



Norteamérica

ISSN: 1870-3550

Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte

Covarrubias V., Alex

El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales.
Escenarios probables para el trabajo y la industria regional

Norteamérica, vol. 16, núm. 1, 2021, Enero-Junio, pp. 147-190

Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte

DOI: <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193771591006>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Escenarios probables para el trabajo y la industria regional

The USMCA and the Third Generation of Labor Agreements. Probable Scenarios for Work and Regional Industry

ALEX COVARRUBIAS V.*

RESUMEN

Bajo el precepto *America first*, Donald Trump presionó por un tratado comercial que frenara la fuga de empleos e inversiones a causa de los salarios bajos de México. El nuevo tratado incrementó la regla de contenido regional en la industria automotriz (IA) e introdujo un capitulo de derechos laborales con mecanismos de fiscalización sin precedentes, tanto, que constituyen una nueva generación –la tercera, la más completa y vinculante– de reglas laborales introducida por Estados Unidos en sus acuerdos comerciales. Con estos elementos se esperan ganancias netas para ese país en una industria estratégica como la automotriz. Andrés Manuel López Obrador modificó sustantivamente la ley del trabajo y ha aumentado salarios, y ha afirmado que existe un nuevo modelo de relaciones de empleo. Este estudio construye escenarios y plantea las posibilidades de que se cumplan estas expectativas. Sostiene que, al contrario, continuará la atracción de empleos e inversiones a la IA de México, con lo que se completará el vaciamiento y la desterritorialización de la industria estadounidense.

Palabras clave: T-MEC, industria automotriz, arreglos laborales, tercera generación, modelo laboral.

ABSTRACT

Under the slogan “America first,” Trump pressured for a trade deal that would stem the flow of jobs and investments toward Mexico’s low-wage market. The new treaty increased the amount of regional content required in the auto industry and introduced a chapter on labor rights with unprecedented oversight mechanisms; so much so that they constitute a new generation –the third, most complete, and binding– set of labor rules introduced by the United States in its trade agreements. With this, net profits are expected for that country in a strategic industry like auto. Andrés Manuel López Obrador substantively changed Mexican labor law and has boosted wages, encouraging a new model of labor relations. This study constructs scenarios, assessing whether these expectations will come to pass. The author maintains that, on the contrary, jobs and investment in Mexico’s auto industry will continue to increase, completing the emptying out and de-territorialization of U.S. industry.

Key words: USMCA, auto industry, labor agreements, third generation, labor model.

* El Colegio de Sonora; investigador asociado en el Centro de Investigación sobre Políticas para la Industria Automotriz de Canadá, <alex_cv2010@hotmail.com>. Este estudio se benefició de recursos Conacyt Ciencia Básica (Proyecto A1 S-40839).

INTRODUCCIÓN

Bajo el precepto *America first*, Donald Trump presionó por un tratado comercial (U.S.-Mexico-Canada Agreement o USMCA por sus siglas en inglés; T-MEC en la designación del gobierno mexicano) que frenara la fuga de empleos e inversiones a causa de los salarios bajos de México, señalamiento que compartió Justin Trudeau en Canadá. Como respuesta, el nuevo tratado incrementó la normativa de contenido regional en la industria e introdujo una regla de contenido laboral junto con un amplio capitulado relativo a los derechos de los trabajadores con dedicatoria para México, y la prohibición expresa de minar los derechos laborales para atraer inversiones. Andrés Manuel López Obrador modificó la Ley del Trabajo para dar lugar a una aplicación plena de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha otorgado incrementos salariales por durante tres años consecutivos, por lo que alentó la idea de que el país ha emplazado un nuevo modelo de relaciones de empleo.

Estos elementos sustentan la tesis de que entraremos en una nueva etapa de integración regional, en la que la industria dejará de seguir la lógica de factores de localización –minimizando (*downplaying*) lo laboral– que acostumbró durante la era del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Así, la investigación TPA 105-003 de la Comisión Internacional de Comercio de Estados Unidos (U.S. International Trade Commission, U.S.ITC) sobre los probables impactos del nuevo tratado sitúa las provisiones sectoriales relativas a la industria automotriz (IA)¹ como una de las dos llamadas a tener los mayores efectos sobre la economía, con ganancias netas para su país.²

La tesis de partida de este estudio es que el efecto del T-MEC sobre la industria dependerá de la medida en que México opere un nuevo modelo laboral que supere el sindicalismo de simulación y de contratos de protección del modelo previo, y cree una cultura de cumplimiento de la ley para hacer prevalecer los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como su mejora salarial. El resultado final estará en función de los escenarios que sobrevengán del accionar de fuerzas opuestas.

¹ En lo sucesivo, la abreviatura IA corresponde a industria automotriz, e IAM a industria automotriz mexicana.

² Las otras provisiones sectoriales refieren al comercio digital. Aquí solo focalizaremos la automotriz. Asimismo, de la amplia gama de capitulados y temas incluidos en el nuevo acuerdo, sólo estudiaremos los acuerdos laborales, pues es previsible que su mayor impacto se dará en el comercio industrial transfronterizo.

FUERZAS DE CAMBIO

A favor operará que las disposiciones laborales introducidas en el T-MEC constituyen una nueva generación –la tercera, la más completa y vinculante– de reglas laborales introducida por Estados Unidos en sus acuerdos de libre comercio (ALC) con países de la región. Dewan y Ronconi (2014) mantienen que hasta el ALC con Colombia (2006), Estados Unidos había cumplido cuatro etapas de introducción de disposiciones laborales en los ALC con países de América Latina.³

Mantenemos que, en estricto, esas evoluciones previas al T-MEC conformaron dos generaciones de negociación de reglas laborales en los ALC, de forma que el nuevo tratado para Norteamérica viene a constituir la tercera. La primera generación, sin duda, fue el TLCAN: las disposiciones laborales aparecieron como un mecanismo introducido forzosamente para lograr la aprobación del Congreso de Estados Unidos; se confinaron a un lenguaje fuera del cuerpo central del tratado y sus mecanismos vinculantes (Compa y Brooks, 2015). La segunda generación corresponde a esa gama de ALC firmados por Estados Unidos en la primera década de este siglo. Poseen cinco características comunes:

- a) parten de ubicar el problema del cumplimiento (*enforcement*) de las leyes y reglas laborales como el problema central de los países de la región;
- b) en correspondencia a lo previo, colocan la reedición de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales a emprender en el (largo) camino para crear una cultura del cumplimiento en los países latinoamericanos y del Caribe;
- c) comprometen acciones y recursos de las partes –y del Departamento del Trabajo de Estados Unidos en lo particular– para construir capacidades que sustenten la inspección del trabajo;
- d) con variaciones de un ALC a otro, colocan las disposiciones laborales como parte del cuerpo central de los acuerdos, y/o establecen planes de acción que los gobiernos deben cumplir antes de que los acuerdos inicien (lo que puede incluir ajustes profundos en las leyes del trabajo) y durante su vigencia.

³ De acuerdo con estos autores, la primera, que correspondió al ALC con México (1994), negoció un acuerdo paralelo para lo laboral. La segunda etapa habría ocurrido en los ALC con Chile y con países de Centroamérica y República Dominicana, donde se incluye un capítulo laboral y se habla de construcción de capacidades. La tercer etapa correspondería al ALC Estados Unidos-Perú, donde el lenguaje de compromisos trasciende el esforzarse a adoptar, mantener y aplicar la ley. La cuarta la conformaría el ALC Estados Unidos-Colombia en el cual, si bien se reedita un acuerdo laboral paralelo, se obliga a ese país a firmar un extenso documento vinculante llamado Plan de Acción Laboral.

Simultáneamente, colocan mecanismos de resolución de disputas que pueden llegar a multas económicas y suspensión de los beneficios arancelarios; y e) colocan la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998) como piso mínimo de los derechos a perseguir, por lo que interesan sus cuatro categorías: 1) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva; 2) eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; 3) abolición del trabajo infantil; y 4) eliminación de discriminación con respecto a empleos y ocupaciones (USDOL-ILAB, 2019).

La tercera generación de disposiciones laborales que informan el T-MEC construye sobre todo lo previo. Así, por ejemplo, alentaron una modificación comprensiva de la ley del trabajo que culminó dos décadas de reformas parciales esquivas en México. Incluso más, añanan una reforzada serie de mecanismos de fiscalización, denuncia y resolución de controversias –enmarcados por el requerimiento de una respuesta rápida– que ejercerá gran presión sobre las instituciones del trabajo de México. Así, han creado el marco de obligaciones laborales más completo y vinculante impuesto sobre país latinoamericano alguno, producto de un ALC con Estados Unidos.

A ello se sumará que, con el demócrata Joe Biden en la presidencia, crecerán las presiones de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) para que el cambio en el modelo laboral mexicano sea efectivo, y por parte de United Automobile Workers (UAW), en particular para que se frene la sangría de empleos e inversiones en la IA.

FUERZAS EN CONTRA

Contra el cambio de modelo laboral, operará la falta de recursos y capacidades de las instituciones del trabajo en México. Operará también la proverbial capacidad de resistencia y adaptación de los sindicatos corporativos y de simulación *vis-à-vis* la fragmentación, debilidad y divisionismo de los sindicatos independientes. También, el eventual regreso al gobierno de fuerzas tradicionales del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y/o del Partido Acción Nacional (PAN), u otros de cortes similares, que podrían intentar desandar el camino de las reformas laborales.

