ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bensusán Areous, Graciela I.

Working Paper

La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte

ILO Working Paper, No. 15

Provided in Cooperation with:
International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Bensusán Areous, Graciela I. (2020) : La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte, ILO Working Paper, No. 15, ISBN 978-92-2-033772-1, International Labour Organization (ILO), Geneva

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/265579

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

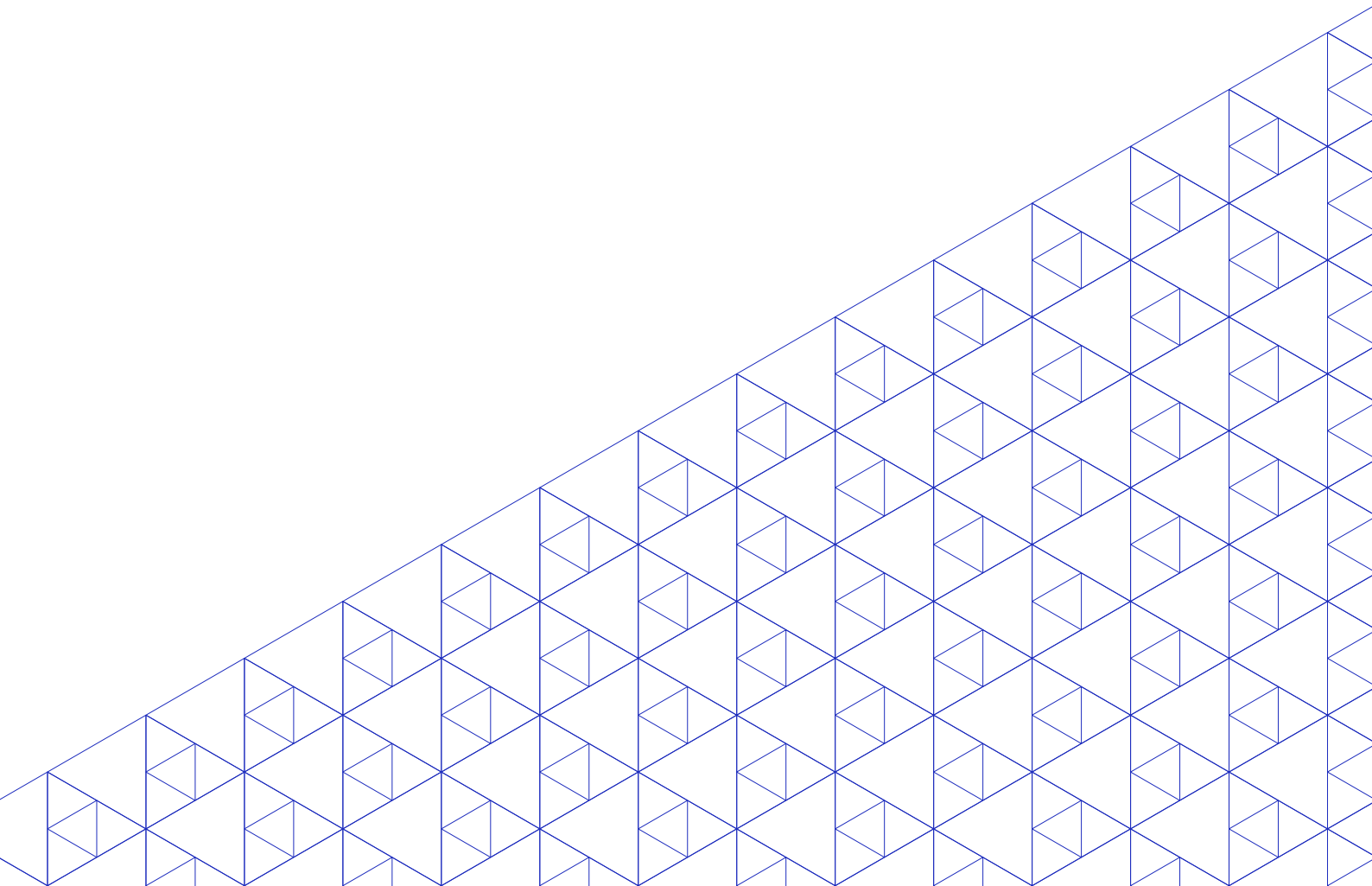
Organización Internacional del Trabajo

Documento de Trabajo de la OIT 15

Noviembre / 2020

La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte

Autora / Graciela Bensusán



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia de atribución 3.0 para organizaciones intergubernamentales de *Creative Commons* (http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, incluso con fines comerciales, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. No está permitido utilizar el emblema de la OIT en relación con la obra del usuario.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad:*La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220337714 (print)
ISBN: 9789220337721 (web-pdf)
ISBN: 9789220337738 (epub)
ISBN: 9789220337745 (mobi)
ISSN: 2708-4256

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a research@ilo.org, echeverriamanrique@ilo.org.

Autorización para la publicación: Richard Marc Samans, Director del Departamento de Investigaciones

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang--es

Forma de cita propuesta:
Bensusán, G. 2020. *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*, Documento de trabajo de la OIT 15 (Ginebra, OIT).

Resumen

El presente artículo analiza las transformaciones del modelo laboral mexicano en sus diferentes etapas. La primera que corresponde a la inclusión selectiva de los asalariados entre los beneficiarios del desarrollo basado en el mercado interno. La segunda con la desactivación de la protección laboral debido a las recurrentes crisis económicas y la reorientación del modelo económico hacia las exportaciones en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y finalmente la etapa actual que se inicia con profundas reformas institucionales vinculadas a las negociaciones comerciales con los Estados Unidos. Por último, se presenta la génesis y las características del nuevo modelo laboral, con base en las reformas de la Constitución (2017) y de la Ley Federal del Trabajo (2019) y las implicaciones que tendrán para los trabajadores. Como hilo conductor del análisis, el artículo se centra en la relación entre el modelo de regulación laboral mexicano y la liberalización comercial.

Sobre la autora

Graciela Bensusán es Profesora en la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco en la Ciudad de México desde 1976. Desde 1989 también ha sido Profesora a tiempo parcial en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México. La profesora Bensusán es miembro del Sistema Nacional de Investigadores en México (Nivel III). Ha realizado estancias de investigación para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Santiago, Chile, en el Instituto de Estudios de América y en el King's College, ambos en Londres. Es autora de *El modelo mexicano de regulación laboral* (2000, Miguel Angel Porrúa-UAM) y coautora de *Sindicatos y Política en México: cambios, continuidades y contradicciones* (2013, UAM, FLACSO y CLACSO), y editora o coeditora de otros veinte libros. Su libro coeditado *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo* (2000) obtuvo el premio de la sección laboral de la Latin American Studies Association en 2001. Asimismo, ha publicado 180 capítulos de libros y artículos en revistas académicas. La investigación actual de la profesora Bensusán se centra en en análisis comparativo de políticas, instituciones y organizaciones en América Latina.

Índice

Resumen 01

Sobre la autora 01

Introducción 03

▶ 1 De la inclusión selectiva a la desactivación de la protección a los trabajadores 06

▶ 2 La apertura comercial y el modelo exportador: consecuencias para los trabajadores, una revisión de la literatura 09

▶ 3 Del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) al anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) 12

Un contexto de mayor exigencia para México 13

El cambio político en los Estados Unidos y México 16

El capítulo 23 y el anexo 23-A del TLCAN 17

▶ 4 La génesis y la concepción del nuevo modelo laboral: implicaciones y perspectivas. 19

Conclusiones 24

Referencias 25

Agradecimientos 33

Introducción

El funcionamiento del modelo de regulación laboral mexicano ha atravesado por distintas etapas desde que se institucionaliza, entre 1917-1931, y, posteriormente, se asienta en el sistema político posrevolucionario, en la década de 1940[1]. La primera etapa podría considerarse de inclusión selectiva de los trabajadores asalariados en el grupo de beneficiarios de un modelo económico impulsado por el mercado interno (desde el decenio de 1930 hasta mediados del decenio de 1970). La segunda está marcada por el debilitamiento de la protección que ofrecían las instituciones laborales a raíz de las sucesivas crisis económicas y por la reorientación hacia un modelo de crecimiento basado en las exportaciones y la integración económica con los países del norte del continente. Por último, la etapa más reciente se inicia con la reforma del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 24 de febrero de 2017, y su desarrollo reglamentario en la Ley Federal del Trabajo (2019). El origen de estas reformas se encuentra en la negociación del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) y del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)[2], así como también en las arraigadas reivindicaciones a favor de la democratización del mundo del trabajo en el país, que se remontan como mínimo a la insurgencia sindical de los años setenta y, posteriormente, a la alternancia política en México en julio de 2018.

La institucionalización del viejo modelo de regulación laboral fue resultado de un doble proceso legislativo y político. Por una parte, la aprobación de la legislación reglamentaria del artículo 123 de la Constitución de 1917 (Ley Federal del Trabajo 1931)[3]; y, por otra, la inserción en 1938 de las organizaciones sindicales en la estructura de un partido de Estado (el Partido de la Revolución Mexicana), que se mantuvo ininterrumpidamente en el poder entre 1929 (inicialmente llamado Partido Nacional Revolucionario) y 2000 (posteriormente llamado Partido Revolucionario Institucional) (Bensusán 2000).

Como advierte Lorenzo Meyer, uno de los rasgos definitorios del sistema político mexicano en el pasado fue su autoritarismo, si nos acogemos al sentido que Juan Linz otorga a este concepto en su estudio clásico sobre los regímenes políticos (1975). Este régimen se caracterizó por un pluralismo limitado, por una ideología sin contornos definidos y sin una gran movilización social, salvo en su fase inicial. Si bien es cierto que se presentaba como democrático, y así se establecía formalmente en la Constitución de 1917, una única coalición política detentó el poder en el país desde la emergencia del nuevo orden posrevolucionario hasta el año 2000. A partir de 1929, esta coalición pasó a ser un partido de Estado que controlaba el Poder Ejecutivo federal y los gobiernos locales, así como a una mayoría de miembros del poder legislativo y del poder judicial. Así se consolidó la «monopolización efectiva y continua del poder». En pocas palabras, el proceso de formación del Estado mexicano se caracterizó principalmente por la centralización del poder alrededor de la figura del Presidente, la ausencia de división de poderes en la práctica y el corporativismo de las organizaciones sociales (tanto obreras como campesinas) representado en un partido de Estado (Meyer 1977).

Como suele ocurrir en este tipo de regímenes políticos, según Schmitter (1978), el arreglo corporativo-estatista implicaba el reconocimiento de monopolios de representación de los intereses de los trabajadores, que actuaban como interlocutores privilegiados frente al Gobierno. El corporativismo mexicano, que se conforma hacia finales de la década de 1930 y se consolida en la década siguiente, amplió las bases sociales del régimen posrevolucionario. Propició que los trabajadores afiliados a los sindicatos obtuvieran algunas ventajas a cambio de su lealtad y creó los cauces institucionales para que el Estado se apropiara del control de los conflictos sociales y políticos (Meyer 1977; De La Garza 1988 y 1991). Este proceso que llevó al corporativismo en el mundo sindical encontró un importante respaldo institucional en la promulgación

[1] Por modelo de regulación laboral entendemos la presencia de ciertas características distintivas atendiendo a determinados criterios de clasificación: el grado de intervención estatal (a mayor intervención estatal, menos liberalismo), el medio o instrumento privilegiado para la mejor de las condiciones laborales (confrontación frente a cooperación), el nivel de inclusión/protección de los trabajadores (generalizado o selectivo), el grado de protección reconocido (mayor o menor) y el tipo de relación que se establece entre el Estado y los sindicatos (pluralista o corporativo). Este concepto se utiliza con fines tanto analíticos como descriptivos, lo que permite distinguirlo de otros modelos, y, en el caso de México, presenta las siguientes características: es estatista, no cooperativo; incluyente pero selectivo; ofrece un alto nivel de protección para la época en que se diseñó; y es corporativo-estatal. La conformación de este modelo se debe a un doble proceso jurídico y político de institucionalización que culmina hacia fines de los años cuarenta. En cuanto al concepto, los posibles modelos y su concreción en países como Alemania, Canadá, Estados Unidos, Brasil y Argentina, véase Bensusán (2000, 35; 312-366). En adelante, utilizaremos indistintamente el término de modelo de regulación laboral o modelo laboral.

[2] Actualmente, Tratado Amplio y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP).

[3] Véase DOF (2017).

de una legislación laboral que, pese a su aparente pluralismo, no reconocía otra representación para los trabajadores que la de las organizaciones que gozaban del apoyo del Estado y que se encontraban bajo el control político de este. Para ello se recurrió a formas coactivas de afiliación en la contratación colectiva (cláusulas de exclusión, que generaban la afiliación sindical obligatoria) y se favorecieron prácticas que equivalían a ausencia de democracia interna y de transparencia en la vida sindical, condiciones que llevaron a la conformación de mayorías artificiales (Bensusán 2000 218).

De esta manera, a pesar de la transición política a la democracia iniciada en 1988 o antes, según otros estudiosos de este proceso[4], y de la alternancia política en el Gobierno a raíz de la victoria de un candidato opositor al PRI (Partido Revolucionario Institucional) en las elecciones a la Presidencia de la República en el 2000, el corporativismo estatal quedó blindado y siguió operando al servicio de partidos políticos y modelos económicos diferentes. Eso explica que la transición laboral se postergara y que la democratización sindical quedara pendiente y a la espera de una mejor oportunidad.

Por el contrario, las reformas laborales adoptadas a lo largo de las últimas nueve décadas preservaron los tres pilares de ese modelo: el control estatal del proceso organizativo y reivindicativo; la intervención del Poder Ejecutivo en la resolución de los conflictos a través de un sistema de justicia tripartito; y la concentración del poder en las directivas sindicales. Conviene destacar que la administración de justicia en materia laboral formó parte, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, del ámbito del poder ejecutivo. Integradas por los representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores, estas juntas constituían un mecanismo de control del sistema por parte del Gobierno, que podía desempeñar a la vez el papel de juez y parte interesada[5]. La situación de debilidad del Estado de derecho hizo posible la aplicación de este modelo, caracterizado por un diseño ambiguo y altos niveles de discrecionalidad, pudiendo operar de manera distinta bajo las dos estrategias de desarrollo por las que atravesó el país.

En un principio, cuando el crecimiento económico se centró en impulsar el mercado interno, dentro de un contexto de sustitución de las importaciones, el modelo laboral se tradujo en la inclusión de los asalariados formales entre los beneficiarios del desarrollo (De La Garza 1988 y 1991; Palma 2011). Posteriormente, cuando se puso de manifiesto la crisis del viejo modelo económico y las consecuencias derivadas de ese agotamiento obligaron a reorientarlo, a partir de la liberalización comercial, hacia las exportaciones, principalmente hacia los Estados Unidos, se impuso una tendencia a la flexibilización laboral y la precarización del empleo que ha perdurado hasta la actualidad, lo que se ha traducido en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y del acceso a las prestaciones de los trabajadores[6].

Como vamos a exponer en el presente artículo, diversos mecanismos y prácticas se conjugaron para desactivar el sentido de protección que debían brindar las instituciones. Desde el punto de vista de los sucesivos gobiernos mexicanos y del interés de las empresas multinacionales, esta estrategia cumplió sus objetivos, logrando imponer una política de salarios bajos sin alterar la paz laboral, lo que resulta sorprendente (Bensusán, Carrillo y Ahumada Lobo 2011). En consecuencia, durante los últimos cuatro decenios, entre mediados de 1980 y 2018, los sucesivos gobiernos con orígenes y signo político diversos (el PRI y el PAN) mantuvieron esta estrategia y llevaron a cabo la misma política económica. A raíz de ello, se postergaron las reivindicaciones en favor de la democratización del modelo laboral que, por ejemplo, la insurgencia sindical había propugnado durante los años setenta. Por otra parte, el sistema de representación sindical se desvirtuó casi por completo, de forma que servía más para justificar los intereses de los empleadores y garantizar la paz laboral que para defender a los trabajadores, todo ello a cambio de ventajas económicas indebidas para los dirigentes sindicales afines, un fenómeno sobre el que existe un amplio consenso entre los investigadores (De Buen 2013; Blanke 2007; Bensusán y Middlebrook 2013; Vega 2019).

---

4 Para algunos autores, el origen de la transición a la democracia hay que buscarlo en el resultado de los comicios de 2000, cuando el electorado opta por la alternancia política al elegir a un nuevo partido político para la Presidencia de la República (Partido de Acción Nacional), por primera vez desde que el Partido Nacional Revolucionario (llamado Partido de la Revolución Mexicana en 1938 y Partido Revolucionario Institucional en 1946) ganase en 1949. Otros autores ven el origen de la transición en el fin de la hegemonía del partido como consecuencia del competido proceso electoral en 1988, cuando un candidato opositor, aunque emergente de las filas del PRI, obtuvo una abultada mayoría y se pusieron en duda los resultados de la elección. Y otros, por último, se centran en el proceso de liberalización política que comienza con las reformas electorales de 1977, o incluso se remontan al movimiento estudiantil de 1968. Véase al respecto Bizberg (2015a); Bolívar (2013); Merino (2003) y Méndez de Hoyos (2007).

5 Sobre la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su dependencia del Poder Ejecutivo y sus problemas de funcionamiento, véase Bensusán y Alcalde (2013).

6 Para un análisis de la situación en que se encontraban los principales indicadores laborales hacia fines de la segunda década del siglo XXI y las brechas entre los diversos grupos de trabajadores desde la perspectiva del acceso a un trabajo digno, véase CONEVAL (2018).

La tercera etapa, que se inició con la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y la legislación laboral que la reglamenta, del 30 de abril de 2019, implica una transformación radical del viejo modelo orientada a devolver el ejercicio de los derechos colectivos a los trabajadores. A partir de diciembre de 2018, fue acompañada por una nueva política laboral y de recuperación de los salarios, adoptada por la nueva administración (García, Carrillo y Bensusán 2019).

Esta transformación se explica en parte por las presiones internacionales vinculadas a las negociaciones de acuerdos comerciales (TPP y T-MEC), pero hay otros factores. Como hemos dicho más arriba, los antecedentes de estos cambios se encuentran en las reivindicaciones de diversos sectores, como las que arrancan en la insurgencia sindical de los años setenta con el movimiento «Tendencia Democrática», del sindicato nacional de trabajadores electricistas. Además, se han llevado a cabo varias iniciativas para constituir sindicatos independientes, aunque con escaso éxito (Trejo Delabre 1978). Estas demandas fueron recogidas más tarde en diversas iniciativas de reforma promovidas por partidos de oposición, sindicatos independientes y expertos laborales (Bensusán y Middlebrook 2013) y, en las últimas elecciones presidenciales de julio de 2018, han formado parte del programa político del candidato ganador en lo que respecta a libertad sindical y política salarial[7].

A fin de desarrollar estos argumentos, el presente artículo analiza a continuación las transformaciones que ha experimentado el funcionamiento del modelo laboral en sus dos primeras etapas. Después, compara los acuerdos y normas laborales vinculados al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) con objeto de mostrar las diferencias entre ambos. Por último, presenta la génesis y las características del nuevo modelo laboral, con base en las reformas de la Constitución, en 2017, y de la Ley Federal del Trabajo, en 2019, así como las consecuencias que han tenido para los trabajadores. Como hilo conductor del análisis, nos centramos en la relación entre el modelo de regulación laboral mexicano y la liberalización comercial.

[7] Véase al respecto el Proyecto de Nación del Partido Morena, (Movimiento Regeneración Nacional) 2018-2024, en MORENA (2017) y López Obrador (2018).

1 De la inclusión selectiva a la desactivación de la protección a los trabajadores

Entre las décadas de 1950 y 1980, el funcionamiento del modelo de regulación laboral favoreció especialmente a los trabajadores ubicados en los sectores más dinámicos de la economía, como el petróleo, la minería o la industria automotriz. Así fue mientras el crecimiento económico estuvo supeditado a la expansión del consumo interno. Este modelo alcanzó su esplendor en las grandes empresas privadas y estatales, donde reinaba el sindicalismo oficial debido a los vínculos de este con el Estado. Estos acuerdos institucionales arrojan sus mejores resultados en el periodo que llega hasta mediados de los años setenta, una etapa conocida como «desarrollo estabilizador» que se caracterizó por el crecimiento de la economía y de los salarios reales, así como por la estabilidad de los precios. A cambio de la paz laboral, se produjo un intercambio sustantivo de ventajas en materia de salarios, seguridad social, auge del poder adquisitivo y prestaciones sociales[8]. Si bien los sindicatos se mantuvieron alejados de la esfera productiva, hubo una negociación política («negociación controlada») de los salarios que permitió asociarlos a la productividad del sector, al menos en los sectores más avanzados como la industria automotriz (Reyna 1978; Palma 2011)[9].

En la segunda etapa de la evolución de este modelo laboral, marcada por las sucesivas crisis económicas (años 1976, 1983, 1987 y 1994) y, posteriormente, por el modelo exportador (con la firma del TLCAN), el avance de la flexibilidad laboral en sus diversas dimensiones (numérica, funcional, tiempo de trabajo, etc.) se produjo a través de los hechos y sin que se introdujeran reformas legales. La calidad de los empleos sufrió un deterioro a través de las pérdidas experimentadas en las negociaciones de contratos colectivos y contratos ley en sectores industriales importantes de la economía. Otro factor fue la creciente expansión de los procesos de subcontratación, como ocurrió en la industria automotriz. Estos procesos propiciaron una mayor externalización de los empleos hacia empresas proveedoras de autopartes y de otros servicios especializados como la logística (Arteaga y Carrillo 1988).

Este proceso, así como la caída abrupta de los salarios y su posterior estancamiento, fueron el resultado de la desactivación de las instituciones laborales gracias a las cuales se habían logrado avances importantes en la etapa anterior. Ejemplos de ello son la negociación colectiva con las empresas más importantes, que anteriormente había sido favorecida por el Estado; y la política salarial activa, de cuya implementación se había encargado la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) desde la década de 1960, pero que, a partir de 1982, con el comienzo de las privatizaciones, deja de operar de conformidad con su mandato y toma el sentido contrario (De La Garza 1992; Bensusán 2019a).

A fin de encarar las sucesivas crisis de los años ochenta, los gobiernos propiciaron pactos económicos con las centrales sindicales aliadas con objeto de hacer descender la inflación mediante incrementos salariales que, eventualmente, terminarían siendo menores que el crecimiento de los precios. Esta estrategia produjo una considerable pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en términos reales, que, según las estimaciones de la CNSM, en 2016 habría alcanzado el 25 por ciento del valor real que tenía en 1982 (Moreno-Brid

[8] En relación al proceso de desarrollo mexicano, sus etapas y consecuencias en el mercado laboral, véase Moreno-Brid y Ros (2009).

[9] En esta etapa se dieron incrementos de salarios reales a través de la negociación política entre el Estado, los sindicatos y los empleadores, bajo control del gobierno, lo que permitió mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores en el marco de los límites de las políticas gubernamentales (Reyna 1978). Por el contrario, a partir de las sucesivas crisis y los pactos, lo que se observó fue la tendencia contraria: el control salarial para reducir la inflación o, más tarde, mantener salarios competitivos para las exportaciones (Palma 2011)

y Garry 2015)[10]. Los salarios contractuales, a su vez, se vieron afectados, primero por la fijación de límites a los incrementos resultantes de los pactos económicos; y más tarde, por la imposición implícita de límites al salario mínimo en las negociaciones, siguiendo la pauta de los porcentajes de incremento al salario mínimo anual fijados por la CNSM. De hecho, puesto que eran las propias autoridades laborales las que controlaban la negociación colectiva en los sectores más importantes de la economía (correspondientes a la jurisdicción federal), la imposición de topes salariales encontró los cauces institucionales para hacerse efectiva al margen de las crisis inflacionarias (De la Garza 1993). Estas políticas de ajuste salarial incluidas en los pactos económicos fueron acompañadas de otras medidas, en materia fiscal y cambiaria, así como de privatizaciones y apertura comercial, lo que daría lugar a la entrada de México en el GATT en 1986 (ibid.)[11].

Si bien el sindicalismo oficial especialmente en 1983 y 1987 amenazó con convocar huelgas generales para impedir un proceso de ajuste a costa de los trabajadores, lo cierto es que los dirigentes de las centrales sindicales más importantes terminaron alineándose con la política gubernamental (Bensusán 1987, 262). Desde entonces, en las empresas públicas y privadas han sobrevivido pocos contratos colectivos sin cambios drásticos en las condiciones laborales, por ejemplo, en la industria automotriz. Aunque los niveles de flexibilidad contractual variaron, tendió a aumentar la unilateralidad en las decisiones sobre el cambio tecnológico, la contratación de trabajadores eventuales y trabajadores de confianza, y la movilidad laboral (De La Garza 2000, 204-205).

La proliferación de los contratos de protección al empleador (CCPE), que fueron el resultado de una amplia distorsión del ejercicio de los derechos colectivos bajo el control de las directivas sindicales, fue un paso decisivo para transitar hacia un modelo exportador basado en la precariedad y los bajos salarios. Entendemos por CCPE «los instrumentos acordados con el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y aceptado por el empleador, con el propósito de permitirle a este eludir una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo» (Bensusán 2007a). En la práctica, consistía en un mecanismo de colusión entre el sindicato y la empresa que implicaba un «fraude de ley». Los CCPE, que pueden verse como una deformación del viejo régimen corporativo, se apoyaron en diversos aspectos del modelo laboral posrevolucionario: la ausencia de autonomía colectiva frente al Estado; la división arbitraria de regímenes de jurisdicción federal y local según las industrias para el ejercicio de derechos colectivos; el uso restrictivo de la tipología sindical (sindicatos de empresa, industria, gremiales, etc.) en los procesos de registro (lo que fomentaba la fragmentación sindical y las divisiones artificiales); la ausencia de un procedimiento reglado de negociación colectiva en el que se hubiera acreditado previamente el aval de los trabajadores al sindicato negociador y la aprobación posterior de su contenido por sus beneficiarios; los poderes coactivos de afiliación (cláusulas de exclusión)[12]; la ausencia de reglas para impulsar la democracia interna, la transparencia y la rendición de cuentas y la tendencia a negociar por empresas o plantas junto a la falta de una estructura de representación sindical en la empresa, como es el caso de los delegados, salvo pocas excepciones (ibid.). Salvo estos dos últimos rasgos del viejo régimen sindical, todos los aspectos anteriores han sido reformados en la Ley Federal del Trabajo, en 2019, como examinaremos en la última sección del presente artículo.

---

10 Para una estimación de la evolución de los salarios mínimos y la pérdida de poder adquisitivo entre 1935 y 2018, con datos de la CNSM, véase Aguirre Botello (2019). Para la evolución del salario mínimo entre 1992 y 2020, véase la siguiente página de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos: https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas

11 En relación con el modelo de industrialización de los decenios 1940-1970, la pérdida de estabilidad macroeconómica, los procesos de ajuste, las reformas estructurales y el tránsito al modelo exportador en México, véase Moreno-Brid y Ros (2009, 132-270).

12 En la LFT se incluyeron dos tipos de cláusulas de consolidación sindical: la cláusula de exclusión por ingreso, vigente todavía hoy, que obliga a los trabajadores a afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo; y la cláusula de exclusión por separación, que obligaba al empleador a despedir al trabajador que renunciaba al sindicato o era expulsado de él. Esta cláusula fue declarada inconstitucional y eliminada en la reforma de la LFT de 2012 (Rendón Corona 2005; Bensusán y Middlebrook 2013).