El resultado del T-MEC sobre la industria dependerá, además, de las reglas comerciales –de contenido regional en particular– que se acordaron para regular la IA; éstas subieron el parámetro de contenido de origen, tras el objetivo de subir el costo de entrada a la región –luego inhibir– a competidores de Europa y Asia. A este respecto,

la historia del TLCAN indica que el resultado final puede ser el opuesto de lo intentado de forma que, como entonces, se puede hipotetizar que los competidores de esas fronteras burlarán las barreras de entrada y se situarán masivamente en México.

Con estos elementos, una hipótesis nula es que al final se impongan las intenciones de los negociadores y emerja una industria y un comercio más equilibrado en la IA mientras se consolida el nuevo modelo laboral en México. En ello sería decisivo el poder vinculante de los arreglos laborales del T-MEC y sus mecanismos de fiscalización, que vendrían a contribuir para incrementar los recursos de inspección y la cantidad de inspecciones en México; un efecto similar en la dirección del que produjeron en los países de la segunda generación de ALC.⁴

En este escenario, ganarían los trabajadores de los tres países norteamericanos.

Si éste no es el caso, los escenarios de la hipótesis contraria se impondrían: continuará la atracción de empleos e inversiones a la industria automotriz mexicana (IAM), caracterizada por su mezcla peculiar de bajos salarios, ventajas únicas de localización y acuerdos comerciales. No se cumplirán, por tanto, las expectativas alentadas por las nuevas condiciones comerciales y políticas de la región. Será la continuación de la desterritorialización de la IA estadounidense; una mezcla de tendencias históricas que se profundizaron bajo el TLCAN, cuyo origen es la pérdida de competitividad de los corporativos norteamericanos y su gradual desplazamiento por la industria asiática (más recientemente china) y europea; de forma que, después de la parálisis de la industria causada por la confluencia de su crisis cíclica con la pandemia del Covid-19, veremos el vaciamiento de la industria en Estados Unidos y Canadá para terminar de volcarse en México y activar una dinámica de crecimiento explosiva de la IAM, al menos en la IA tradicional, de motores de combustión interna.

Todo ello supondrá que las mudanzas laborales no alcanzarán para modificar las tendencias de localización industrial, en vista de la brecha salarial tan grande que existe entre México y Estados Unidos-Canadá. En el mejor escenario, tomaría dos décadas o más hacer crecer los salarios de México para empatar con los de sus contrapartes de la región. En tal caso, para entonces la IA ya no existirá como la conocemos, la revolución digital la habrá alcanzado y la robótica habrá sustituido toda ventaja de factores de localización basados en costos de mano de obra.

El estudio se organiza en cinco secciones. La primera expone por qué la IAM se convirtió en la pieza central de las negociaciones por un nuevo tratado y mostró su posición ganadora de la era del TLCAN, mientras evolucionaba una nueva geografía de mercados de trabajo y de relación salarial en la industria regional. Se detiene en las

⁴ Dewan y Ronconi (2014) encuentran que los ALC firmados por Estados Unidos en la primera década del 2000 –los que yo agrupo en la segunda generación– contribuyeron a que los cuerpos de inspectores se incrementaran en un 20 por ciento, en tanto el número de inspecciones aumentó un 60 por ciento.

nuevas reglas comerciales del T-MEC que sujetarán la operación de esta industria e identifica su situación actual, dando cuenta de los impactos combinados que han generado su enfriamiento cíclico desde 2018 con la parálisis de la pandemia del Covid-19.

La segunda sección reconstruye la historia de los ALC firmados por Estados Unidos con países de América Latina y el Caribe para sustentar cómo el T-MEC constituye la tercera generación de arreglos laborales introducidos como prerequisite para su firma y, como tal, vienen a conformar el arreglo laboral más comprensivo y vinculante promovido por el gobierno de Estados Unidos, con el objeto de impactar en el sistema de relaciones laborales de un país.

La tercera sección documenta la historia reciente (dos décadas) de reformas de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México para hacer comprensible el alcance disruptivo que vino a cobrar la reforma de 2019. Advierte entonces que, si bien las luchas y demandas sindicales fueron un factor para su promulgación, el evento de inflexión (*tipping point*) hubo de venir de fuera, –esto es, de un ALC presionado por Estados Unidos. Como Bensusán y Covarrubias (2016) advirtieron: en México el cambio tendrá que ser activado desde fuera. El evento se exhibe asociando las disposiciones laborales señaladas en el T-MEC y en el Anexo 23 del mismo *vis-à-vis* la reforma a la LFT.

La cuarta sección hipotetiza sobre el futuro de la industria. Primero, parte de recapitular lo que esperan las partes del nuevo tratado en términos de la industria. Enseguida, con la información y un análisis retrospectivo de la industria *versus* los nuevos términos comerciales, laborales y de inversión demarcados por el T-MEC, se procede a plantear cuatro escenarios probables: el primero de ellos corresponde a lo que esperan los gobiernos de Estados Unidos y Canadá; los restantes son construcciones del investigador. La sección final recapitula conclusiones y escenarios.

LA GRAN GANADORA DEL TLCAN: LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA

Visto desde la perspectiva de agregados económicos y sociales, los resultados de más de dos décadas de TLCAN no fueron positivos para México. Un estudio de especialistas del Center for Economic and Policy Research (CEPR) confirma lo que otros estudios han mostrado: en términos de crecimiento económico, veintitrés años después del TLCAN México tomó la quinceava posición entre veinte naciones latinoamericanas; su ingreso per cápita se movió el 1 por ciento al año, contra el 1.4 del resto de los países: porcentualmente sumó más pobres de los que tuvo en 1994 y poco más de veinte millones en números absolutos; y los salarios de sus trabajadores fueron menores. Casi dos millones de empleos se perdieron en el campo y la emigración a Estados Unidos fue de más del doble, de 4.5 a 12.6 millones (Weisbrot *et al.*, 2018).

Contra esos agregados, la IAM emergió como la industria ganadora del TLCAN. Veinticuatro años después de su inicio, la producción de autos en la región se incrementó un 12 por ciento –de 15.6 millones en 1994 a 17.4 millones en 2018–. En el caso de México el incremento fue del 400 por ciento, pues el país evolucionó de manufacturar .8 a 4 millones de vehículos. En este periodo México y Canadá no sólo cambiaron posiciones, sino que la contribución de México al mercado de Norteamérica creció notablemente. En 1990, México manufacturó el 6 por ciento de la producción total automotriz de Norteamérica, en tanto Estados Unidos y Canadá fabricaron el 78 y el 16 por ciento, respectivamente. Con el TLCAN la historia cambió. En 2000, México ya había doblado la producción del sector. Mas el gran impulso vendría con el quiebre de la crisis global de 2008-2009, y con el hecho de en ese periodo terminaron de eliminarse las últimas barreras arancelarias y tarifarias al comercio regional. Desde entonces la producción de la IAM se incrementó año con año y al cierre de 2018 México generó el 23 por ciento de la producción regional, mientras Estados Unidos aportó el 64 por ciento y Canadá el restante 13 por ciento (véase el cuadro 1).

El TLCAN aceleró el flujo de bienes y servicios en la región entera, pero más entre Estados Unidos y México. De 1993 a 2016, el comercio entre ambas naciones se incrementó más de cinco veces y la balanza comercial de Estados Unidos emigró de un superávit de 1 600 millones de dólares a un déficit de 64 300 millones (véase el cuadro 2). El hecho es que el sector automotriz dio cuenta casi por completo de estos desequilibrios comerciales. De 1993 a 2016, el déficit comercial de Estados Unidos con México en el sector se multiplicó veinte veces; el comercio de vehículos da cuenta de dos tercios de ese déficit, y el tercio restante lo toma el subsector de partes y componentes automotrices. En el mismo sentido, el déficit de Canadá con México se incrementó cinco veces durante estos veintitrés años (véase el cuadro 3). De aquí se hace más evidente por qué la IA devino en la pieza crítica de las renegociaciones del TLCAN, a la vez que exhibe como ninguna otra industria los claroscuros del mismo.

Año	Canadá	Estados Unidos	México	Norteamérica
1990	2	9.8	.8	12.6
1997	2.3	12.1	1.4	15.8
2000	3	12.8	1.9	17.7
2007	2.6	10.8	2.1	15.5
2018	2.0	11.3	4.1	17.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la OICA (2019).

Cuadro 2
BALANZA COMERCIAL ESTADOS UNIDOS-MÉXICO
(millones de dólares)

Año	Exportaciones	Importaciones	Balance
1993	41 580	39 917	1 663
2016	229 701	294 055	-64 354

Fuente: Elaboración propia con datos de United States Census Bureau (2017).

Cuadro 3
BALANZAS COMERCIALES, NORTEAMÉRICA. VEHÍCULOS Y AUTOPARTES
(millones de unidades)

Comercio bilateral	1993	2016	% cambio
EU-México	-3.6	-65.3	-1814
Canadá-México	-1.6	-7.1	-444
EU-Canadá	-10.6	2.4	23

Fuente: Adaptado de Unifor (2017).

EMPLEOS, SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Los mercados de empleo han seguido estas trayectorias. En 1999 Estados Unidos ocupó 1 100 000 trabajadores en el sector; 390 000 de ellos en la industria terminal; para 2009 la cantidad se había reducido a la mitad. Aun cuando en los últimos años se han recuperado para sumar 945 000 empleos en 2016 (211 000 en el sector terminal y 734 000 en la producción de partes y componentes), a lo largo de estas dos décadas los empleos perdidos ascienden a un 17 por ciento. Debe notarse que los empleos del sector terminal (el 22 por ciento del total) son mucho menos proporcionalmente que los existentes en décadas previas, cuando llegaban a sumar entre el 35 y el 40 por ciento del total. Como son los empleos mejor pagados, son los que más preocupan en el debate promovido por la administración estadounidense al subrayar la fuga de empleos altamente calificados a México.

Contrario a ello, en México el empleo automotriz ha crecido sostenidamente –prácticamente se ha multiplicado por dos–, y está cerca de empatar con el empleo sectorial de Estados Unidos. En particular, a lo largo de la última década el mercado de trabajo se ha incrementado año con año, por lo que en 2018 sumaron alrededor de 900 000 empleos –809 000 en autopartes y 89 000 en fábricas armadoras. Más aún, un millón más de empleos se ubican en servicios de reparación, mantenimiento y comercio automotriz (AMIA *et al.*, 2018).

El Censo Económico de 2019 (INEGI, 2019) reveló la magnitud aún mayor de estas evoluciones: en el sector se emplean 1 200 000 personas en 2 781 empresas; 1 100 000 trabajan en autopartes, carrocías y remolques empleadas en 2 726 unidades económicas, en tanto que en la industria terminal, 32 plantas dan empleo a 87 600 personas.

En Canadá, el nivel de empleos duramente se ha mantenido durante estos años (en alrededor de 125 000 puestos). En suma, después de veinticuatro años de TLCAN existe una nueva geografía de mercados de trabajo en la industria de Norteamérica. La IAM toma ahora el 42 por ciento de los empleos de la región (contra el 8 por ciento previo), en tanto que Estados Unidos emplea el 51 (contra el 83 por ciento) y Canadá el 7 por ciento (de emplear al 10 por ciento previo al tratado) (Rodríguez y Sánchez, 2017).

¿Y qué ha pasado con los salarios? En 1994, los trabajadores de la IAM recibieron 1.9 dólares por hora, en tanto entre 2016-2018 recibieron 2.3 dólares. Ello significa que después de más de dos décadas de TLCAN, los obreros mexicanos incrementaron su salario en menos de medio dólar, o lo que es lo mismo en 1.7 centavos por año. Más aún, en sentido contrario del auge productivo y del empleo en estos años, los salarios de los trabajadores han disminuido. La evidencia se puede resumir así: 1) la remuneración de los asalariados dentro de la estructura del valor agregado bruto ha descendido desde 2007, del 22.4 por ciento al 14.3 por ciento (INEGI, 2015); 2) las remuneraciones (salarios sin prestaciones) de los obreros en líneas de producción – esto es, de los asalariados, sin considerar a los empleados y directivos– descendieron de 3.95 a 3.6 dólares por hora entre 2007 y 2013.⁵ Enseguida, al cierre de 2014, cuando empieza a precipitarse la pérdida de valor del peso en esos años, los salarios caen aún más y pasan a devengarse 308 pesos en promedio por día, o 38.5 pesos por hora o 2.9 dólares (Bensusán y Covarrubias, 2016; Covarrubias, 2019). Entre 2016 y 2018, y cuando a las restricciones salariales de las empresas la devaluación colocó la relación peso/dólar en 18.5, los salarios en las plantas armadoras disminuyen hasta 2.3 dólares por hora. Sumado el 30 por ciento estimado de prestaciones a estos 2.3 dólares obtenemos que el costo laboral promedio de los trabajadores armadores de vehículos fue de 2.99 dólares por hora.⁶ Así, los 2.3 dólares por hora exhiben que los trabajadores mexicanos no ganan ni una décima parte de lo que obtienen sus contrapartes de Estados Unidos –considerando una media salarial de 26.5 dólares para ellos en 2016, según la Oficina de Estadísticas Laborales de ese país (USBSL, 2017); y los 2.99

⁵ Típicamente, las prestaciones de los asalariados manufactureros en México representan un tercio en promedio de los salarios. Sobre esa estimación estaríamos refiriendo que los costes laborales –salarios más prestaciones– de los asalariados bajaron de 5.27 en 2007 a 4.8 dólares en 2013.

⁶ Derivamos la estimación del 30 por ciento de los mismos contratos colectivos. The Conference Board (2017) calcula en un 29.7 por ciento de la compensación total dicho costo para los trabajadores de todo el sector manufacturero de México.

dólares de compensación total son mucho menos cuando se compara con los 47 dólares que obtuvieron sus contrapartes de Estados Unidos –dato éste según *International Labor Comparisons* de The Conference Board (2017)–.

Del lado de los trabajadores automotrices de Estados Unidos y Canadá, las evoluciones han sido más negativas. Estadounidenses y canadienses han visto reducir sus salarios de 36 a 27 y de 34 a 26 dólares por hora desde 1994. Este hecho demuestra que la depresión salarial devino en una característica del operar industrial del auto en Norteamérica.

¿Puede ser explicada la caída salarial por caídas en la productividad? Falso. Ha sido demostrado que la caída salarial en la región ha ocurrido mientras la productividad aumenta en la industria terminal, por lo que –antes, al contrario– la brecha productividad / salarios se convirtió en un rasgo distintivo de los mercados de trabajo del TLCAN. En la IAM, se han documentado (Covarrubias, 2019; Covarrubias y Ramírez, 2020) aumentos en la productividad del 4 al 5 por ciento promedio durante el auge de la última década, en tanto los salarios siguen el camino opuesto descrito. En igual sentido, una versión popularizada dice que el diferencial salarial México/Estados Unidos, por ejemplo, se explica por sus diferenciales en productividad. En la automotriz terminal esta aseveración es falsa, o al menos, grandemente sesgada. El cuadro 4 exhibe que los trabajadores de las plantas armadoras mexicanas produjeron 47 autos per cápita en 2018, *versus* 48 de sus contrapartes allende la frontera. En otras palabras, la productividad de los obreros de la IAM casi empata la productividad de los obreros de Estados Unidos del sector terminal; en cambio, sus salarios están 94 por ciento por abajo. De forma que la crítica de Trump a una competencia desleal de México con base en la depresión salarial tenía aquí su soporte.

Cuadro 4
PRODUCCIÓN DE VEHÍCULOS POR TRABAJADOR
PLANTAS DE ENSAMBLE 2018

País	Producción autos (millones)	Trabajadores (miles)	Unidades X trabajador
México	4.1	88	47
Estados Unidos	11.3	234	48

Fuente: Elaboración propia con datos de la OICA (2019) y U.S. Census Bureau (2018).

DEL GRAN DESPEGUE DE LA ÚLTIMA DÉCADA AL ENFRIAMIENTO DE LA INDUSTRIA

Hoy la IAM se integra por veintidós ensambladoras y treinta y dos plantas de ensamble de autos ligeros y pesados; en torno suyo giran más de ochenta autopartistas líderes de primer nivel, conectados a cerca de dos mil setecientas proveedoras de partes y componentes de diferentes niveles subsiguientes, esto es, segundo, tercero y cuarto niveles. Bajo economías de aglomeración operan distribuidas en veintinueve estados de la geografía nacional, para colocar en el exterior tanto como el 82.5 por ciento de la producción (Dussel Peters, 2017; Ruiz Durán, 2016; Álvarez *et al.*, 2014; Carrillo, 2016; CAR, 2018). La locomotora es, empero, el mercado de Norteamérica, pues el 68 por ciento de las exportaciones de la IAM se dirigen a Estados Unidos y el 8 por ciento a Canadá (ProMéxico, 2018).

Buena parte de las grandes corporativas automotrices han traído sus portafolios de inversión a México; de ahí que la inversión extranjera directa (IED) atraída por el sector en esta década se incrementó prácticamente año con año. En 2013 México se ubicó como el país con más inversiones extranjeras directas al sector automotriz, desplazando de esa posición a China,⁷ y pasó a ser uno de los polos de exportación más dinámicos del globo. Es el sexto productor mundial en la industria terminal –el primero de América Latina– y el cuarto exportador global –y el primero hacia Estados Unidos.

El momento actual de la IAM, entendido como el que inicia con la última crisis y se extiende hasta la era justo antes de la pandemia de Covid-19, venía siendo distintivo por el número sin precedente de apertura, construcción y proyección de nuevas plantas. Comprende las plantas armadoras que empezaron a trabajar de 2013 a 2016 –como Honda, Celaya; Mazda, Salamanca; Chrysler Van, Saltillo; Nissan 2, en Aguascalientes; Audi, San José Puebla y la coreana Kia, en alianza con Hyundai, en Pesquería Monterrey–, y las que entraron en operaciones entre 2017 y 2019 –como BMW, San Luis Potosí; Daimler AG, contigua a Nissan 2 en Aguascalientes, y Toyota Apaseo El Grande, Guanajuato.