Aunque los CCPE gozaban de arraigo en el país y hay constancia de que ya existían a mediados de los años treinta, quedaron relegados a los sectores de la construcción y del vestido al menos hasta finales de la década de 1980 (Bensusán 2007a). Sin embargo, la nueva economía vinculada a la reestructuración productiva y al modelo exportador encontró en este instrumento un recurso valioso para su expansión. Si bien es cierto que, en el marco de este arreglo institucional, los sindicatos gozaban formalmente de considerables poderes coactivos en la negociación, en la práctica, los CCPE hicieron posible que se impusiera una extendida unilateralidad patronal en la fijación de las condiciones de trabajo. Así sucedió en el caso del sector de los servicios (compañías aéreas, bancos y empresas comerciales, por ejemplo, en las dedicadas a la venta al por mayor o al por menor), la industria maquiladora de exportación en el norte del país y la rama de mayor éxito en el modelo exportador: el sector de autopartes en la industria automotriz (Bouzas 2007; Bensusán y Reygadas 2000; Carrillo y Gomis 2013).

▶ 2 La apertura comercial y el modelo exportador: consecuencias para los trabajadores, una revisión de la literatura

En esta sección se muestra la correlación entre la desactivación institucional de la protección a los trabajadores y el proceso de apertura comercial e integración económica en el norte del continente. La reestructuración productiva en diversos sectores, como la industria automotriz, así como la expansión de la industria maquiladora de exportación, dieron lugar a la configuración de un nuevo proceso de inserción en la economía mundial que vino acompañado de precarización del empleo y caídas de los salarios, una tendencia que se acentúa a partir de finales de la década de 1980.

A este respecto, Bizberg (2015b, 44) considera que México evolucionó hacia un modelo de «capitalismo de subcontratación internacional», con un aparato productivo «[...] desarticulado debido a que la configuración de la estructura productiva se lleva a cabo en el exterior». Este autor entiende por subcontratación internacional el proceso por el cual México importa insumos de los países asiáticos para, previa contratación con empresas multinacionales, ensamblarlos y exportarlos, principalmente a Estados Unidos. Asimismo, se caracteriza por una débil intervención del Estado en la economía, y por una prácticamente inexistente coordinación entre los sindicatos y el sector empresarial, principalmente debido a la atomización y debilidad de la organización de los trabajadores. Además, según Bizberg, este tipo de capitalismo coincidió con «un sistema de relaciones industriales dominado por la flexibilidad y un sistema de bienestar residual y orientado hacia el asistencialismo» (ibid., 44).

El caso de la industria maquiladora de exportación permite ilustrar la correlación que existe entre esta forma de integración en la economía mundial, la desactivación del sentido protector de las instituciones laborales y la calidad de los empleos. Así lo muestran los estudios realizados por el Colegio de la Frontera Norte a partir de encuestas realizadas en 1990 y 2000 y, en particular, por Carrillo y Gomis a fines de la década del 2000 (2013, 35 y 51-52). Estos estudios revelan que, entre los factores que llevaron a la localización de esta industria en el país, se encuentran los bajos niveles salariales, la ausencia o mala calidad de la representación sindical y su proximidad geográfica a los Estados Unidos, puesto que se ubicó inicialmente en la zona fronteriza.

Se ha demostrado que una característica de las empresas multinacionales maquiladoras (frente a otro tipo de empresas) fue la densidad del empleo de mujeres y la existencia de empleos más precarios. La presencia de mujeres era mayor en las empresas estadounidenses, en las instaladas en el norte del país y en las de menor tamaño. La situación de los trabajadores en las empresas maquiladoras era peor tanto por el salario que percibían como por la ausencia o las deficiencias de la representación sindical[13], y allí donde mayor era el uso intensivo de trabajo femenino, más grave era la situación. Sin embargo, se observaron diferencias según las ciudades: en Tijuana la presencia de mujeres (alrededor del 70 por ciento) era superior a la de Ciudad Juárez (55 por ciento). También se detectaron variaciones según los sectores ya que, por ejemplo, en el sector de autopartes casi el 70 por ciento de los trabajadores eran hombres, mientras que en la industria electrónica más del 75 por ciento eran mujeres (ibid., 35). También se observó que, a mediados

[13] Las empresas maquiladoras gozaban de un régimen fiscal especial que les permitía importar insumos, ensamblarlos o procesarlos y exportarlos sin pagar impuestos. El programa maquilador concluyó como tal en 2006, debido a la desgravación arancelaria en el marco del TLCAN, emergiendo en su lugar la Industria Maquiladora y Manufactura de Exportación (INMEX) (Carrillo y Gomis 2013, 39).

de la década del 2000, se inició una tendencia a un mayor contrapeso en la proporción de hombres y mujeres en las empresas maquiladoras, aunque estas siguieron siendo predominantes (ibid., 36).

Estos datos son corroborados por una investigación sobre cinco casos de éxito económico y productivo en diversas empresas maquiladoras ubicadas en el Estado de Chihuahua. De dicho estudio se desprende que el crecimiento del empleo y el de la productividad bajo el modelo exportador no se tradujeron en una mejora de los salarios, tal como se había prometido al firmar el TLCAN. Los factores principales que llevaron a ese desenlace fueron las presiones macroeconómicas, la restrictiva política de salarios mínimos adoptada desde los años ochenta, las inercias corporativas y la fuerza de las asociaciones maquiladoras que impusieron la caída artificial de los salarios contractuales a los trabajadores. Debido a la ausencia de sindicatos verdaderamente representativos, con capacidad de negociación y apoyo de las bases, la fijación de los salarios siempre se hizo unilateralmente o a través de los CCPE, y sistemáticamente por debajo de los incrementos de la productividad e incluso de la inflación. Otro factor fue la ausencia de mecanismos para incentivar la participación de los trabajadores en la gestión productiva. Todo ello llevó a que, incluso en las empresas modelo con éxito en sus sectores, los trabajadores no vieran mejorar sus salarios ni sus condiciones de trabajo y quedaran excluidos del éxito cosechado por el modelo exportador. En ese mismo estudio se mostró que, entre 1981 y 1988, se registró un deterioro de los salarios de obreros y técnicos, así como un leve aumento de las prestaciones, incluyendo las que correspondían a los empleados, que, a diferencia de los trabajadores, habían mejorado también sus sueldos (Bensusán y Reygadas 2000, 39 y 53-54).

Asimismo, según otro estudio sobre el sector de la industria maquiladora del vestido, realizado a mediados de la década de 2000, las condiciones laborales en las empresas proveedoras de diversas marcas se caracterizaban por una alta rotación laboral y movilidad geográfica, el uso intensivo de mano de obra, la baja calificación de los trabajadores y los bajos salarios, una escasa o nula sindicación y una acentuada vulnerabilidad de los trabajadores. La precariedad era aún mayor en los empleos que se ubicaban en los eslabones más débiles de la cadena productiva: los talleres clandestinos y el trabajo a domicilio (Bensusán 2008).

Por su parte, la reestructuración en la industria automotriz supuso una mayor integración en la economía de los Estados Unidos y, por ende, una nueva composición técnica de su fuerza de trabajo, que se vio impulsada a partir de un proceso de relocalización hacia el norte. Este proceso llevó aparejada la expansión de empresas maquiladoras de exportación (por ejemplo, autopartes) que no existían en el país, lo que amplió la subcontratación de obras y servicios en el sector. Además, se incorporaron más mujeres a la fuerza de trabajo, se flexibilizaron los viejos contratos de trabajo y se abrieron nuevas plantas en el norte del país con contratos colectivos limitados a los mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. A todo ello hay que sumar la caída de los salarios con respecto al nivel registrado hasta los años ochenta (Arteaga y Carrillo 1988).

Años más tarde, en el marco del TLCAN, la industria automotriz registró un éxito notable en términos de expansión del empleo y capacidad de atraer plantas automotrices. Entre 2006 y 2014, México pasaría del sexto al cuarto puesto en el escalafón de exportadores a escala mundial en este sector. Sin embargo, se produjo una convergencia negativa de los salarios en los tres países firmantes del TLCAN (Bensusán y Florez 2019)[14]. No solamente no se cerraron las brechas salariales entre los tres países como se había prometido, sino que en algunos casos se ensancharon. Sin embargo, hay que decir que México no solo competía con bajos salarios, sino con una creciente productividad laboral, de forma que el índice de productividad considerando el personal ocupado pasó del 86,7 en 2007 al 95,6 en 2018. Por su parte, el índice del costo unitario de la mano de obra lo hizo de 106,8 en 2007 a 99,8 en 2018[15].

[14] En la industria automotriz terminal el promedio del salario por hora cayó en los tres países, aunque esta tendencia fue más pronunciada en Canadá al pasar de 34,09 a 26,34 dólares por hora entre 1994 y 2016. En los Estados Unidos bajó de 35, 91 a 28,60 dólares por hora en ese período y en México pasó de 6,65 a 3,14 dólares por hora. Datos de INEGI, Buró de Estadísticas de Trabajo de los Estados Unidos y Estadísticas de Canadá (véase al respecto, Bensusán 2019b).

[15] Véase Bensusán y Florez (2019) sobre la base de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera del INEGI para diversos años, tomando como base=100 en 2008.

Precisamente la industria automotriz estuvo en el centro de la controversia sobre el TLCAN surgida en los Estados Unidos y el Canadá, al acusarse a México de haber incurrido en prácticas de *dumping* social y propiciar una caída artificial de los salarios (Levin 2015). Por este motivo, y a fin de acabar con factores de tipo institucional, como los CCPE, que habían obstaculizado el incremento de los salarios en México a pesar del éxito del modelo exportador (en aquellos años, solo el 20 por ciento de la producción se destinaba al mercado interno), se establecieron exigencias muy precisas en las negociaciones del acuerdo comercial. Dentro del sector automotriz, predominó el control de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) sobre la casi totalidad de los sindicatos en las plantas ensambladoras, que antes negociaban aisladamente. Solo trabajadores en algunas empresas (tales como Volkswagen y Nissan Cuernavaca) llegaron a tener sindicatos independientes y, como cabía esperar, consiguieron mejores salarios en sus negociaciones contractuales. Cabe señalar que los salarios de los trabajadores en el sector de las autopartes, donde se concentra alrededor del 85 por ciento del empleo automotriz, son muy inferiores a los de las ensambladoras (Covarrubias 2014; Bensusán y Gómez 2017; Levin 2015).

3 Del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) al anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)[16]

La preocupación inicial por las consecuencias negativas de las asimetrías laborales entre México, Estados Unidos y Canadá terminó diluyéndose con la firma, en 1993, del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), acuerdo paralelo al TLCAN, entre estos tres países y su entrada en vigor en 1994. Este Acuerdo incluye once importantes principios, en particular, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, pero no prevé ningún plan para poner fin a los bajos salarios en México como estrategia de competencia desleal. Los compromisos del ACLAN se referían sobre todo al ámbito de la cooperación, tal como indica el nombre del Acuerdo. Este instrumento también quedó fuera de los mecanismos de solución de controversias previstos en el TLCAN, que solo establecía sanciones por la violación de las denominadas normas técnicas: salarios mínimos, seguridad e higiene en el trabajo y la ocupación de menores de edad. La aplicación de estas normas solo podría ser el resultado de largos procedimientos de quejas por incumplimiento que no llegaban ni siquiera a la etapa de formación de paneles de expertos. Más que impedir el *dumping* social, lo que en realidad se buscaba con el ACLAN en aquel entonces era conseguir la ratificación del TLCAN en el Congreso de los Estados Unidos, donde los representantes demócratas exigían que se ejerciera algún tipo de presión sobre México para evitar la pérdida de empleos. Sin embargo, se hizo evidente ya entonces que, debido a su deficiente concepción, el ACLAN —al igual que la mayor parte de los acuerdos o instituciones comerciales de gobernanza global— carecía de auténticos instrumentos o «dientes» para garantizar su aplicación y limitar el *dumping* social, por lo que no parecía servir para detener la caída de los salarios ni para mejorar las condiciones laborales en la región (Bensusán 1994; Kay 2011).

Sin embargo, a lo largo de 25 años, la interacción entre las organizaciones sindicales y sociales de los tres países, e incluso el intercambio académico entre ellas, muchas veces al margen del ACLAN, ayudaron a que se viera a la legislación y el sistema sindical dominante en México como responsables de las tendencias laborales adversas que venían registrándose en el norte del continente[17]. Naturalmente, no era el único factor que explicaba una convergencia negativa en los salarios. Otro elemento coadyuvante fue, sin duda, el impacto que tuvo la cuarta revolución industrial sobre el empleo manufacturero en los Estados Unidos, donde hasta entonces los trabajadores percibían los mejores salarios. La utilización de robots y otras innovaciones permitieron incrementar la producción con un menor número de trabajadores. A ello vino a sumarse la creciente debilidad de la fuerza sindical en aquel país tanto por factores estructurales como institucionales (Tourliere 2018 y Zepeda 2016). En cualquier caso, es innegable que tanto el hecho de que se abrieran nuevas plantas automotrices en México mientras cerraban otras tantas en los Estados Unidos como la enorme brecha salarial que existía entre estos dos países despertaron en los sindicatos del país vecino un interés creciente por modificar el modelo laboral mexicano, un cambio que finalmente se daría. Por el contrario, las tentativas de aprobar en aquel país una legislación que defendiera mejor los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores estadounidenses fracasaron en diversas ocasiones por la resistencia de los legisladores republicanos (ibid.).

En 2015-2016, con la negociación del TPP bajo el gobierno de Obama, Estados Unidos se desdijo de los argumentos esgrimidos en 1994, según los cuales no debía reclamarse a México un cambio en su legislación

[16] Parte de esta sección proviene de Bensusán (2019b).

[17] Acerca de la inesperada emergencia del transnacionalismo en algunos sindicatos de los Estados Unidos y el cambio de postura que supuso frente a los inmigrantes, en el contexto del TLCAN, así como sobre los acercamientos y la cooperación entre sindicatos y organizaciones no gubernamentales de los tres países, véase Kay (2011).

porque su normativa laboral era más exigente que la de su vecino del norte (Bensusán 1994). Por el contrario, a fin de avanzar en la negociación del TPP y bajo el pretexto de que México estaba incurriendo en prácticas de *dumping* social, se impuso como condición que cambiara el marco institucional de su normativa laboral en aras de garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva, (Gascón 2015; Puyana 2015). Todo ello dio lugar a la sorpresiva reforma constitucional del artículo 123, el 24 de febrero de 2017, y a la subsiguiente reforma legislativa con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el 1 de mayo de 2019, de las cuales nos ocuparemos en la última sección del presente documento de trabajo. Antes, conviene examinar los factores que llevaron a la inclusión de un capítulo laboral dentro del nuevo acuerdo comercial: T-MEC. Su peculiaridad radica en que tanto el capítulo 23 de este instrumento, donde se recogen los compromisos de los tres países, como su anexo 23-A, relativo a «la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México» —solo aplicable a este país— convirtieron al T-MEC en uno de los acuerdos comerciales más reglamentados y de mayor alcance en materia laboral[18].

Un contexto de mayor exigencia para México

Varios factores explican el cambio o, si se prefiere, la radicalización de las exigencias respecto de la agenda laboral, primero por parte de la administración Obama al negociarse el TPP, y posteriormente por la administración Trump al renegociarse el TLCAN (Levin 2015; Levin y Shaiken 2019). En primer lugar, estaban las evidencias sobre los bajos salarios y la disminución de los costos laborales unitarios en la industria automotriz, a los que antes hicimos referencia, apoyados en el auge de los CCPE. La violación de los derechos colectivos de los trabajadores mexicanos , denunciada ante la OIT por parte de las federaciones sindicales internacionales, fue el fundamento de las quejas formuladas contra México, que llevaron al país ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT por vulneración de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva[19]. Estados Unidos y el Canadá argumentaron que los CCPE impedían una verdadera sindicación y negociación colectiva, un objetivo que el Gobierno y los sindicatos coaligados a los empleadores también contribuían a obstaculizar. Puede mencionarse al respecto la queja (caso núm. 2694) presentada en 2009 por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y otros sindicatos ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por violaciones de la libertad sindical y por la proliferación de contratos colectivos de protección[20]. Cabe señalar también que, en junio de 2015, en el seno de la 104.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, en Ginebra, se discutieron denuncias graves contra México por vulnerar el principio de libertad sindical y por prácticas de simulación en la contratación colectiva, formuladas por dos importantes confederaciones sindicales internacionales, haciendo figurar al país como caso de examen de esa Organización (Bensusán y Covarrubias 2016)[21]. Inclusive las marcas internacionales de la industria textil que tenían contratistas en México exigieron al Gobierno de México de entonces que cambiara la legislación laboral para acabar con los sindicatos que favorecían al empleador

[18] Véanse los Textos Oficiales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá publicados por el Gobierno de México en 2019. El T-MEC entrará en vigor el 1 de julio de 2020, Secretaría de Economía-Gobierno de México (2020).

[19] Véase el caso núm. 2694 (México) del Comité de Libertad Sindical (CLS). La queja fue presentada en febrero de 2009 por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Actualmente el CLS continúa dándole seguimiento al caso, siendo el informe más reciente de octubre de 2018.

[20] En relación a las quejas presentadas ante la OIT, véanse Bensusán y Middlebrook (2013, 162-166); IndustriaAll Global Union (2010).

[21] La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó en 2015, y también en 2016 y 2018, el cumplimiento de México de lo dispuesto en Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En el último examen del caso en 2018, la Comisión de Aplicación de Normas alentó al Gobierno de México a que: «siga adoptando las medidas legislativas previstas en el contexto de la reforma constitucional en consulta continuada con los interlocutores sociales a nivel nacional; asegure, en consulta con los interlocutores sociales, que la legislación secundaria necesaria para dar efecto a las reformas de la Constitución y la legislación federal del trabajo estén de conformidad con el Convenio; siga cumpliendo con su actual obligación legal de publicar el registro y los estatutos de los sindicatos, así como los convenios colectivos existentes, y se asegure de que los sindicatos puedan ejercer su derecho de libertad sindical en la legislación y en la práctica».

y con los contratos de protección porque vulneraban el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT (ibid.).

Como se vio en el apartado anterior, la situación en la industria automotriz instalada en México activó las alarmas, debido a que fue una de las que más se benefició del TLCAN, convirtiéndose en la cuarta industria exportadora de automóviles a nivel mundial. Sin embargo, la atribución de este éxito era solo relativa porque el número de componentes producidos en el país era reducido. Además, se demostró que los buenos empleos manufactureros en los Estados Unidos perdían calidad al ser trasladados al sur del continente, por lo que los trabajadores mexicanos quedaban excluidos de los beneficios del libre comercio. A este respecto, fue sumamente crítico también el Secretario de Comercio de los Estados Unidos, pese a haber sostenido en su país previamente posiciones contrarias al incremento de los salarios mínimos que, a su juicio, podría contribuir a acelerar la robotización. En una entrevista en la televisión, manifestó en cambio que la expectativa de que se diera una convergencia gradual de los niveles de vida entre los Estados Unidos y México no solo no había ocurrido, sino que el trabajador promedio mexicano estaba actualmente, en términos del poder adquisitivo, «mucho peor de lo que había estado hace cinco o diez años» y agregó que «esa no era la intención original del TLCAN» (Isodore 2017).

La controversia suscitada en una planta automotriz de Honda, en Alto Jalisco, en 2015, en la cual un sindicato independiente impugnó la titularidad de un contrato colectivo en un juicio que había empezado siete años atrás, generó un importante movimiento de solidaridad del sindicalismo estadounidense. Fue incluso una prueba indiscutible de la forma en que las plantas automotrices impedían una auténtica representación de los trabajadores en la negociación colectiva en este sector, controlada casi en su totalidad por sindicatos afiliados a la CTM, lo que cancelaba el principio de bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo. Por paradójico que resulte, más que un recurso de presión para apremiar a las empresas automotrices a entablar una negociación justa, la pertenencia a una misma central servía sobre todo para empujar a los salarios a la baja y asegurar la paz laboral (Bensusán y Covarrubias 2016).

El Gobierno de México, en la voz del entonces Secretario de Economía, puso en tela de juicio, esta vez sin éxito, las opiniones críticas que exigían cambios en la política laboral interna, con el argumento de que la pérdida de empleo manufacturero en los países vecinos y en general en los más desarrollados, se debía principalmente al cambio tecnológico y la robotización. Por ese motivo, los sindicatos de los países del norte solo estaban interesados a su juicio en la internacionalización del sindicalismo y afirmó: «están luchando por algo que, al final del día, va a dejar de existir» (Tourliere 2018).

Estudios como los realizados por Acemoglu y Restrepo (2018) y Brynjolfsson and McAfee(2014), dan prueba de las amenazas que pesan sobre el empleo en las manufacturas de aquel país a causa de la cuarta revolución industrial, dando hasta cierto punto la razón al funcionario mexicano. Sin embargo, el cierre de plantas y el traslado de empleos a México fueron no solo hechos reiteradamente denunciados por los sindicatos de los Estados Unidos y el Canadá, sino que han dado lugar a la adopción de medidas de fuerza. Un ejemplo de ello es la huelga canadiense organizada en septiembre de 2017, en la General Motors (GM), por el Sindicato UNIFOR, el sindicato del sector privado más importante de ese país, con más de trescientos mil afiliados. En dicha huelga, tres mil trabajadores se opusieron al traslado de parte de la línea de producción a México y al despido de seiscientos trabajadores (Expansión 2017). De hecho, este sindicato fue uno de los que más presión ejerció en ese país durante la renegociación del TLCAN para que las cuestiones de ámbito laboral entraran en la agenda de discusión, una propuesta que obtuvo el respaldo del primer ministro canadiense (USW 2017). Cabe citar también la última huelga de cuarenta días en la GM, Estados Unidos, provocada, entre otros incidentes, por el cierre de una planta en este país y la apertura de otra en México (Juárez 2019).

Otro factor que influyó en el endurecimiento de las posiciones sobre la agenda laboral en la renegociación del TLCAN[22] para frenar el *dumping* social, fue la inutilidad de las cláusulas del ACLAN para modificar la situación de los derechos laborales en México. Pese a las 22 quejas[23] presentadas hasta 2015 por violaciones a la normativa laboral en México, de un total de 40 generadas en el marco de ese Acuerdo, prácticamente ninguna dio lugar a consecuencias reseñables en lo que se refiere a los derechos colectivos y la libertad sindical. Cabe destacar si acaso como resultado positivo la eliminación de la necesidad de someterse a una prueba de embarazo para obtener un empleo en las empresas maquiladoras, que figuraba en una de las reclamaciones presentadas, una práctica que más tarde terminaría prohibiéndose en la LFT (Bensusán y Middlebrook 2013)[24]. Sin embargo, como se ha argumentado en otras investigaciones, no se trataba únicamente de que el ACLAN adoleciera de debilidad en su defensa de los derechos laborales, sino que las cláusulas laborales incluidas hasta entonces en acuerdos comerciales eran poco efectivas, entre otros factores por la insuficiencia de mecanismos de cumplimiento y de actores sociales capaces de activarlos, tales como sindicatos y organizaciones de la sociedad civil (Dombois 2006; Kay 2011).

A pesar de su deficiente diseño, el ACLAN incidió favorablemente en una mayor interacción entre las organizaciones sindicales de América del Norte. Las reuniones celebradas entre ellas generaron una mayor visibilidad y una mejor comprensión de las reglamentaciones y la dinámica laboral mexicanas, las cuales presentan grandes diferencias respecto a las de los otros dos países[25]. Gracias a esa interacción, los sindicatos estadounidenses y canadienses, así como sus aliados en los respectivos gobiernos y parlamentos, pudieron reconocer los mecanismos que generaban el incumplimiento de los derechos laborales en México. Todo ello puso de manifiesto que, a fin de evitar las prácticas de competencia desleal, era preciso contar con otras garantías que las de tener una legislación en materia de derechos individuales y colectivos más protectora que la del país vecino, haber firmado más de 70 convenios de la OIT —frente a solamente una decena en el caso de los Estados Unidos— o disponer de supuestas facilidades legales para constituir un sindicato, negociar un contrato colectivo o ejercer el derecho de huelga indefinido con suspensión total del trabajo. Antes bien, la enorme distancia entre las normas y los hechos en México se debía en parte a los rasgos estructurales de su viejo modelo laboral. Por ello, a la hora de negociar el TPP o renegociar el TLCAN, se pusieron en tela de juicio algunos de estos antiguos rasgos: el tripartismo en la CNSM o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ambas dependientes del Poder Ejecutivo; las prácticas de simulación en la sindicación y la negociación colectiva (CCPE); y la debilidad del Estado de derecho en el ámbito laboral. Todas ellas fueron el blanco de numerosas críticas que, posteriormente, habrían de dar lugar a importantes reformas institucionales.

Un buen ejemplo de lo anterior es la carta que más de 180 representantes del Congreso de los Estados Unidos dirigieron al Representante de Comercio de ese país, en enero del 2018, en la cual planteaban que «cualquier nuevo TLCAN debe tener disposiciones fuertes, claras y vinculantes que aborden las condiciones laborales de los mexicanos» (Muñoz 2018). A ella se sumó la declaración conjunta de dos importantes miembros del Subcomité de Comercio del Comité de Medios y Arbitrios —los representantes Bill Pascrell y Sanders Levin— en respuesta a las afirmaciones formuladas por el Secretario de Trabajo y Previsión Social de México, en la que cuestionaba la importancia de la agenda laboral en la renegociación del TLCAN. Por si hubiera alguna duda respecto de qué aspectos deberían ser modificados, estos representantes agregaban: «Los bajos salarios, impulsados por la falta de sindicatos independientes y la incapacidad de los trabajadores para negociar colectivamente en México han perjudicado a los trabajadores estadounidenses y han llevado a la subcontratación de empleos a México» (Reforma LaboralMX 2018)[26].

[22] Para un análisis detallado de los problemas de diseño del ACLAN y sus insuficiencias, véase Bensusán (1994).
[23] Las quejas fueron revisadas en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: véase <https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc>, consultado el 11 de diciembre de 2019.
[24] Para una revisión de los efectos de las quejas en el marco del ACLAN, véase Compa and Brooks (2014).
[25] Véanse al respecto Graubart (2008) y Nolan (2014).
[26] Véase al respecto Covarrubias (2018); Tijerina (2017); Levin y Shaiken (2019).

Además de las negociaciones sobre el TPP, a los sindicalistas les alarmaba el largo conflicto que dirimían los Estados Unidos y Guatemala por violaciones de las cláusulas laborales del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica (CAFTA). Este proceso duró nada menos que nueve años (2008-2017) y pasó por diversas etapas, en las que se trató estérilmente de implementar un plan de acción para hacer efectiva la libertad sindical. Finalmente, el panel arbitral competente se pronunció en favor de Guatemala, resolviendo que si bien este país no había aplicado de manera recurrente su legislación para sancionar las violaciones cometidas contra la libertad sindical que habían provocado la muerte a más de 70 sindicalistas, no había evidencias de que estas violaciones hubieran afectado el libre comercio[27]. De este modo manifestaban los negociadores de los Estados Unidos y del Canadá, y sus sindicatos, la necesidad de evitar que se abrieran resquicios en la planificación de las nuevas reglas comerciales que permitieran a México seguir manteniendo las condiciones laborales existentes, un objetivo que como veremos se lograría en principio en el texto del anexo 23-A del T-MEC.