Antes de la llegada de Trump a la presidencia de Estados Unidos, otros corporativos como Land Rover, Renault, Hyundai, Seat y MINI habían revelado prospecciones para instalarse en México. Con Trump en el gobierno y el enfriamiento del mercado automotriz de los últimos meses, se frenaron. A principios de 2017, Ford anunció la cancelación del proyecto San Luis Potosí, decisión en la que –dijo– influyeron las críticas de Trump. El proyecto destinaba mil seiscientos millones de dólares para crear una nueva planta en 2018, con dos mil ochocientos empleos. Toyota anunció la cancelación de

⁷ Antes de la crisis –en 2007– México recibió 3 850 000 de dólares, en tanto que China recibió 10 800 000. En 2013, China recibió 12 400 000, mientras México alcanzó 12 600 000 de dólares. Datos de Kynge (2015).

su proyecto que produciría su auto insignia Corolla en Guanajuato, para trasladarlo a Estados Unidos –una inversión de mil seiscientos millones, en alianza con Mazda, con la que se generarían hasta trescientos mil autos con cuatro mil empleos. Previamente, General Motors (GM) había resistido las presiones de Trump respecto a su fabricación de nuevos Cruze en el país: “GM –dijo Trump– está enviando su modelo Chevy Cruze fabricado en México a los concesionarios de Estados Unidos libre de impuestos en la frontera. ¡Hágalo en Estados Unidos o pague un gran impuesto fronterizo!”.

Sin embargo, hoy es claro que los cambios de planes en las empresas fueron alentados también por la aproximación de un ciclo recesivo en la industria, después de más de una década de crecimiento. Al cierre de 2018 fue evidente que la industria empezó a contraerse, pues aterrizó la etapa recesiva que se anticipaba hacía tiempo. Entonces, la producción mundial de autos se contrajo un 1 por ciento respecto a 2017. Al mismo tiempo, la demanda de vehículos disminuyó en Norteamérica y Europa, lo cual forzó a cierres de fábricas y reducciones de empleos.⁸

Con todo, los corporativos de Detroit anunciaron proyectos que revelaron su decisión de seguir adelante en México, pese a Trump y al momento coyuntural de la industria. Ford anunció que en Cuautitlán manufacturaría vehículos eléctricos a partir de 2020, teniendo así en México su primera localidad destinada a la producción de estos autos; la segunda estará en Flat Rock. Similarmente, decidió trasladar de España a Hermosillo la producción de la nueva generación de su Transit Connect, con lo que otro proyecto de avanzada como lo es un Transit con prestaciones de vehículo autónomo pasó a ser proyectado en México. GM, por su parte, anunció que fabricará el nuevo Blazer en Ramos Arizpe, en sustitución del Sonic y Cruze programados para salir del mercado, al igual que una gama de autos compactos y medianos cuyo mercado se agotó (incluyendo el Fusion de Ford). Al mismo tiempo, reveló que cerraría las plantas de Detroit-Hamtramck, Lordstown, Oshawa y dos plantas de transmisiones, con lo que canceló seis mil puestos obreros y ocho mil administrativos e indirectos en Estados Unidos y Canadá. En medio de estas tendencias sobrevino la pandemia del Covid-19, cuyos efectos totales en la industria aún están por verse y ser cuantificados. La caída de ventas y producción podrían alcanzar los dos dígitos en la primera mitad de 2021.

LAS NUEVAS REGLAS PARA LA INDUSTRIA

Con todo ello de fondo, nació el nuevo tratado comercial para Norteamérica. El T-MEC comprende 36 capítulos de los cuales el que tiene más consecuencias para la industria es

⁸ Fue evidente que la guerra comercial Estados Unidos/China y las políticas proteccionistas de Trump al Brexit contribuyeron a la contracción.

el capítulo 4 –que comprende reglas de origen–, el 5 –que comprende procedimientos de origen– y el 23 –relativo al trabajo–. Las reglas de origen llevan el contenido de autopartes regionales al 75 por ciento –del 62.5 por ciento actual–, en particular para componentes esenciales como motores y transmisiones –si bien los productores tienen la opción de pagar un arancel del 2.5 por ciento si no cumplen la norma–, y establecen que para que el movimiento de un vehículo a través de fronteras esté exento de tarifas entre el 40 y el 45 por ciento del mismo debe haber sido manufacturado por trabajadores que ganen al menos dieciséis dólares la hora. Se incluyen también requerimientos de contenido de acero y aluminio. En conjunto, las reglas de contenido regional y las nuevas reglas mandando contenido laboral se dividen en siete componentes: requerimientos para vehículos (requerimiento de origen del 75 por ciento), y graduado en partes centrales (el 75 por ciento), partes principales (el 70 por ciento), y partes complementarias (el 65 por ciento). El contenido laboral se divide en el 40 por ciento para vehículos de pasajeros y el 45 por ciento para vehículos comerciales. Éstos, en turno, se desagregan en un 25 al 30 por ciento de costos de manufactura y materiales de costos laborales mayores; un 10 por ciento de actividades de investigación, desarrollo y tecnologías de la información; y no más del 5 por ciento de motores, transmisiones y ensamble de baterías avanzadas. Los requerimientos de compra de acero y de compra de aluminio se fijan en un 70 por ciento.

Veamos ahora los contenidos de las disposiciones laborales. Partiremos de situar las generaciones previas de arreglos laborales negociadas por Estados Unidos en sus ALC. Así será más comprensible lo que alcanzó y pretende lograr en el T-MEC.

El giro hacia el trabajo en los acuerdos de libre comercio de Estados Unidos: primera y segunda generaciones de disposiciones laborales

Estados Unidos tiene firmados quince ALC con una gama de naciones. Seis de ellos son con países de América Latina y el Caribe: el T-MEC, el Acuerdo de Libre Comercio con Centroamérica y República Dominicana (*Central America Free Trade Agreement-Dominican Republic*, CAFTA-DR), firmado en 2004 con seis países de Centroamérica y República Dominicana, y acuerdos con Chile (2003), Colombia (2006), Perú (2006) y Panamá (2007).⁹

⁹ Es decir, Estados Unidos tiene firmados acuerdos con diez de los veinte países de América Latina, más República Dominicana por el Caribe. Los otros acuerdos de Estados Unidos son con Israel (1985), Jordania (2000), Singapur (2003), Australia y Marruecos (2004), Bahrein (2004), Omán (2006) y Corea (2007). Más recientemente, Estados Unidos y China han avanzado una primera etapa de un acuerdo comercial.

Dewan y Ronconi (2014) establecen cuatro etapas o generaciones en la evolución de las disposiciones laborales introducidas por Estados Unidos en las negociaciones con países de América Latina para firmar un ALC. Como antes notamos, mantenemos que en estricto –hasta antes del T-MEC– se pueden identificar dos generaciones: la primera corresponde al TLCAN, en tanto la segunda comprende –por su gama de elementos comunes– lo que Dewan y Ronconi separan en tres etapas.

Primera generación: el acuerdo laboral paralelo del TLCAN

El TLCAN representó la primera inclusión del tema de los derechos laborales en un ALC de Estados Unidos, pero fue confinado a un acuerdo paralelo, al igual que los temas ambientales. Fue animado por las advertencias sobre los bajos salarios de México y sus estándares laborales. No fue vinculante, y se limitó a establecer que cada parte debía buscar mejorar esos estándares dentro del marco de sus leyes e instituciones del trabajo. Creó la Comisión de Cooperación Laboral dirigida por los ministros del Trabajo y un secretariado asistido por oficinas administrativas nacionales (NAO por sus siglas en inglés). Estableció un proceso no sólo complicado de consulta, arbitraje y resolución de controversias, sino que lo sujetó a un candado doble: primero, a casos donde existiera un “patrón persistente” de violaciones relacionadas con seguridad y salud, trabajo infantil y salarios mínimos; segundo, a ser cubiertas por las leyes domésticas.

La inoperancia e ineffectividad de estos mecanismos quedó demostrada por el hecho de que a la vuelta de unos años las NAO desaparecieron del panorama y los pocos organismos interesados en acudir a ellas dejaron de hacerlo al convencerse de que su ejercicio no conducía a ningún lado.

Segunda generación: el contexto de luchas y el giro en el nuevo siglo

En el nuevo siglo, las relaciones comerciales de Estados Unidos dieron un giro cuando la Casa Blanca empezó a introducir una agenda para la aplicación (*enforcement*) de los derechos laborales en las negociaciones para promover ALC. En 2002, cuando la llamada *fast track authority* (“vía rápida”) concedida al presidente de ese país para negociar acuerdos internacionales transitó a ser *trade promotion authority* (TPA) (autoridad para la promoción de ALC), el cambio fue más que de nombre. El Congreso procedió, entonces, a mandar al presidente a incluir en futuras negociaciones de ALC mecanismos para la promoción de los derechos fundamentales del trabajo y

fortalecer las capacidades al respecto de los socios comerciales. El evento marcaría un antes y un después en la posición de Estados Unidos a la hora de negociar ALC.

En estricto, esto fue resultado de las protestas de la AFL-CIO contra la promoción irrestricta de tratados comerciales por su país, sin reparos suficientes sobre sus implicaciones para el trabajo. Su demanda se particularizaba en no vivir otra experiencia como la del TLCAN, donde la observancia de lo laboral quedó confinada a un acuerdo paralelo (*labor side agreement*). El debate arreció en medio de tasas de desempleo históricas y con negociaciones abiertas por la administración de George Bush Jr. para firmar acuerdos con los países de Centroamérica, por un lado, y Colombia, Panamá y Corea, por el otro, con la idea de ganar en exportaciones e inversiones. En tanto, las críticas remitían una y otra vez al señalamiento de la pérdida de empleos industriales en sectores estratégicos como el automotriz. En los acuerdos con Chile de 2004 y en el CAFTA-DR del mismo año, se introdujeron por vez primera disposiciones laborales siguiendo el imperativo de 2002 del Congreso estadounidense.