El cambio político en los Estados Unidos y México

A lo dicho anteriormente, conviene añadir que el contexto político en América del Norte, en el momento de la negociación del TLCAN, era también sumamente distinto al que se había vivido en 1994. El cumplimiento de las promesas electorales del presidente Trump suponía frenar las inversiones realizadas en México para evitar la migración de empleos hacia este país, aun cuando el hecho de retenerlas en los Estados Unidos impulsaría la robotización de la industria como consecuencia de la necesidad de eludir los salarios elevados. Así pues, para el sucesor de Obama, limitar la capacidad de México para atraer inversiones mediante la fijación de salarios más bajos que sus socios comerciales y la simulación sindical se convirtió, junto a otras medidas como la reforma fiscal, en un asunto prioritario tanto de su agenda interna como de la renegociación del TLCAN. Por paradójico que resulte, coincide en este objetivo con las reivindicaciones y los intereses que han venido defendiendo los sindicatos estadounidenses, quienes han visto así atendidas sus antiguas reclamaciones para que se ponga freno al *dumping* social que generan las exportaciones mexicanas en razón de la ventaja salarial comparativa de este país[28].

Igualmente, el Gobierno del primer ministro canadiense Justin Trudeau respaldó en diversas oportunidades las exigencias de los sindicatos de su país y pidió que se adoptaran «normas laborales progresistas» en el acuerdo comercial con objeto de mejorar la calidad de los empleos en México. A fines de 2017, los sindicatos canadienses denunciaron la violación de los derechos laborales colectivos en una mina de propiedad canadiense ubicada en el estado de Guerrero, cuyos trabajadores habían convocado una huelga en señal en rechazo a la firma de un contrato colectivo de protección con un sindicato de la CTM. Este hecho puso nuevamente de manifiesto las prácticas de *dumping* social de México que avalaban las denuncias contra el traslado de las inversiones y las exportaciones a este país en detrimento de sus socios comerciales. También

[27] Carta enviada el 9 de agosto de 2011 por el Representante de Comercio de los Estados Unidos, Ron Kirk, al Ministro de Economía de Guatemala, Luis Velásquez, solicitando el establecimiento del panel arbitral. Véase al respecto Gamarro (2012); y sobre el final del conflicto, véase Gándaras y Gamarro (2017).

[28] En torno a las promesas electorales del presidente Trump en relación a la renegociación del TLCAN y su programa de Gobierno, véase Celis (2018). Cabe señalar que en cuanto el presidente Trump llegó al Gobierno, retomó sus promesas y pidió, ante las más importantes empresas de automóviles, que se fabricaran más automóviles en los Estados Unidos, argumentando que «El TLCAN ha sido un desastre horrible [...] para este país y veremos si podemos hacer que sea razonable». Forbes Staff (2018). En relación a la agenda del presidente Trump en la renegociación del TLCAN, véase Ruiz Nápoles (2017); y Blecker, Moreno Brid y Salat (2018). Sobre la coincidencia entre las demandas del presidente Trump y las de los sindicatos estadounidenses en torno a la necesidad de recuperar los empleos y subir los salarios en México, debido a las marcadas asimetrías, véanse Porter (2017); García Pureco (2018) e Instituto Belisario Domínguez (2018).

puso de relieve que las empresas que principalmente se beneficiaban de esa situación son multinacionales; en ese caso de origen canadiense[29].

El capítulo 23 y el anexo 23-A del TLCAN

A la hora de renegociar el TLCAN, entre los años 2018 y 2019, era ya patente no solo que la fuga del empleo hacia el vecino del sur no se limitaba a los empleos de mala calidad, sino que no había otra manera de frenarla más que condicionando el comercio regional a una profunda transformación del arreglo sociolaboral mexicano. Mientras que en el capítulo 23 del Tratado se hacían figurar los compromisos laborales de los tres países, el anexo 23-A se refería unilateralmente a la «representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México» y condicionaba de manera expresa la ratificación del acuerdo comercial a la promulgación de la legislación laboral de la reforma constitucional (artículo 123 de la Constitución).

En el momento de la ratificación del T-MEC por parte de los Ejecutivos de los tres países, fue al presidente Peña Nieto a quien le correspondió esta tarea en el último día de su gestión. Sin embargo, el factor central que desbloqueó las negociaciones que desembocarían en dicho Acuerdo fue el triunfo electoral, en julio de 2018, del candidato presidencial opositor Andrés Manuel López Obrador, lo que permitió acordar una agenda laboral con verdaderos «dientes» o instrumentos para garantizar el cumplimiento de la legalidad y el pleno respeto de los principios de la reforma constitucional consagrados en la Ley Federal del Trabajo (promulgada el 1 de mayo de 2019)[30]. En este marco también se acordaron otras medidas, como el cambio de reglas de origen en la industria automotriz y una política de salarios mínimos a nivel regional vinculada a los costos de fabricación, un aspecto inédito hasta el momento en los acuerdos comerciales. Esta política, entre otras medidas, condicionaba la circulación de un vehículo en la región sin el pago de aranceles a que el 40 por ciento del costo total de fabricación de los vehículos de pasajeros y el 45 por ciento de las camionetas fuese producido por trabajadores que cobrasen al menos 16 dólares la hora (Morales 2019).

En particular, las exigencias de los Estados Unidos y el Canadá coincidieron con la visión que el presidente Andrés Manuel López Obrador había expuesto durante su campaña electoral sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la reactivación salarial en el país. El encabezado del anexo 23-A, eminentemente político, lo señala expresamente, tal vez como una forma de acallar cualquier duda sobre la unilateralidad de las disposiciones incluidas en un acuerdo trilateral[31].

El capítulo 23, sobre los compromisos laborales asumidos por los tres países, hace referencia a la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promueve su seguimiento[32].

---

29 Sobre las declaraciones del primer ministro canadiense en torno a los salarios mexicanos y la necesidad de adoptar normas laborales firmes véanse, por ejemplo, Regeneración (2018). Estas declaraciones deben ponerse en relación con las prácticas de las empresas mineras canadienses en México. Seis empresas de ese país controlan la explotación del 70 por ciento de la explotación de las minas de oro en México, además de gran parte de sus reservas. Han sido denunciadas en múltiples ocasiones por sus prácticas de corrupción y por la violación de los derechos laborales, incluyendo actos lesivos contra las comunidades y abusos de todo tipo. En palabras de Jaime Kneen, de *Mining Watch Canada*, al referirse a las mineras canadienses, su llegada al país se debe a que «los bajos costos de operación, impuestos y cuotas ambientales significan una cosa: poca inversión y muchas ganancias». Añade que, si bien en su país de origen también se han registrado violaciones de los derechos laborales por parte de estas empresas mineras y se han convocado huelgas de protesta, en México esta situación se ha saldado con actos violentos y asesinatos que han quedado impunes. A su juicio, esto se explica sobre todo por la laxitud de la legislación y las autoridades mexicanas, pero también porque el Gobierno de Canadá no ha hecho nada al respecto, pese a que tendría la responsabilidad de sancionar las prácticas de las empresas canadienses que violen los derechos humanos y ambientales en otros países. Véanse al respecto las opiniones de este especialista en el reporte elaborado por Mónica Cruz para Reuters (s/f).

30 DOF (2019).

31 El primer párrafo del anexo 23-A señala: «México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuáles son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones».

32 Estos principios y derechos fundamentales son la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y otras

Después de que los tres países suscribieran el T-MEC, el 30 de noviembre del 2018, se reabrieron las negociaciones que llevarían a establecer nuevas garantías para asegurar la implementación de la reforma laboral mexicana. Así, para solventar las últimas discrepancias que finalmente llevarían a la ratificación del T-MEC en los Estados Unidos (enero de 2020) y en el Canadá (marzo del 2020), el 11 de diciembre del 2019, se acordó un protocolo que incluye un nuevo mecanismo para la formación de paneles entre, por una parte México y los Estados Unidos, y por otra México y el Canadá, en caso de presuntas violaciones de la libertad y la democracia sindicales. Estos paneles podrán efectuar incluso visitas de inspección «in situ» y, de confirmarse tres o más casos de este tipo, se procedería al bloqueo comercial de las exportaciones involucradas en estas violaciones[33]. Para ello se recuperó del capítulo 23 lo que se entiende por una violación en materia de derechos laborales, señalando que el incumplimiento debe ser «de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las partes». Así se considera cuando involucra «1) a una persona o una industria que produce mercancías o provee servicios comerciados entre las Partes o tiene inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o 2) a una persona o una industria que produce mercancías o provee servicios que compitan en el territorio de una Parte con mercancías o servicios de otra Parte». Además, para darle fuerza a estas disposiciones y al panel arbitral, se invierte la carga de la prueba y se presume el incumplimiento por cuanto se establece que «a efectos de solución de controversias, un panel asumirá que un incumplimiento es de una manera que afecta al comercio o la inversión entre las Partes, a menos que la Parte demandada demuestre lo contrario»[34].

En suma, el capítulo 23 y el anexo 23-A establecen una fuerte articulación entre el comercio regional, los derechos de los trabajadores en la región y la implementación de la reforma laboral mexicana, creando las condiciones necesarias, aunque no suficientes, para la transformación de la estrategia competitiva de México, basada hasta ese momento en la combinación de bajos salarios con una creciente productividad en los sectores exportadores.

[33] Las tres posibles sanciones serían la suspensión de las tarifas preferenciales, la imposición de multas a los productos o servicios y en caso de reincidencia, la suspensión de las exportaciones. Ortiz, Forastieri y Mejía (2020). Véanse también Lobosco, Fung y Luhby (2019); Martínez (2020).

[34] Véase capítulo 23 del T-MEC y su protocolo modificatorio en Gobierno de México (2020).

▶ 4 La génesis y la concepción del nuevo modelo laboral: implicaciones y perspectivas.

Los principios básicos de la reforma constitucional de 2017 retomaron importantes antecedentes en el país en favor de la adopción de un nuevo sistema de justicia laboral imparcial e independiente del Poder Ejecutivo y la creación de un órgano autónomo para el registro de los sindicatos y los contratos colectivos. Asimismo, desde la década de 1990, diversos partidos políticos y organizaciones sociales y académicas habían venido gestando propuestas en esa misma dirección[35] Sin embargo, fueron las presiones ejercidas desde los Estados Unidos en el marco del TPP las que llevaron a buen puerto la reforma constitucional del artículo 123, aprobada el 24 de febrero de 2017. Esta trascendental reforma se logró en solo 10 meses, poniendo de manifiesto el ascendiente que todavía conservaba el entonces presidente Peña Nieto sobre el Poder Legislativo, donde prácticamente ni siquiera fue sometida a discusión. Es evidente que sin esas presiones externas no se hubieran dado las condiciones políticas para que la reforma prosperara, si bien, como veremos a continuación, no pasaría mucho tiempo antes de que esas condiciones variaran.

El objetivo principal del nuevo modelo consistía en desmontar el corporativismo estatal y aprovechar las presiones ejercidas desde fuera para velar por la aplicación efectiva de la reforma laboral. Para ello se garantizó la autonomía de los sindicatos frente al Estado y los empleadores, y se devolvió el poder sindical a las bases, lo que posibilitaría que surgieran conflictos redistributivos que abrirían el camino a la vinculación del incremento de la productividad con los salarios. Otro de los puntos clave para desarmar el viejo modelo fue la eliminación de las juntas de conciliación y arbitraje, órganos tripartitos que, como ya señalamos anteriormente, dependían del Poder Ejecutivo, con objeto de situar la justicia laboral bajo la supervisión del Poder Judicial, fortaleciendo así el Estado de derecho en el mundo del trabajo. Cabe señalar que, además de ratificarse el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT, en septiembre de 2018, se emprendieron también reformas muy importantes con miras a proteger los derechos de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar (2,3 millones). Esta reforma fue parte de un contexto de activismo del Poder Legislativo en la reglamentación de los derechos de los trabajadores que se sumaría a la reforma de la LFT, de mayo de 2019, a fin de dar contenido legislativo a las nuevas disposiciones constitucionales. Por lo que se refiere al género, la única modificación incluida en la reforma de la LFT se refiere a la exigencia de que haya una representación proporcional por género en las direcciones de los sindicatos. Para ello es preciso que se lleven a cabo modificaciones en los estatutos sindicales, que junto al voto universal, libre, directo y secreto y las reglas de transparencia y rendición de cuentas, debería haber concluido en abril de 2020 (un plazo de 240 días hábiles a partir de la entrada en vigor de la Reforma de la LFT, según lo dispuesto en el artículo vigésimo tercero transitorio de la reforma laboral).[36]

[35] Uno de los antecedentes inmediatos de la reforma constitucional de 2017 fue el documento elaborado por el Grupo de trabajo sobre justicia cotidiana, coordinado por el CIDE (2015). Unos años antes, al discutirse la reforma de la LFT (Ley Federal del Trabajo), adoptada en 2012, la dimensión política de la reforma (en materia de sindicatos y contratación colectiva) propuesta por el presidente Calderón ya había suscitado un enconado debate a nivel interno. Las iniciativas previas del PRI habían dejado de lado estos cambios, que además habían sido acotados en la anterior iniciativa del PAN de 2010. En cambio, con base en la iniciativa del PAN (1995) y las iniciativas del PRD (1997) y PRD-UNT (2002, 2010 y 2012), que recogían demandas de diversos sectores, la iniciativa de Calderón (2012) incluyó algunas propuestas relativas a la democracia, la transparencia y la rendición de cuentas en los sindicatos. Estas propuestas hacían referencia al sufragio libre, universal y secreto en las elecciones sindicales; a los recuentos para determinar la titularidad de los contratos colectivos; o al derecho de los trabajadores a negarse a pagar las cuotas ante la falta de rendición de cuentas. Sin embargo, el resultado finalmente aprobado fue muy limitado, quedando pendiente la agenda por una democratización sindical. Véase a este respecto Bensusán (2013).

[36] Cabe aclarar, que debido a las medidas adoptadas en razón del COVID-19, los términos fueron suspendidos, lo que implica la ampliación de los plazos.