En pro de los derechos fundamentales del trabajo

No obstante, las presiones de la AFL-CIO continuaron y así, en mayo 2007, demócratas y republicanos acordaron en el Congreso pedir a la Casa Blanca incorporar la observancia de derechos laborales fundamentales como parte de las negociaciones de futuros acuerdos comerciales. Un primer modelo de este tipo se introdujo en 2007 para la ratificación de los acuerdos comerciales con Colombia, Panamá y Corea, ya bajo la administración de Barack Obama. En la medida en que la Casa Blanca había definido estas negociaciones como estratégicas –pues se trataba de países situados en regiones que presentaban situaciones o programas vitales para el gobierno estadounidense–, se pavimentó el camino para avanzar en la nueva dirección acordada por el Congreso.¹⁰

El marco fue la firma de compromisos para adoptar y/o observar el respeto a los derechos fundamentales de la OIT. Como se hallan establecidos en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998), comprenden cuatro categorías: 1) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del

¹⁰ Colombia resultaba estratégica por el problema del narcotráfico tanto como por sus actividades de interés para Estados Unidos en la minería, las flores, puertos, azúcar y aceite de palma. En el caso de Panamá, el acuerdo buscó abrir el camino para que empresas estadounidenses pudieran competir en obras de calado como la expansión del Canal de Panamá y grandes obras de comunicaciones y transportes; en tanto, con Corea del Sur, el interés mayor fue abrir el mercado de ese país a las exportaciones de las armadoras de autos de Detroit, a partir del hecho de que, mientras los coreanos colocaban setecientos mil autos anualmente en el mercado estadounidense, las tres de Detroit apenas vendían siete mil; de ahí que este acuerdo contó con el apoyo del Sindicato de Trabajadores del Sector Automovilístico (United Auto Workers, UAW).

derecho a la contratación colectiva; 2) eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; 3) abolición del trabajo infantil; y 4) eliminación de discriminación con respecto a empleos y ocupaciones.

Veamos en detalle cómo se desdoblaron al respecto estos ALC firmados por Estados Unidos, pues cuentan con una serie de características comunes.

Para 2004, en el ALC Estados Unidos-Chile se introdujo un capítulo laboral dentro del cuerpo del tratado mismo. La historia del tratamiento laboral en las relaciones comerciales de Estados Unidos empezó a cambiar a partir de ahí. El tratado estableció que “cada parte debe esforzarse por asegurar que los principios de la Declaración de 1998 de la OIT son reconocidos y protegidos por su ley doméstica”. En el acuerdo Estados Unidos-Chile, la categoría cuatro de los derechos fundamentales de la OIT se especifica en términos de condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, jornadas de trabajo y salud y seguridad ocupacional. Se acordó también introducir penalizaciones económicas por violaciones en cualesquiera de las categorías previas.

Desde el acuerdo con este país, Estados Unidos adoptó una dinámica que se irá perfeccionando en cada nuevo ALC. Refiero la dinámica dirigida a establecer y financiar (con fondos de los departamentos de Estado y del Trabajo) mecanismos para la construcción de capacidades. Con Chile se colocó el acento en las funciones de planeación, fiscalización y sistemas de inspección del trabajo, que comprendían control y seguimiento de aplicación de la ley, reforzamiento de las capacidades de los funcionarios de inspección, atención a los sistemas de datos e indicadores, y fortalecimiento de la institución encargada de todo ello.

Este esquema sirvió como modelo para el CAFTA-DR; empero, en su caso se colocó aún mayor énfasis en construcción de capacidades y en el problema de la aplicación (*enforcement*) de la ley. El precepto fue que mientras las leyes de Costa Rica, El Salvador, República Dominicana, Guatemala, Honduras y Nicaragua cubrían con suficiencia los principios fundamentales de la declaración de la OIT, no se aplicaban sino parcialmente. El CAFTA-DR, al igual que con Chile, incluyó un mecanismo de asistencia técnica y cooperación dirigido a fortalecer las capacidades de fiscalización y aplicación de la ley de los ministerios del Trabajo. Algunas acciones específicas contempladas fueron programas de entrenamiento de los inspectores del trabajo, incremento presupuestal en sus agencias, introducción o reclasificación del servicio civil de carrera y despliegue del programa “Cumple y gana”, apoyado por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos que ha proporcionado computadoras, un sistema de administración de casos (*case management system*) y entrenamiento para incrementar las capacidades de las agencias de inspección.

Igualmente relevante fue la formulación por los ministerios del Trabajo del documento –conocido como Libro Blanco– *La dimensión laboral en Centroamérica y República*

Dominicana construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y reforzando las capacidades. Bermúdez (2012) nota las seis áreas identificadas como críticas para crear una “cultura de cumplimiento” en la región:

1. Legislación laboral y su aplicación de la legislación, particularmente en dos aspectos: *i)* libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales, y *ii)* inspección y cumplimiento de ésta.
2. Necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de Trabajo.
3. Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral.
4. Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo.
5. Peores formas de trabajo infantil.
6. Fomento de una cultura de cumplimiento.

El ALC Estados Unidos-Perú hizo avanzar el proceso mediante compromisos para ajustar lo necesario a nivel de instituciones del trabajo, a efecto de hacer prevalecer la ley (Dewan y Ronconi, 2014). Es decir, en su lenguaje ya no se trata de esforzarse o luchar por hacer, sino que existe el compromiso definido de hacer que las cosas ocurran.

Para conseguir la aprobación del ALC, Perú modificó la ley laboral respondiendo una a una las observaciones preexistentes de los organismos de la OIT sobre libertad sindical; se creó la Ley General de Inspecciones con un amplio capitulado relativo a los derechos colectivos, libertad sindical, negociaciones y contratación colectiva, y otras leyes y reglamentos, como la relativa a la regulación de la “terciarización”. Se introdujo el programa de Fomento del Trabajo Decente y Competitividad Empresarial –con incentivos a las empresas que respeten la ley y promuevan los derechos fundamentales en el trabajo–; se aprobaron los planes para la Erradicación Nacional del Trabajo Forzoso y Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil; se incorporó al Código Penal la prohibición de discriminación en materia laboral con sanciones de prestación de servicios a la comunidad.

Por otra parte, se introduce un lenguaje más comprensivo para la resolución de controversias en el sentido de hacer la totalidad del capítulo laboral objeto de disputas y de mecanismos de resolución. Al igual que en los ALC previos, se define que si una de las partes, ofendida o denunciante, no es atendida en tiempo y forma, puede retirar los beneficios comerciales, ser compensada con el pago de una multa o exigir que el dinero se coloque en un fondo que será utilizado para lograr que la parte ofensora cumpla con lo establecido.

El ALC Estados Unidos-Colombia reedita un acuerdo laboral paralelo, pero con un documento vinculante llamado Plan de Acción Laboral que contempla más de dos docenas de medidas específicas que el gobierno colombiano se comprometió a

implementar antes de que el tratado fuera aprobado por el Congreso estadounidense. De hecho, habiéndose aprobado en 2006, fue ratificado por el Congreso de ese país hasta 2011, una vez que dicho Plan fue presentado por el gobierno colombiano.¹¹ Bermúdez resume los principales compromisos como sigue:

[...] creación del Ministerio de Trabajo, contratar cuatrocientos ochenta nuevos inspectores de trabajo en los próximos cuatro años, contar con un sistema para recepción de quejas por violaciones de los derechos laborales, implementar un sistema de mediación y resolución de conflictos en los treinta y dos departamentos del país, reformar el Código Penal para endurecer las penas por el delito de atentados contra la asociación sindical, hacer efectivos los controles a las cooperativas de trabajo asociado para evitar burlas a la legislación laboral, adelantar campañas para prevenir sobre la ilegalidad de los pactos colectivos que vulneren el derecho a asociarse y negociar, y ampliar los recursos para el programa de protección a sindicalistas [... compromisos expresos de no cometer *dumping* social para promover el comercio, garantías procesales e información pública, creación del Consejo de Asuntos Laborales para supervisar la implementación de lo previo, dentro de otros] (Bermúdez, 2012).

Se incluyó un mecanismo de resolución de controversias que se vinculó al capitulado general de solución de disputas y a la posibilidad de pasar por una Comisión de Libre Comercio que (eventualmente) puede terminar en aplicar sanciones o convocar a un panel arbitral de expertos. Las resoluciones de éste deberán atenderse o pagar una multa de hasta quince millones de dólares anuales que se destinarán a nutrir un fondo de iniciativas laborales. O, en última instancia, suspender los beneficios arancelarios.

Se introdujo también el proyecto MIDAS (Más Inversión para el Desarrollo Alternativo Sostenible), dirigido a mejorar la competitividad y reducir los incentivos para participar en actividades ilícitas de cultivo y comercialización. Centrado en políticas públicas y pequeñas y medianas empresas, promovió acciones en negocios agropecuarios y comercialización de productos de madera.

Cinco características comunes en la segunda generación

Así, todos estos ALC son cruzados transversalmente por las cinco características comunes que antes detallamos. Recapitulando:

¹¹ Las discusiones giraron en torno a la violencia –con frecuencia crímenes– de dirigentes sindicales y de defensores de derechos humanos en Colombia; la impunidad al respecto, así como a la no aplicación de las leyes laborales, a pesar que su legislación cubría con suficiencia las categorías de derechos fundamentales provistos por la OIT.

1. Sitúan como reto mayor el problema del cumplimiento (*enforcement*) de las leyes y reglas laborales.
2. Colocan la reforma y consolidación de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales a emprender.
3. Comprometen acciones y recursos del Departamento del Trabajo de Estados Unidos para construir capacidades que sustenten la inspección del trabajo.
4. Colocan las disposiciones laborales como parte del cuerpo central de los acuerdos, y/o establecen planes de acción que los gobiernos deben cumplir antes de que los acuerdos inicien; y colocan mecanismos de resolución de controversias que pueden llegar a multas económicas y suspensión de los beneficios arancelarios.
5. Establecen un piso mínimo de los derechos a perseguir con base en la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998).

HACIA LA TERCERA GENERACIÓN DE DISPOSICIONES LABORALES EN LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO.

EL CAMBIO DE MODELO LABORAL PRECIPITADO POR EL T-MEC

El largo camino para la reforma del modelo laboral mexicano.

**Modificaciones previas a la ley e instituciones del trabajo:
cambios para no cambiar**

Antes de 2019, hubo una serie de modificaciones a las instituciones del trabajo y reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en respuesta a las demandas internas e internacionales de sindicatos y organismos no gubernamentales por las continuas violaciones a los derechos fundamentales, individuales y colectivos de los trabajadores.

Internamente, las luchas sindicales por que avancen la organización independiente y la auténtica contratación colectiva han sido limitadas pero constantes en la historia contemporánea del país. Siglas como las del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), los sindicatos agrupados en la Federación de Sindicatos Independientes de las Industrias Automotriz, de Autopartes, Aeroespacial y del Neumático (Fesiiiaan), etc.; redes internacionales como la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), el Centro de Solidaridad (Solidarity Center) de la AFL-CIO y muchas otras más están asociadas a esas luchas. Al lado de estas organizaciones, la acción y la denuncia internacional cobró importancia creciente.

Algunas demandas se llevaron al mecanismo del Acuerdo Laboral de Cooperación de América del Norte (o acuerdo laboral paralelo) del TLCAN, en tanto otras

trascendieron a foros internacionales sindicales y de la OIT (Bensusán y Middlebrook, 2013). En cualquier caso, las respuestas gubernamentales efectuadas hasta antes de 2019 pretendieron mandar el mensaje de que México estaba dispuesto cambiar, mientras se continuaba manteniendo el mismo rumbo y se abatía la inspección laboral. O peor aún, se dirigieron a normalizar eventos sumamente lesivos para los trabajadores, como el régimen de subcontratación y profundizar la flexibilidad del empleo a favor de los empresarios, como aconteció con la reforma de 2012. Un recuento de estas modificaciones es como sigue:

1. En 2007, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) hizo público por vez primera el compromiso de que tanto ella como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje digitalizarían y abrirían al público la información a su alcance sobre tomas de nota, contratos colectivos y reglamentos de trabajo. Se reconocía así el “carácter público” de estos documentos. Fue un logro en el que –de acuerdo con Giménez Cacho– fueron decisivas las demandas de trabajadores y sindicatos que acudieron al Instituto Federal de Acceso a la Información para reclamarlo, así como las respuestas de este instituto (Giménez Cacho, 2007; 2013).
2. En 2012 se reformó la LFT para afectar temas sensibles de la relación de trabajo, pero dejando incólumes los pilares del sistema antidemocrático de relación laboral. Dentro de los cambios sobresalió lo relativo a la subcontratación y al acceso a la información sobre la relación de trabajo, la definición de hostigamiento y acoso sexual, así como la implementación y uso de las normas oficiales mexicanas (NOM). Nos detenemos sólo en las dos primeras.

La regulación de la subcontratación tendría repercusiones cuya trascendencia llegaría hasta nuestros días. Alcalde (2013) notó cómo el artículo 15 A definió las condiciones de este régimen de contratación especial: “La subcontratación no puede abarcar la totalidad de las actividades, debe justificarse por su carácter especializado y no puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. La disposición es clara: de no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se entenderá como patrón para todos los efectos de esta ley”.

Empero, no se avanzó (como este autor advirtió) en prohibir “[...] subcontratar las labores del objeto social de la empresa, como ocurre en otros países; [...] tampoco en] establecer un registro público de empresas subcontratistas sujetas a fiscalización y sanciones más eficaces en casos de abuso” (Alcalde, 2013). La reforma también introdujo otros cambios en la ley que se aunarían a la regulación previa y al abandono de la inspección del trabajo

para propiciar que la subcontratación se saliera de control en los años subsiguientes.¹²

La reforma introdujo el artículo 364 bis para establecer que “en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical”. El artículo 365 bis se adicionó para establecer que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las juntas de conciliación y arbitraje harán públicos para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos” (Páez Patrón, 2016).

3. En 2015 arriesgaron las denuncias internacionales –y las presiones internas– frente a las violaciones a las leyes laborales y la falta de transparencia en los registros sindicales y manejo de las instituciones del trabajo.¹³ Entonces, el gobierno profundizó en iniciativas para mandar el mensaje de que se cambiaba. El hecho respondió a la decisión del presidente Felipe Calderón de sumarse a las negociaciones del Acuerdo Transpacífico de Cooperación (Trans-Pacific Partnership, TPP), mismo que incluía la negociación de estándares laborales que México evidentemente no cumplía. El TPP, que prometía crear la zona de libre comercio mayor del globo, era demasiado importante en la agenda gubernamental como para arriesgar la presencia mexicana, al ser exhibido nuestro país una y otra vez como violador de las leyes del trabajo y operar con una inspección del trabajo prácticamente nula.¹⁴ Se reformó la LFT para incrementar

¹² Me refiero a la norma relativa a la contratación por periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada; el límite a los “salarios vencidos” por un máximo de doce meses y el establecimiento del salario por unidad de tiempo.

¹³ En la sesión de junio 2015 de la OIT, México volvió a ser objeto de denuncia –entonces por la Confederación Sindical Internacional e Industrial Global Union– por prácticas contra la libertad sindical y la contratación colectiva. Específicamente México fue denunciado por la “persistencia de los sindicatos falsos o sindicatos de protección”. En la carta que la representación de Estados Unidos sometió a la presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la OIT se enfatiza que “Los sindicatos y contratos de referencia constituyen [...] una grave violación del derecho a la libertad de asociación [...] pues se crean] sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores [...] aún] antes de que las empresas abran. La disposición de la Ley Federal del Trabajo de publicar obligatoriamente los registros y los estatutos sindicales [...] no está cumplida efectivamente por ninguna de las juntas locales en 31 estados de México. Este fracaso facilita la persistencia de los sindicatos de protección...” (Covarrubias y Bouzas, 2017: 12).

¹⁴ El TPP remitía al Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico de 2002, que se trazó eliminar el 90 por ciento de los aranceles entre los países miembros, y al Acuerdo Estratégico Transpacífico que firmaron Chile, Nueva Zelanda, Brunei y Singapur; en 2005 cobró impulso cuando Estados Unidos anunció su incorporación a las negociaciones. Para 2008 México, Australia, Canadá, Malasia, Perú y Vietnam (y más tarde, en 2013, Japón) habían entrado en las negociaciones. En 2016 fue firmado por doce países; pero sólo un año después –en febrero de 2017–, Trump anunció el retiro de su país a efecto de evitar –en sus palabras– otro “desastre para los trabajadores” de Estados Unidos. Los once países restantes siguieron adelante y en diciembre de 2018 firmaron el Tratado Integral Progresista de Asociación Transpacífico (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, CPTPP), que suma una compleja agenda

la edad mínima para ser empleado de catorce a quince años, se estableció en dieciocho años la edad mínima para desempeñar tareas peligrosas, y se ratificó la Convención 138 de la OIT.¹⁵

4. En 2016 se introdujo el Protocolo del Operativo sobre Libre Contratación Colectiva (STPS, 2017). La intención del gobierno fue dirigir el mensaje de que se vigilaba el respeto a los derechos colectivos –la negación de los cuales, justamente, vertebraba el modelo antidemocrático/corporativo de relación laboral mexicano. La STPS informaba a principios de 2017: “El Protocolo [...], en particular, busca detectar sindicatos en los centros de trabajo que simulan no contar con uno, ni con contrato colectivo de trabajo (CCT), a fin de que la relación de trabajo se preste en los términos y condiciones pactados. [...] Luego, por medio de la inspección laboral, la autoridad] verifica que, en caso de que la empresa tenga celebrado un contrato colectivo, éste haya sido fijado visiblemente y difundido a los trabajadores en los lugares donde se presta el trabajo”.¹⁶
5. En febrero de 2017, el presidente Enrique Peña Nieto emitió un decreto de reforma a la Constitución en materia laboral con dos hitos para la historia de las relaciones de empleo corporativizadas: la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje para llevar la administración de la justicia laboral al Poder Judicial, y el ordenamiento del voto libre y secreto para la elección o renovación de las dirigencias sindicales. En estricto, Peña Nieto tuvo su puntilla en las presiones que enfrentó para firmar el TPP donde se pidió a los gobiernos suscribir un piso mínimo de estándares laborales. Empero, su falta de voluntad se exhibió en que terminó su mandato (diciembre de 2018) sin darse la reglamentación de la iniciativa, dejándola en suspenso.

Con todo, México ratificó la Convención 98 de la OIT relativa a los derechos de organización y contratación colectiva; ratificación a la que se había opuesto proverbialmente

ambiental y laboral a la agenda comercial y de propiedad intelectual. Resulta muy interesante el hecho de que, al retiro de Estados Unidos, China y un grupo amplio de países asiáticos y latinoamericanos revelaron su interés de ser parte del CPTPP.

¹⁵ El Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo –que fija en quince años–, estipula que los Estados deben buscar elevar progresivamente la edad mínima a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los niños.