Las reformas de 2017 y 2019 fueron un elemento clave en la renegociación del T-MEC, por cuanto se impuso su implementación efectiva en la práctica como condición para someter el Tratado a la aprobación del Congreso de los Estados Unidos y del Canadá. Una de las dudas manifestadas antes de la ratificación del T-MEC radicó precisamente en el compromiso de México de poner en práctica estas nuevas reglas del juego. De ahí que los ostensibles incrementos en las partidas presupuestarias del ejercicio de 2020 destinadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y al Poder Judicial, órganos encargados de la aplicación del sistema de justicia laboral, se han considerado como una señal por parte del Gobierno de haber asumido dicho compromiso (Martínez 2019)[37]. A todo ello hay que añadir el protocolo del T-MEC, al que nos hemos referido más arriba, lo que dio mayor fuerza a los compromisos enunciados en el anexo 23-A[38], y la legislación interna y concluyó con la aprobación del T-MEC por el Poder Legislativo de los Estados Unidos y del Canadá[39].

Se presentan a continuación los aspectos más importantes de esta reforma teniendo en cuenta sus posibles repercusiones en la transformación del régimen sindical dominante en el país a lo largo de casi un siglo y de la que cabe esperar contribuya al fortalecimiento de la capacidad de negociación de los trabajadores ante sus empleadores.

I. Los principios de libertad sindical y negociación colectiva: *En primer lugar, se* incorporaron en diversos artículos (357, 357 bis y 358 de la LFT) los principios contenidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical[40] y el derecho de negociación colectiva, lo que resulta fundamental para la aplicación efectiva de los primeros. La autonomía frente al poder patronal es un elemento central del nuevo modelo, incluyendo el derecho de las organizaciones a gozar de protección frente a actos de injerencia de los empleadores en las actividades sindicales o de manipulación de los derechos colectivos. Conviene recordar que, como se señaló más arriba, en la reforma a la LFT de 2012 ya se había prohibido la cláusula de exclusión por expulsión o renuncia del trabajador al sindicato.

II. La protección de los derechos democráticos de los afiliados (art. 358 de la LFT): La libertad de afiliación o desafiliación; la participación sindical y los procedimientos para esa participación en la elección de las juntas directivas a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto; las reglas de igualdad de género; la duración del mandato de estas directivas (se prohíbe la reelección indefinida) y la obligación de rendir cuentas ante los afiliados. Lo más importante es que la asamblea de trabajadores debe aprobar la reelección mediante voto secreto, personal y directo y que el periodo de duración de las directivas no puede ser indefinido, sino que ha de haberse fijado en los estatutos el número de reelecciones permitido (artículo 371, fracción X en lectura conjunta con artículo 358, fracción II).

III. El libre radio de acción: La tipología sindical tiene carácter enunciativo, por lo que los trabajadores deben decidir la forma de organizarse que les conviene a partir de sus intereses, lo que abre la oportunidad de que se impulsen procesos de transformación de aquellas estructuras que ya no responden a las características de una economía globalizada e integrada por cadenas de valor. Otro aspecto importante es que, con la supresión de la exigencia de que los trabajadores tengan que ser activos, la nueva reglamentación abre paso a la sindicación de trabajadores no registrados o registrados bajo modalidades atípicas: por ejemplo, a la sindicación de los trabajadores de la economía digital e incluso de los trabajadores informales. Sin duda, se trata de oportunidades que dependerán de la capacidad de los sindicatos para adoptar estrategias que

[37] En el presupuesto de 2020, se destinan a la STPS un total de 1,409 millones de pesos para la implementación de la reforma laboral (Ortega 2019).

[38] Véase el texto en español del anexo 23-A del T-MEC en Gobierno de México (2020).

[39] Aprobado por el Senado de los Estados Unidos, el 16 de enero de 2020, con un total de 89 votos a favor y 10 en contra; y por la Cámara de Representantes, en diciembre de 2019 (Guimón 2020). Por su parte, el Senado del Canadá aprobó la ley de implementación del T-MEC el 13 de marzo de 2010, (El Financiero 2020).

[40] El Convenio núm. 98 fue ratificado por México en septiembre de 2018 y depositado el 23 de noviembre de 2018, por lo que se encuentra en vigor desde noviembre de 2019, una vez transcurridos 12 meses desde el registro de su ratificación en la OIT.

les permitan ganar credibilidad y ampliar su presencia entre los grupos de trabajadores más vulnerables y los que se desempeñan en las ocupaciones emergentes de la economía digital.

IV. La autonomía sindical frente al gobierno: Junto a la democracia sindical, este es otro de los pilares de la transformación del modelo laboral: a) se establece un nuevo procedimiento para el registro de sindicatos y comités directivos (364 bis) bajo los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías; b) se fijan plazos para que la autoridad laboral responda (10 días); c) se hace prevalecer la voluntad de las personas y el interés del grupo sobre las formalidades; d) se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, una instancia descentralizada de la STPS, con competencia a nivel nacional en materia de registros, y se otorgan garantías que fortalecen la autonomía de las organizaciones frente al gobierno al limitar el ejercicio de la discrecionalidad en el acto registral. En este sentido, resulta sumamente pertinente el establecimiento de dos tipos de procedimientos de verificación de las elecciones de los comités directivos: la verificación voluntaria a solicitud de las propias directivas o del 30 por ciento de los afiliados; y la impuesta por la autoridad o intervención de oficio, cuando exista una duda razonable sobre la documentación presentada (Alcalde, Villarreal y Narcia, 2019). En consecuencia, estos dos métodos de fiscalización electoral permiten evitar violaciones de los derechos políticos de los afiliados sindicales, lo que garantiza y hace efectiva la democracia sindical.

V. Las garantías para la democracia sindical: Se establecen garantías para el ejercicio de las libertades individuales al fijar reglas y procedimientos con respecto a la expulsión de los afiliados; la convocatoria de asambleas y la elección de los comités directivos y los representantes de sección por medio del voto secreto, personal, libre y directo; la incorporación de un criterio de proporcionalidad en razón de género; el período de duración de los mandatos de los dirigentes y representantes de sección y la reelección de los órganos directivos cuando así lo disponga la asamblea con todas las garantías del voto; así como reglas y procedimientos en materia de rendición de cuentas y consulta a los trabajadores sobre la aprobación de los contratos colectivos, lo que marcará la posibilidad de acabar con los contratos de protección al empleador. En este sentido, cabe valorar también la aportación que supone en materia de prohibiciones el artículo 378 de la LFT, al rechazar la participación de los sindicatos en actos de simulación asumiendo el carácter de empleador para esquivar las responsabilidades y manipular la vida sindical y las relaciones laborales.

VI. La rendición de cuentas y la transparencia: Las reglas en torno a la rendición de cuentas van dirigidas a favorecer la transparencia sindical y garantizar que los trabajadores tengan un conocimiento real de la administración del patrimonio sindical. Además de procedimientos con miras a asegurar el principio de transparencia, se prevé la posibilidad de que los propios trabajadores, en caso de que se haya estimado la existencia de irregularidades en la gestión de sus fondos, puedan tramitar ante el empleador la suspensión de pago de las cuotas sindicales. Dado que esta medida puede ser un arma de doble filo para dejar sin fondos a los sindicatos más combativos, habría que adoptar garantías para evitar que sea objeto de abusos en la práctica, estableciendo por ejemplo que la cuota por administración del contrato colectivo de trabajo sea obligatoria para todos los beneficiarios del mismo.

VII. La constancia de representatividad y la legitimación de los contratos colectivos (art. 390 bis de la LFT): Por último, un aspecto de la reforma que reviste la mayor importancia son los requisitos para obtener «la constancia de representatividad» (que acredite que el sindicato cuenta con el 30 por ciento del respaldo de los trabajadores que resultarían cubiertos por el contrato colectivo) a efectos de solicitar la negociación de este instrumento, así como su aprobación por el voto de la mayoría de los trabajadores. Esta «constancia», regulada en el artículo 390 bis de la LFT, constituye la manera más efectiva de asegurar una auténtica bilateralidad en la negociación de las condiciones de trabajo y muy especialmente de los salarios, por lo que la expresión previa de dicho apoyo por parte de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto se reconoce como de «orden público e interés social». Así pues, la constancia es un instrumento esencial para poner fin a los contratos de protección. Resulta relevante también el hecho de que se señale que la informalidad del centro de trabajo no debe ser obstáculo para el ejercicio de este derecho. En caso de que dos o más

sindicatos acreditaran tener el respaldo del 30 por ciento de los trabajadores que resultarían cubiertos, se procedería a la votación de los trabajadores para dilucidar cuál de ellos cuenta con mayor apoyo para la firma del contrato colectivo. Si bien es cierto que la exigencia de una constancia de representatividad puede suponer complicaciones para acceder a la negociación colectiva, si no se dispusiera de este mecanismo o algún otro semejante, los empleadores seguirían escogiendo a su contraparte en la negociación colectiva.

Además de lo anterior, el décimo primer artículo transitorio del decreto de reforma a la LFT de 2019, que remite al artículo 390 Ter de la LFT, incluyen por primera vez en la historia un auténtico proceso de certificación de la voluntad de las bases como requisito para legitimar la negociación colectiva ya existente, un proceso que debe validarse en un plazo máximo de cuatro años a partir de la promulgación de la reforma[41]. Cabe señalar que, si el contrato colectivo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores y no se legitima, se dará por terminado, si bien seguirán vigentes las prestaciones y condiciones de trabajo hasta que se celebre un nuevo contrato.

En suma, bajo estos principios y reglas se estableció un nuevo equilibrio entre derechos colectivos, libertades individuales y autonomía de los trabajadores que abre el camino a la posibilidad de una verdadera democratización de las relaciones entre el Estado, los sindicatos, los trabajadores y los empleadores. Además, si estos procedimientos y reglas se llevan a la práctica, mejorará la capacidad de negociación de los trabajadores.

Para asegurar la implementación de estos cambios, se han fijado plazos perentorios en los transitorios de la Reforma para que los sindicatos adecúen sus estatutos a las nuevas reglas de elección de los comités directivos y se democraticen. Por ejemplo, la Reforma Laboral estableció un plazo máximo de hasta 240 días desde su entrada en vigor para que los sindicatos se ciñan a dichas reglas e incluyan el voto libre, directo y secreto de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas, un plazo que ya se ha excedido. Cabe señalar además que las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año para adecuar sus procedimientos de consulta a los trabajadores en relación a la aprobación de los contratos colectivos, es decir, a partir del 2 de mayo del 2020 (según transitorios vigésimo segundo y tercero de la reforma de 2019 a la LFT). Esta es una garantía que protege a los trabajadores de cualquier intento de dilación que impida la democratización de las organizaciones.

Otro problema de orden laboral planteado por los Estados Unidos y el Canadá durante la negociación del T-MEC y que las reformas de 2017 y 2019 no abordan es el de la necesidad de evitar la expansión de la subcontratación de la mano de obra en las empresas instaladas en el país, un proceso que fragmenta la comunidad laboral y precariza el empleo. En México, la preocupación por este fenómeno que ya se había atendido en la reforma de la LFT de 2012 y volvió a incluirse en la agenda legislativa de 2019[42], impuso importantes restricciones a la empresa contratante para la utilización de esta figura jurídica. Estas restricciones tienen principalmente la finalidad de limitar la modalidad de tercerización conocida como trabajo en régimen de subcontratación laboral, que es un recurso jurídico al que se han acogido algunos empresarios para evadir sus responsabilidades patronales y fiscales. La OIT (1997) asocia esta figura con el suministro de mano de obra, práctica por la cual el contratista se hace cargo como empleador de la dirección y supervisión del personal a su cargo, en beneficio de la empresa contratante, quedando esta desligada de sus obligaciones

[41] Tras la publicación del Protocolo el 31 de julio del 2019 en el Diario Oficial de la Federación, la primera constancia de legitimación de contrato colectivo de trabajo se otorgó al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Asbesto, Yeso, Envases y sus productos similares y conexos de la República Mexicana (CEMEX), en septiembre de ese mismo año. Según los datos de la STPS, dos meses después de la entrada en vigor de dicho Protocolo había un total de 50 contratos colectivos inscritos para legitimarse en la plataforma digital de la dependencia. El sindicato de Trabajadores de CEMEX informó que estaba por iniciar trámites en otros ocho Estados de la República (Flores 2019).

[42] http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Diciembre/05/2874-La-Comision-de-Trabajo-se-declara-en-sesion-permanente-para-analizar-la-subcontratacion-laboral

como empleador[43]. Por ejemplo, en la Ley Federal del Trabajo se establece la prohibición de externalizar la totalidad de los empleos de una empresa, se exige que sean trabajos especializados, que no se utilice esta figura para reducir los derechos laborales de los trabajadores de la empresa contratante y que se fijen las responsabilidades de esta y de los contratistas (art. 15 A-D LFT). Sin embargo, como las nuevas reglas no fueron implementadas a lo largo del mandato de la anterior administración (2012-2018), la implantación de la subcontratación aumentó en algunos sectores (como en el sector servicios, en la industria manufacturera y especialmente en la industria de autopartes), lo que ha provocado no solo la precarización del empleo sino también prácticas ilegales de evasión de impuestos e impagos en la seguridad social (Castillo 2018).

Para terminar con la utilización abusiva de esta figura, la nueva administración laboral, bajo la coordinación de la STPS, el SAT y el IMSS, ha puesto en práctica una estrategia de fiscalización en las grandes empresas que pretende abarcar a más de treinta mil centros de trabajo (STPS 2019). Además, se han presentado dos iniciativas a la aprobación del Congreso de la Unión, cada una con un dictamen favorable por parte de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y de la Comisión de Trabajo y Comisión de Estudios Legislativos del Senado, respectivamente, que pretenden ampliar las restricciones a la subcontratación laboral e incluso prohibirla cuando sea la actividad principal o preponderante de una empresa. Se garantizan los derechos laborales (antigüedad, reparto de utilidades y otros) de los trabajadores y solamente se permitiría la externalización del empleo (régimen de subcontratación laboral) en casos de proyectos específicos o de tareas especializadas o eventuales de la empresa contratante. También se penalizaría como delincuencia organizada todo acto de simulación, es decir, aquel que viole las prohibiciones previstas en esta materia (Palacios 2019).