¹⁶ Se agregaba que: “[...] las empresas deben dar a conocer a los trabajadores el texto íntegro del CCT, entregando para ello un ejemplar de manera física [...] y se podrán llevar a cabo pláticas informativas, así como la distribución de folletos, carteles o cualquier medio que permita su divulgación. El texto íntegro del CCT también tiene que ser colocado en un área de tránsito común del centro de trabajo, para consulta de los trabajadores, tanto durante la jornada como en su tiempo libre dentro del inmueble, teniendo la posibilidad en todo momento de leer el documento sin la presencia del patrón”. Se notaba, asimismo, que bajo dicho protocolo se habían efectuado ciento quince operativos de inspección (STPS, 2017).

con el apoyo del empresariado por los compromisos de observancia y supervisión externa que entraña su adopción.

De las disposiciones laborales del T-MEC a la (nueva) ley del trabajo en México

El T-MEC integra el Capítulo 23 relativo a las disposiciones laborales, y el Anexo 23-A dedicado a los derechos colectivos, libertad de asociación y contratación colectiva de los trabajadores mexicanos. Llama a cumplir con las obligaciones (convenciones) fundamentales de la OIT (1998), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa. Compromete a reconocer el rol de las organizaciones de trabajadores en la protección de sus derechos, así como el respeto a la libertad de asociación, el derecho de huelga, y el derecho a perseguir negociaciones para la contratación colectiva; impele al compromiso de comerciar sólo bienes que hayan sido manufacturados respetando estos derechos; llama a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso e infantil, así como de discriminación en empleos y ocupaciones, y un compromiso definido de no promover comercio e inversiones con base en afectar derechos laborales; integra secciones relativas a la aplicación-observancia de los derechos, compromisos de acciones públicas, así como prevención de violencia contra trabajadores migrantes, y discriminación basada en género; pide asegurar que los trabajadores puedan acceder efectivamente a la contratación colectiva y a la representación sindical, incluyendo leyes que protejan los derechos de organización y adscripción a la entidad sindical que cada quien desee y la prohibición a los empleadores de interferir en las actividades sindicales; pide también establecer y mantener cuerpos de justicia (cortes laborales) independientes que registren las elecciones y actividades de contratación colectiva, lleven a efecto actividades de mediación y arbitraje, y resuelvan disputas con la autoridad de sancionar a quienes violen la ley; demanda un sistema efectivo para asegurar que la elección de líderes sindicales se lleve a efecto mediante el voto personal, secreto y libre. Adicionalmente, se estableció el mandato de que México debía reformar su LFT para acoger efectivamente todo lo previo, como condición para la ratificación del ALC en el Congreso.

En mayo 2019 (seis meses antes de la aprobación del T-MEC) se publicó la reforma laboral que, en esencia, eleva a rango superior los principios de un trabajo digno y las convenciones fundamentales de la OIT sobre libertad de asociación y derechos de organización y contratación colectiva. Cumple una a una con las exigencias planteadas en el nuevo tratado comercial. Como Bensusán y Covarrubias (2016) plantearon

previamente, el cambio laboral fue precipitado desde fuera. Sus principales aspectos son: desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje, para ser susstituidas por tribunales laborales que dependerán del Poder Judicial de la Federación; se crea el Centro Nacional de Conciliación con funciones de registro laboral (de contratos, sindicatos, y reglamentos interiores) y de resolución de conflictos en primera instancia (en el entendido de que los procesos de resolución no podrán exceder cuarenta y cinco días); enfatiza el espíritu de democracia sindical y libertad de asociación de las convenciones 87 y 98 de la OIT, incluyendo el ejercicio del voto personal, directo, libre y secreto, así como la revisión de los contratos colectivos, al menos una vez cada cuatro años; define mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en el manejo de las finanzas sindicales; prohíbe toda forma de simulación, extorsión, e intromisión de empleadores en la vida sindical, así como de dirigentes y votaciones falsas que en el pasado alimentaron los contratos de protección y los sindicatos blancos; estimula a que los trabajadores puedan organizarse y formar sindicatos de la forma que deseen, por lo que abre la cartera de opciones más allá de los sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios; regula el régimen de trabajadores del hogar y establece la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); sanciona la subcotización a forma de evitar que los patrones eviten obligaciones laborales y de seguridad social; promueve la igualdad de género, demanda garantizar un ambiente libre de discriminación y de violencia y proveedor de una vida digna y saludable (Ortega, 2019). Por otra parte, el tema y los problemas de la subcontratación y el *outsourcing* laboral quedaron como grandes pendientes de esta reforma.

La reformada LFT 2019, como señalan Alcalde *et al.* (2019), coloca los cimientos legales para crear un nuevo modelo (sistema) de relaciones laborales en el país. Ello es por demás relevante, ya que se trata de la posibilidad de superar el viejo sistema basado en el corporativismo sindical de contratos de protección, clientelismo y simulación, donde todos medran a costa de los derechos de los trabajadores, mientras que la democracia en el trabajo no es más que una figura retórica.

Los elementos de quiebre

En el marco de las negociaciones para impulsar el TPP (Pacific Rim Trade) la presión de la AFL-CIO incrementó para lograr acuerdos que obligarán no sólo a la observancia de aquellos derechos, sino que fueran sujetas a acciones de aplicabilidad so pena de sufrir sanciones comerciales. El T-MEC sigue ese modelo: su capítulo laboral sitúa los compromisos en el centro del acuerdo, y plantea provisiones para vigilar y obligar

su cumplimiento; las partes se obligan a mantener condiciones aceptables de salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud ocupacional; puntualiza que no se permita reducir salarios o derechos laborales en zonas de exportación.

El punto mayor de quiebre radica en los mecanismos de vigilancia y de resolución para obligar a la observancia de la ley. Se pueden dividir en dos partes:

- Primero: la introducción del mecanismo de denuncia y solución de controversias laborales de respuesta rápida (o mecanismo laboral de respuesta rápida, MLRR) en instalaciones específicas en los anexos 31-A (para México y Estados Unidos) y 31-B (para México y Canadá). Esta distinción indica inmediatamente que el mecanismo está dedicado a vigilar a México fuera de los marcos trilaterales de resolución de disputas. Su objetivo es garantizar la reparación de derechos de una violación (denegación) a trabajadores de empresas en sectores prioritarios: las industrias del automóvil, autopartes y aeroespacial.

El procedimiento resumido es como sigue: si se denuncia a una planta mexicana por no cumplir alguna regla laboral, las autoridades mexicanas tendrán cuarenta y cinco días para concluir si hay una negación de derechos; si los hay, tendrán diez días para llegar a acuerdos que corrijan las violaciones. Si las autoridades mexicanas no encuentran una violación, la parte demandante puede establecer un panel de verificación con candidatos de cada una de los países; México tendrá entonces siete días para aceptar el panel y treinta más para llevar a cabo la verificación. En este proceso, pueden incluirse observadores de ambas partes para acompañar al panel en su verificación. Los paneles de expertos podrán resolver en un periodo de ochenta a ciento veinte días; no obstante, Estados Unidos puede pedir que se tome una determinación en treinta días; sus resoluciones serán vinculantes. Estados Unidos y Canadá pueden suspender el tratamiento arancelario preferencial, y/ o bloquear la entrada de bienes desde instalaciones que no se conformen a los lineamientos laborales (véanse en los anexos los esquemas de operación del MLRR y de los paneles de expertos).

- Segundo: en la *Bill to Implement [the USMCA]* o *Legislación de Estados Unidos para implementar el T-MEC*, se establece: “i) el Comité Laboral Intersecretarial para monitoreo y vigilancia de cumplimiento de la ley (el cual operará hasta por diez años y podrá recibir denuncias públicas); ii) el Consejo de Expertos Laborales Independientes para México (Consejo) y iii) cinco agregados laborales en la Embajada y consulados de Estados Unidos en México” (Camarillo, 2020).

LAS PRETENSIONES DE LAS PARTES

Del lado de Canadá, la ministra de Asuntos Exteriores, Christian Freeland, definió los objetivos de su país con el nuevo ALC en términos de conseguir un tratado comercial más justo y progresista, incluyendo compromisos para establecer estándares laborales y ambientales como parte central del acuerdo. Llamó a tomar como modelo el capítulo laboral del TPP, incluyendo derechos de género, para comunidades indígenas y de transferencia de profesionales. El relieve de la problemática laboral y la posición de Canadá respecto a México la estableció Jerry Dias, presidente de la central Unifor, como parte de la delegación de su país: “[México, dijo], de alguna forma tiene que mantener a sus ciudadanos en la pobreza para generar empleos. Es un sinsentido y es indignante. No entiendo el argumento de que tenga que oprimir a sus ciudadanos para estar mejor” (Osler *et al.*, 2017). El sentimiento entre los canadienses es que lo acordado no representa para ellos otra ganancia que mantenerse como parte del acuerdo comercial regional (Powell, 2019).¹⁷

En el caso de México, los dirigentes de la industria y al menos una parte de los empresarios y corporativos esperan que –más allá de la retórica de Trump y los propósitos del tratado– no haya cambios sustanciales en México: que los salarios y condiciones laborales no cambien, y que este país guarde el mismo atractivo que ha tenido –deprimiendo el rol del trabajo– para que sigan fluyendo inversiones, empleos y centros de manufactura y diseño. Contra ello, la administración de Andrés Manuel López Obrador sí espera cambios y mejoras laborales sustantivas, si bien confía en que la industria e inversiones seguirán fluyendo. A la modificación de la LFT se ha aunado una política consistente en el aumento de los salarios mínimos. En su primer año de gobierno, este salario aumentó un 16.2 por ciento, para ubicarlo en cinco dólares por día; asimismo, se creó un salario mínimo para la frontera, donde situó un aumento del 100 por ciento, pues pretendía fijar una pauta de desarrollo regional y establecer un dique de contención a la migración a Estados Unidos. Para 2020, los salarios mínimos aumentaron un 20 por ciento y para 2021 se estima un aumento del 15 por ciento. Por otra parte, en el tema y los problemas de la subcontratación y el *outsourcing* laboral, que quedaron como grandes pendientes de la reforma laboral de 2019, al finalizar 2020 López Obrador sometió al Congreso una iniciativa de ley que regula y restringe su presencia sólo a actividades periféricas de la relación de empleo.