[43] En relación a los conceptos y las modalidades de la subcontratación existen diversas interpretaciones: véanse Bensusán (2007b y 2019c); y Ermida y Colotuzzo (2009). Para estos autores la descentralización y tercerización abarca tres modalidades: intermediación, subcontratación y suministro de mano de obra, un planteamiento que, según estos mismos autores, difiere del de la OIT, para la cual la subcontratación laboral es equiparable con el suministro de mano de obra (1997).

Conclusiones

En este trabajo hemos dado cuenta de los diversos modos en que un mismo marco institucional, en razón tanto de su diseño original como de la fragilidad del Estado de derecho, pudo funcionar en México bajo modelos económicos y sistemas políticos diferentes y sin necesidad de introducir cambios formales en él. Así se explican las ventajas y desventajas que cabe extraer de este modelo laboral para los trabajadores a lo largo de las distintas etapas por las que atravesó. En particular, la apertura comercial a partir de 1985, las políticas antiinflacionarias y la integración económica en el norte del continente americano a partir de 1994, se beneficiaron de un modelo que favorecía en los hechos una amplia flexibilidad laboral en detrimento de los trabajadores. Tanto más cuanto que estas políticas vinieron acompañadas por la adopción de medidas restrictivas en materia salarial que hicieron de los salarios una de las principales ventajas comparativas.

El ACLAN, paralelo al TLCAN, entró en vigor en 1994, pero no pudo evitar que se produjera una convergencia negativa de los salarios de los trabajadores de la región. Los trabajadores mexicanos tampoco se beneficiaron del auge de sectores como la industria automotriz, donde se registraron importantes incrementos de la productividad que no se reflejaron en los salarios. Por el contrario, las principales beneficiarias de este proceso fueron las empresas multinacionales. Hubo que esperar 25 años para que cambiara este escenario. A raíz de las presiones externas para modificar las reglas del juego en el mundo del trabajo, México entró en una profunda transformación del ámbito laboral que hizo avanzar al país hacia el pleno reconocimiento de la libertad y la democracia sindical. El T-MEC, ratificado por el Poder Legislativo de México, los Estados Unidos y el Canadá, es hoy uno de los acuerdos comerciales con mayor contenido laboral de cuantos se conocen. Las exigencias impuestas a México no solo iban dirigidas a reformar la legislación interna, sino también a atajar el principal problema que las cláusulas laborales vinculadas a dichos acuerdos ponían de manifiesto: la falta de mecanismos capaces de asegurar su eficacia. Además, por primera vez en un tratado comercial se incluyeron normas específicas en materia de salarios para la industria automotriz, normas que ni siquiera existen en un proceso de integración regional de mayor envergadura, como el de la Unión Europea.

Por su parte, el modelo laboral mexicano reformado en 2017 y 2019 ofrece, por primera vez en un siglo, un terreno de juego favorable al libre ejercicio de los derechos colectivos, que los trabajadores han recobrado tras estar en manos de los dirigentes sindicales. La presión por asegurar la aplicación de la nueva normativa y la posibilidad de verificar a través de paneles de corta duración los casos de violación de los derechos colectivos, tanto en México como en los otros dos países, aplicando sanciones comerciales cuando se trate de prácticas recurrentes, permiten augurar que el capítulo 23 y el anexo 23-A del T-MEC correrá mejor suerte que el ACLAN en lo que se refiere a su aplicación.

Pese a ser cierta esta afirmación, no puede ignorarse que México ha de asumir el enorme reto de aplicar la reforma laboral en el futuro inmediato y que el resultado de este esfuerzo dependerá de múltiples factores. En primer lugar, deberán superarse las resistencias de los beneficiarios del statu quo (tanto el sindicalismo tradicional como las empresas acostumbradas a gozar de una ventajosa unilateralidad). Y no debemos olvidar tampoco la escasa credibilidad y el desprestigio que se han ganado los sindicatos a lo largo de décadas de traición a los intereses de sus supuestos representados.

Por estos motivos y otros cabe preguntarse, a modo de conclusión, si el cambio operado en el modelo laboral mexicano, por necesario que sea o bien inspirado y diseñado que esté, será suficiente. O dicho con otras palabras: ¿habrá llegado a tiempo esta transformación para que podamos augurar no solamente un mejor futuro a los trabajadores mexicanos, sino para evitar la convergencia negativa en las condiciones laborales en el norte del continente? ¿No deberían los sindicatos de los Estados Unidos y del Canadá dirigir su atención a partir de ahora a sus propios marcos institucionales y a las políticas públicas que han favorecido esta convergencia también en sus respectivos países?

Referencias

Acemoglu, Daron, y Javier Restrepo. 2018. «The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment». En *American Economic Review*, vol. 108, n.º 6: 1488–1542. DOI: https://doi.org/10.1257/aer.20160696

Aguirre Botello, Manuel. 2019. «Evolución del salario mínimo en México de 1935 a 2018: Comparado en función del crecimiento de la inflación» http://www.mexicomaxico.org/Voto/SalMinInf.htm

Alcalde Arturo, Alma Rubí Villareal y Eugenio Narcia (2019). «Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada», México, Miguel Ángel Porrúa.

Arteaga, Arnulfo y Jorge Carrillo. 1988. «Automóvil, hacia una flexibilidad productiva», en *El Cotidiano*, n.º21: 4-14.

Bensusán Graciela. 2019a. «Determinantes Institucionales y organizacionales del salario en la industria automotriz de México». En *¿La Industria automotriz en México ofrece salarios dignos?*, editado por Humberto García, Jorge Carrillo y Graciela Bensusán. México: Colegio de la Frontera Norte, Red Itiam.

Bensusán, Graciela. 2019b. «Empleos bajo presión: con o sin TLCAN». En *La renegociación del Tratado de Libre Comercio en Norteamérica. Desafíos para México y sus Regiones*, editado por Oscar Fernando Contreras, Gustavo Vega, Eduardo Mendoza, Clemente Ruiz Durán y Jorge Carrillo. Baja California: El Colegio de la Frontera Norte (en prensa).

Bensusán, Graciela. 2019c. La subcontratación Laboral en México. El Colegio de México: Mimeo.

Bensusán, Graciela. 2013. Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México. Cepal: Santiago de Chile. https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2013/M20130340.pdf

Bensusán, Graciela, Jorge Carrillo e Ívico Ahumada Lobo. 2011. «¿Es el sistema nacional de relaciones laborales en México un obstáculo o una ventaja para la competitividad de las CMNs?», *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, vol. 16, n.º 25: 121-154.

Bensusán, Graciela. 2008. «Entre lo público y lo privado. Las vías de la protección laboral en la industria maquiladora de prendas de vestir en México». En Veredas. Revista del pensamiento sociológico, n.º 16, primer semestre: 7-62.

Bensusán, Graciela. 2007a. «Los determinantes institucionales de los contratos de protección». En Contratación colectiva de protección en México Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), editado por Alfonso Bouzas, 11-48. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Económicas.

Bensusán, Graciela. 2007b. «La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?». En *Propuestas para una reforma laboral democrática*, editado por Alfonso Bouzas, 129-159. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Bensusán, Graciela. 2000. El modelo mexicano de regulación laboral. México: FES/Plaza y Valdés/FLACSO/UAM-X.

Bensusán, Graciela. 1987. «Trabajo y Sindicatos: Crisis e instituciones laborales». En *17 Ángulos de un sexenio*, editado por Germán Pérez y Samuel León, 247-284. México: Plaza Janés/Plaza y Valdés.

Bensusán, Graciela y Nelson Florez. 2019. «Los empleos en la industria manufacturera de exportación y el TLCAN». En *Trabajo y Desigualdades*, editado por Carlos Alba. México: El Colegio de México (MIMEO).

Bensusán, Graciela y Willebaldo Gómez. 2017. «Volkswagen de México: Un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social». En *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México*, editado por Jorge Carrillo, Graciela Bensusán y Jordy Micheli, 183-238. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Bensusán, Graciela y Alejandro Covarrubias. 2016. «Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿Vendrá el cambio de fuera?», en *La industria Automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, editado por Alejandro Covarrubias, Arnulfo Arteaga, Graciela Bensusán y Sergio Sandoval. México: Red Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana (ITIAM), AM Editores-Clave Editorial; CIAD: El Colegio de Sonora.

Bensusán, Graciela y Arturo Alcalde. 2013. «El Sistema de Justicia laboral en México: Situación actual y perspectivas». Serie *Análisis*, n.º 1. México: Fundación Friedrich Ebert Stifttung.

Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook. 2013. Sindicatos y Política en México: cambios, continuidades y contradicciones. Traducido por Lucrecia Orensanz. México: Flacso-México/UAM-Xochimilco/Clacso.

Bensusán, Graciela y Luis Reygadas. 2000. «Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios». En *Revista Mexicana de Sociología*, n.º 2, vol. 62, abril-junio: 29-57.

Bizberg, Ilán. 2015. «México: una transición fallida». En *Desacatos*, n.º 48: 122-139.

Bizberg, Ilán, ed. 2015b. Variedades del capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile, 693. México: El Colegio de México.

Blanke, Svenja. 2007. «El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición». En *Nueva Sociedad*, n.º 211, sept-oct. México.

Blecker, Robert A., Juan Carlos Moreno Brid e Isabel Salat. 2018. «La renegociación del TLCAN: un enfoque alternativo para la convergencia y la prosperidad compartida». En *Economía Informa*, n.º 408, enero-febrero. http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econinfo/408/01BridSalat.pdf

Bolívar, Rosendo. 2013. «Alternancia política y transición a la democracia en México». En *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, vol. 6, n.º 12: 33-53.

Bouzas, Alfonso, ed. 2007. *Contratación colectiva de protección en México Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Económicas.

Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Nueva York: W. W. Norton & Company.

Carrillo, Jorge y Redi Gomis. 2013. «El empleo femenino en multinacionales maquiladoras y no maquiladoras de México». En *Género y trabajo en las maquiladoras de México: Nuevos actores en nuevos contextos*, editado por María Eugenia De la O. México, 31-54. Ciudad de México: Publicaciones de la Casa Chata.

Castillo, Teresa. 2018. «Los obstáculos de la implementación de las normas de subcontratación en México». Tesis de Maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/187

Celis, Fernando. 2018. «Las promesas de campaña que Trump sí ha podido cumplir». En *Forbes*, 19 de enero. https://www.forbes.com.mx/estas-son-las-promesas-de-trump-que-pensamos-no-se-cumplirian/

CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económicas). 2015. «Mesa 2. Justicia Laboral». En *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, 35-57. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas.

Compa, Lance and Brooks. 2014. *The North American Free Trade Agreement (NAFTA), North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) and Labor Provisions in other North American Free Trade Agreements*. Estados Unidos: Walters Kluwer.

CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social). 2018. Estudio diagnóstico del derecho al trabajo. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Ciudad de México: CONEVAL.

Covarrubias, Alejandro. 2014. "Explosión de la Industria Automotriz en México: de sus encadenamientos actuales a su potencial transformación". En *Análisis 1*. México: Fundación Ebert.

Covarrubias, Alex. 2018. «La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la automotriz». En *Norteamérica*, año 14, n.º 1 enero-junio: 89-118. DOI: http://dx.doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.340

Cruz, Mónica. (s.f). «Canadá se lleva el oro de México». Reuters. Consultado en https://www.lavida.org.mx/sites/default/files/archivos-contenidos/Goldgroup%20y%20otras%20mineras%20canadienses%20en%20M%C3%A9xico.pdf

De Buen, Néstor. 2013. «Corrupción sindical: un lugar común», en *La Jornada*. Consultado el 26 de noviembre de 2019. https://www.jornada.com.mx/2013/09/29/opinion/017a2pol

De la Garza, Enrique. 2000. «La contratación colectiva». En *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, editado por Graciela Bensusán y Teresa Rendón, 193-201. Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa.

De la Garza, Enrique. 1992. «Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos obreros en México», en *Crisis y sujetos sociales en México*, editado por Enrique De la Garza , vol. 1, 53-106. México: CIIH-UNAM/Miguel Ángel Porrúa.

De la Garza, Enrique. 1991. «Cultura y crisis del corporativismo en México». En *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*, editado por José Luis Barros, Javier Hurtado y Germán Pérez, 235-268. México: Universidad de Guadalajara/Miguel Ángel Porrúa y FLACSO de México.

De la Garza, Enrique. 1988. *Ascenso y crisis del estado social autoritario estado y acumulación de capital en México (1940-1976)*. México: Centro de Estudios Sociológicos-El Colegio de México.

De la Garza, Mónica. 1993. «Políticas de Ajuste en México 1982-1991». *Revista Indicadores Económicos FEE*, Brasil, vol. 21, n.º 2.

DOF (Diario Oficial de la Federación). 2017. «Decreto por el que se declaran las reformas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos,

en materia de Justicia laboral». *Diario Oficial de la Federación*. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

DOF. 2019. «Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, en Diario Oficial de la Federación. Consultado el 12 de diciembre del 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019.

Morales, Roberto. 2019. «Regla salarial en autos pone piso parejo en el T-MEC: EU». En *El Economista*. Consultado el 25 de abril del 2019. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Regla-salarial-en-autos-pone-piso-parejo-en-el-T-MEC-EU-20190425-0145.html

Dombois, Rainer. 2006. «La regulación laboral en los tratados de libre comercio: El caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre México, Canadá y los Estados Unidos». *Foro Internacional*, vol. XLVI, n.º. 2, 7.

El Financiero. 2020. «Siempre sí: Senado de Canadá aprueba ley de implementación del T-MEC», *El Financiero*, 13 de marzo de 2020. https://www.elfinanciero.com.mx/economia/siempre-si-senado-de-canada-aprueba-ley-de-implementacion-del-t-mec

Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia. 2009. «Descentralización, tercerización, subcontratación». En OIT: Proyecto FSAL, Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf.

Expansión. 2017. «Trabajadores de GM en Canadá se van a huelga por traslado de producción a México». *Expansión,* 18 de septiembre. Acceso el 26 de noviembre de 2019. https://expansion.mx/empresas/2017/09/18/trabajadores-de-gm-en-canada-se-van-a-huelga-por-traslado-de-produccion-a-mexico.

Flores, Zenyazen. 2019. «Secretaría del Trabajo entrega la primera constancia de legitimación a sindicato de Cemex». *El Financiero*, 7 de octubre. Acceso el 5 de diciembre de 2019. https://elfinanciero.com.mx/economia/secretaria-del-trabajo-entrega-la-primera-constancia-de-legitimacion-a-sindicato-de-cemex.

Forbes Staff. 2018. «Exigencias de Trump en el TLCAN no se traducirán en más empleos en los Estados Unidos». *Forbes,* 14 de mayo. https://www.forbes.com.mx/exigencias-trump-tlcan-no-traducirian-mas-empleos-eu-expertos.

Gamarro, Urias. 2012. «Se suspende panel arbitral». *Prensa Libre*, 15 de noviembre. Acceso el 27 de noviembre del 2019. https://www.prensalibre.com/economia/suspende-panel-arbitral_0_811118888-html/

Gándara, Natiana y Urias Gamarro. 2017. «Guatemala y EE.UU. ponen fin a demanda». *Prensa Libre*. Acceso el 27 de noviembre del 2019. https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/guatemala-y-ee-uu-ponen-fin-a-demanda/

García Pureco y Diana Vianey. 2018. «El TLCAN y los bajos salarios en México». *Nexos, economía y sociedad*, 4 de septiembre. https://economia.nexos.com.mx/?p=1846

Gascón, Verónica. 2015. «Obliga TPP a México a adecuar ley laboral», *Reforma* (edición en línea), 12 de octubre. http://busquedas.gruporeforma.com/reforma/BusquedasComs.aspx.

González, Ernesto. 2008. «Flexibilidad laboral en la industria automotriz en México: un estudio comparativo de los Contratos Colectivos de trabajo de las plataformas terminales FORD Hermosillo y Ford Cuautitlán». Tesis de posgrado. Universidad Iberoamericana, México. http://ri.ibero.mx:8080/viewer/?code=014996.

Secretaría de Economía-Gobierno de México. 2020. T-MEC entrará en vigor el 1 de julio de 2020, Comunicado de prensa, nº 37, 24 de abril. https://www.gob.mx/se/prensa/t-mec-entrara-en-vigor-el-1-de-julio-de-2020.

Gobierno de México. 2020. Textos Finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730.

Graubart, Jonathan. 2008. *Legalizing Transnational Activism: The Struggle to Gain Social Change from NAFTA's Citizen Petitions*, Pensilvania, Penn State University Press.

Guimón Pablo. 2020. El Senado de EEUU aprueba el acuerdo Comercial con México y Canadá. *El País*, 16 de enero del 2020. https://elpais.com/economia/2020/01/16/actualidad/1579193321_859712.html.

Industria All Global Union. 2010. «Presentada en la OIT una segunda queja sobre los contratos de protección mexicanos». Acceso el 20 de febrero de 2018. http://www.industriall-union.org/es/archive/imf/presentada-en-la-oit-una-segunda-queja-sobre-los-contratos-de-proteccion-mexicanos

Instituto Belisario Domínguez. 2018. «Actualización de acuerdos comerciales (TLCAN y TPP11) y asimetrías salariales en América del Norte». En *Temas Estratégicos* 58.

Isodore, Chris. 2017. «El secretario de Comercio de EE.UU. quiere un salario mínimo más alto para los mexicanos». *CNN*. Acceso el 1 de marzo de 2017. http://cnnespanol.cnn.com/author/chris-isidore/.

Juárez, Pilar. 2019. «Termina la huelga más larga de General Motors». *Milenio*, 26 de octubre. Acceso el 27 de noviembre de 2019. https://www.milenio.com/negocios/termina-la-huelga-mas-larga-de-general-motors.

Levin, Sander. 2015. *TPP in Focus: Why Mexicó s Labor Standards Matter for TPP*. Acceso el 10 de febrero. http://democrats.waysandmeans.house.gov/blog/tpp-focus-why- mexico%E2%80%99s-labor-standards-matter-tpp>.

Levin, Sander y Harley Shaiken. 2019. «How Can Americans Compete With Mexicans Making a Tenth of What They Do?». *The New York Times*, 19 de noviembre. https://www.nytimes.com/2019/11/19/opinion/UAW-GM-Mexico-Nafta.html.

Linz, Juan. 1975. «Totalitarian and Authoritarian Regimes». En Green Stein and Nelson Polsby, *Handbook of Political Science*, vol. 3, Reading, Addison-Wesley.

Lobosco Katie, Brian Fung y Tami Luhby. 2019. «Cinco diferencias entre el TLCAN y el T-MEC». *CNN*, 11 de diciembre. https://cnnespanol.cnn.com/2019/12/11/5-diferencias-clave-entre-el-tlcan-y-el-t-mec/.

López Obrador, Andrés Manuel. 2018. *2018: La salida. Decadencia y renacimiento en México*, México, Planeta. Acceso el 10 de noviembre de 2019. http://morenachiapas.si/wp-content/uploads/2017/04/2018-La-salida.pdf.pdf,

Martínez, María del Pilar. 2020. «T-MEC: Intensificará Supervision Laboral». *El Economista*, 21 de febrero. Acceso el 24 de marzo de 2020. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/T-MEC-intensificara-supervision-laboral-abogados-20200221-0006.html

Martínez, Martha. 2019. «Dan más a la ley laboral que a la educación». *Reforma*, 22 de noviembre. Acceso el 12 de diciembre de 2019. https://www.reforma.com/dan-mas-a-ley-laboral-que-a-educacion/ar1819334?-flow_type=paywall.

Merino, Mauricio. 2003. *La transición votada. Crítica a la interpretación del cambio político en México.* Fondo de Cultura Económica, México.

Meyer, Lorenzo. 1977. «La etapa formativa del Estado Mexicano Contemporáneo 1928-1940». *Foro Internacional*, México, vol. XVII, nº. 4, abr: 7-30. https://forointernacional.colmex.mx/index.php/fi/article/view/767/757.

Morales, Roberto. 2019. «Regla salarial en autos pone piso parejo en el T-MEC: EU». *El Economista*. Acceso el 25 de abril del 2019. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Regla-salarial-en-autos-pone-piso-parejo-en-el-T-MEC-EU-20190425-0145.html

MORENA (Movimiento Regeneración Nacional). 2017. *Proyecto de Nación del Partido Morena.* https://contralacorrupcion.mx/trenmaya/assets/plan-nacion.pdf

Moreno-Brid, Juan y Jaime Ros. 2009. *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana, una perspectiva histórica*. México: Fondo de Cultura Económica.

Moreno-Brid, Juan y Stefanie Garry. 2015. «El salario mínimo en México: en falta con la Constitución mexicana y una aberración en América latina». En *Del salario mínimo al salario digno*, editado por Miguel Ángel Mancera, 105-121. México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

Muñoz, Patricia. 2018. «Derechos de empleados, "tema central en el TLCAN"». *La Jornada*, 27 de febrero de 2018. Consultado el 20 de marzo de 2018. http://www.jornada.unam.mx/2018/02/27/politica/015n3pol

Nolan, Kimberly. 2014. «Internalización de las normas laborales internacionales en el marco del TLCAN: el caso mexicano». En *Norteamérica*, vol. 9, n.º 1 enero-junio: 111-141.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1997. «Trabajo en régimen de subcontratación», Informe VI (1), 85.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: 7 y 8. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/85thSession/lang--es/index.htm

Ortega, Ariadana. 2019. «El PEF para 2020 da 1,401.9 mdp para implementar la nueva reforma laboral». *El Economista*, 23 de noviembre de 2019. https://politica.expansion.mx/mexico/2019/11/23/el-pef-para-2020-da-1-401-9-mdp-para-implementar-la-nueva-reforma-laboral

Ortiz, Oscar, Francisco Forastieri y Rocío Mejía. 2020. «Apartado Laboral- Protocolo modificatorio al Tratado de Libre Comercio México, Estados Unidos y Canadá». *EY-Building for a Better Working World*, 13 de marzo de 2020. https://www.ey.com/es_mx/tax/tratado-de-libre-comercio-entre-mexico--estados-unidos-de-amer-ic/apartado-laboral---protocolo-modificatorio-al-tratado-de-libre-c

Palacios, Óscar. 2019. «Gómez Urrutia presenta iniciativa para regular la subcontratación». *MVS Noticias*, consultado el 29 de octubre de 2019. https://mvsnoticias.com/noticias/nacionales/gomez-urrutia-presenta-iniciativa-para-regular-la-subcontratacion/

Palma, José Gabriel. 2011. *Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U': the share of the rich is what it's all about*. Cambridge: Cambridge Working Paper in Economics.

Porter, Eduardo. 2017. «Los sindicatos estadounidenses quieren que el TLCAN sea su aliado... pero hay un problema». *New York Times*, 24 de agosto de 2017. https://www.nytimes.com/es/2017/08/24/espanol/los-sindicatos-estadounidenses-quieren-que-el-tlcan-sea-su-aliado-pero-hay-un-problema.html

Puyana, Alicia. 2015. «El Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP) y la Asociación Transatlántica Sobre Comercio e Inversiones (TTIP) ¿La OTAN para el Siglo XXI?», Ponencia presentada en el *Coloquio sobre el Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP). Sus posibles repercusiones para México*, 19 de mayo de 2014. El Colegio de México.

ReformaLaboralMX. 2018. «DeLauro, Levin y Pascrell exigen al gobierno de Trump terminar el outsourcing». *Reforma Laboral para todos*. 23 de enero de 2018. https://reformalaboralparatodos.mx/2018/01/24/delauro-levin-y-pascrell-exigen-al-gobierno-de-trump-terminar-el-outsourcing/

Regeneración. 2018. «Trudeau insiste a México subir salarios para tener un TLCAN justo». *Regeneración*, consultado el 22 de marzo de 2018. https://regeneracion.mx/trudeau-insiste-a-mexico-subir-salarios-para-tener-un-tlcan-justo/

Rendón Corona, Armando. 2005. Sindicalismo corporativo: la crisis terminal. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana, Cámara de Diputados.

Reyna, José Luis. 1978. "La negociación controlada con el movimiento obrero". *Historia de la Revolución Mexicana*, México, El Colegio de México.

Ruiz Napoles, Pablo. 2017. "Donald Trump, NAFTA and Mexico". *Voices of Mexico*, Issue 103, 19-23. http://ru.micisan.unam.mx:8080/bitstream/handle/123456789/19582/VOM-0103-0019.pdf?sequence=1

Schmitter, Philippe. 1992. "¿Continúa el siglo del corporativismo?". En *Neocorporativismo I, más allá del Estado y el Mercado*, editado por Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbruch. Ciudad de México: Alianza Editorial.

Secretaría de Economía-Gobierno de México. 2020. T-MEC entrará en vigor el 1 de julio de 2020, Comunicado de prensa, nº 37, 24 de abril. https://www.gob.mx/se/prensa/t-mec-entrara-en-vigor-el-1-de-julio-de-2020

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). 2019. "Estrategia de inspección laboral permite combatir subcontratación ilegal". Boletín número 196/2019, 13 de noviembre de 2019. https://www.gob.mx/stps/prensa/estrategia-de-inspeccion-laboral-permite-combatir-subcontratacion-ilegal-227055?idiom=es

Tejerina, Walid. 2017. "Dumping social: México, Estados Unidos, el TLCAN y el discurso del mal vecino". Nexos, 21 de noviembre. Consultado el 10 de diciembre de 2019. https://economia.nexos.com.mx/?p=694

Tourliere, Mathieu. 2018. "En renegociación del TLCAN, sindicatos de EE.UU. y Canadá luchan por algo que dejará de existir". Proceso, 9 de enero de 2018. Consultado el 20 de marzo de 2018. http://www.proceso.com.mx/517812/en-renegociacion-del-tlcan-sindicatos-de-eu-y-canada-luchan-por-algo-que-dejara-de-existir-guajardo

United Steel Workers (USW). 2017. "Trudeau Government must intervene in labor rights crackdown at Canadian-owned mine". "El gobierno de Trudeau debe intervenir en la represión de los derechos laborales en la mina de propiedad canadiense", 14 de noviembre de 2017. https://www.usw.ca/news/media-centre/articles/2017/trudeau-government-must-intervene-in-labour-rights-crackdown-at-canadian-owned-mine

Vega, Salvador. 2019. "Inmunidad sindical". *Reporte Índigo*, 9 de julio de 2019. Consultado el 25 de noviembre de 2019. https://www.reporteindigo.com/reporte/inmunidad-sindical-sindicatos-corrupcion-violencia-estructuras-democracia-4t/

Zepeda, Roberto. 2016. “Determinantes del declive sindical en Estados Unidos”, Norteamérica, vol. 11, n.º 2, julio-diciembre: 139-164. http://dx.doi.org/10.20999/nam.2016.b006

Agradecimientos

La autora desea expresar su agradecimiento a Elizabeth Echeverría Manrique por sus valiosos comentarios y aportaciones al presente artículo, así como a los revisores anónimos por las observaciones formuladas puntualmente.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Contact details

Research Department (RESEARCH)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland
T +41 22 799 6530
research@ilo.org
www.ilo.org/research

ISBN 9789220337714