¹⁷ A cambio de ello, piensan, han debido ceder en capítulos críticos como productos lácteos –donde aceptaron la recepción de un 3.6 por ciento más de Estados Unidos–; comercio *online* –pues liberaron de impuestos importes por hasta ciento cincuenta dólares, cuando el previo era de cuarenta–; y en patentes de protección de artículos farmacéuticos –mismas que elevaron de ocho a diez años para satisfacer la solicitud de Estados Unidos en cuanto a posponer más la entrada de drogas genéricas. Veremos que sus pérdidas podrán estar también del lado automotriz.

Del lado de Estados Unidos, en el *Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation* (Office of the U.S. Trade Representative, 2017), la administración de Trump enfatizó las metas de corregir los desequilibrios comerciales y poner un alto a la competencia con base en bajos salarios que alejaban las inversiones de su país. En su caso, existe un estudio y una prospectiva formal, y su visión es ligeramente optimista. Se trata de la investigación TPA 105-003 de la U.S. ITC antes citada, sobre los probables impactos del nuevo acuerdo comercial Estados Unidos-México-Canadá. En su nivel más agregado, en ella se espera que beneficiará el PIB de Estados Unidos en un .35 por ciento –equivalente a 68 000 millones de dólares; el mayor impacto será en las manufacturas, y enseguida los servicios, lo que producirá 176 000 empleos; espera un impacto positivo en sus salarios del .27 por ciento, particularmente entre trabajadores de mayor nivel educativo; las exportaciones a México y Canadá se incrementarán en 14 200 y 19 100 millones, respectivamente, en tanto las importaciones lo harán en 4 800 y 19 100 millones, respectivamente.

El incremento mayor será en la IA, producto de las reglas de origen y de contenido laboral. Específicamente, se prevé un aumento de inversiones en Estados Unidos en la producción de motores y transmisiones, por un total de 683 millones anuales; el consumo de autos declinará en 14 000 unidades producto de incrementos en precios en un rango del .37 al 1.6 por ciento; de ahí se anticipa que se crearán 30 000 nuevos empleos en Estados Unidos en autopartes, y se perderán 1 500 en manufactura de autos.

ESCENARIOS FUTUROS

El escenario búmeran o de consecuencias opuestas

Si la prospectiva de la Comisión de Comercio de Estados Unidos sobre el T-MEC es correcta, su industria automotriz tendrá beneficios tangibles traducidos en inversiones, empleos y un comercio internacional más favorable. Una retrospectiva de la experiencia vivida con el TLCAN, empero, indica lo opuesto. Cuando en 1994 se introdujo la regla de origen con un contenido regional del 62.5 por ciento existía la certeza de que se había colocado una barrera suficientemente alta como para mantener fuera de la región a los corporativos europeos y asiáticos. México no sería usado como plataforma de entrada de esa competencia, de forma que el TLCAN aseguraría que el país sería salvaguardado como el patio trasero de los corporativos de Detroit. No fue así.

En 1994, las entonces Detroit (Big) Three producían más de dos tercios del producto de la IAM; veintitrés años después del tratado habían descendido al 22 por ciento. Contra lo esperado, los productores asiáticos incrementaron su presencia en

la IAM, y pasaron a producir el 42 por ciento del producto total, *versus* el 12 por ciento que tenían antes del TLCAN. A Nissan, la única asiática antes del tratado, se unieron Honda, Hyundai, Toyota y Mazda.

Con los europeos las cosas fueron distintas hasta hace poco. Volkswagen se mantuvo como la única firma del viejo continente en México por más tiempo, por lo que vio descender su aportación al producto de la IAM en nueve puntos; sin embargo, esta historia empezó a cambiar en el último lustro pues las Premium 3 alemanas –esto es, Audi, BMW y Daimler AG– aterrizaron en el país y Fiat tomó Chrysler para crear el grupo FCA de manera que, cuando sus fábricas en México corran al 100 por ciento, la presencia europea simplemente se disparará, ejerciendo mayor presión sobre los corporativos de Estados Unidos. Las Premium 3 alemanas controlan ya el 90 por ciento del mercado de Norteamérica en su segmento, por lo que es predecible que van por el 100 por ciento.

Los corporativos de Estados Unidos han perdido liderazgo aun dentro de sus propias fronteras. Mucho ha ocurrido desde que los trasplantes japoneses empezaron a ganar terreno en ese país en los años ochenta, desplazando a los de casa. Cuatro décadas después, a la avalancha nipona se han sumado la coreana y la europea y, más recientemente, la china. El hecho es que, de las Big Three, ahora sólo quedan dos y esas dos en el trayecto se despojaron de sus grandes proveedoras de partes y componentes –esto es, Delphi y Visteon–. E igual, en este subsector, los corporativos estadounidenses deben competir con una tupida red de empresas de otros continentes, donde los alemanes, japoneses y canadienses marcan la pauta.

Siguiendo esta historia, el futuro más probable es que las inversiones de los corporativos líderes de todo origen continuarán fluyendo hacia la IAM. En este escenario, el aumento en el contenido regional, antes que inhibir a los asiáticos y europeos, incentivará su presencia en particular en el subsector de autopartes y componentes, pues mover más centros de producción y de diseño a México será la condición para que reúnan el contenido mandado por la regla, así como contribuir a que sus firmas líderes terminales también la cumplan. Incluso más: contra la mayor expectativa estadounidense –inhibir la presencia China en la región–, el T-MEC podría terminar de atraerla bajo el mismo argumento enunciado, es decir, los productores chinos se moverán a México y se estacionarán más agresivamente en los diferentes clústeres geográficos de la IAM para reunir las reglas de origen y poder penetrar el mercado estadounidense.

Este escenario es el que podríamos llamar de efecto búmeran o de retorno inverso multiplicado, un escenario donde las consecuencias no previstas, o indeseadas, son las que se instalan y dominan al final de la jornada, esto es, las consecuencias no anticipadas de las acciones que persiguen un propósito deliberado, sobre lo que alertó Robert Merton (1936) casi un siglo antes.

Escenarios hipotéticos laborales. La tercera generación actúa y un nuevo modelo laboral triunfa

Las mudanzas laborales en curso podrán impactar esta historia, sin duda. La tercera generación de disposiciones laborales introducidas por Estados Unidos en el tratado constituye un poderoso instrumento de activación del cambio; en él se concentran tres décadas de experiencia y aprendizajes de trabajo con los gobiernos, las industrias y los actores de América Latina para contribuir a crear modelos de relaciones laborales donde se repiten los principios fundamentales de la OIT y evolucione una cultura de cumplimiento. El capítulo laboral del T-MEC y la modificación de la ley del trabajo en México consumada por el gobierno de López Obrador, junto con el interés en mejorar los ingresos de los trabajadores y promover una efectiva democracia sindical y contratación colectiva, todos son eventos de importancia en aquel camino. Son productos de las luchas por décadas de líderes, entidades laborales y organizaciones no gubernamentales mexicanas por crear las instituciones del trabajo que ahora empiezan a emerger; pero son productos posibles, subrayemos, por el poder disuasivo e inductivo de la tercera generación de arreglos laborales comandados por el gobierno vecino.

En suma, el poder vinculante de los arreglos laborales del T-MEC y sus mecanismos de fiscalización contribuirían efectivamente a incrementar los recursos de inspección y la cantidad de inspecciones en México, tanto o más como lo hicieron en los países de la segunda generación de ALC; y ello, sin duda, habrá de consolidar la transición y consolidación del modelo laboral.

No será un camino despejado. Los factores de poder en el trabajo, sindicales y productivos, que por décadas han atrapado los beneficios de un modelo laboral de simulación, resistirán; se adaptarán para aceptar cambios para no cambiar. Es la experiencia que terminaron de afinar en los primeros gobiernos de alternancia en México –los del PAN de 2000 a 2012–, donde al final de la jornada nada pasó que no haya sido para reafirmar formas y gobiernos de simulación. Pero los mecanismos de supervisión, fiscalización y de respuesta rápida previstos por la tercera generación de arreglos son tan efectivos que superan estos obstáculos y desafíos, y contribuyen decisivamente a que salga adelante un nuevo modelo laboral con sindicatos auténticos, renovados y en ascenso. Más aún, las capacidades previstas por los arreglos laborales del T-MEC, en este camino, se potenciarán mayormente con la presidencia de Joe Biden. Sobre todo, porque es previsible que el poder de interlocución y presión de la AFL-CIO crecerá, habida cuenta de que será apalancado por la comunicación fluida que comparten desde hace años con el nuevo presidente. En este sentido, se confirmaría la tesis de que en México el cambio laboral ha debido activarse desde fuera.

Tres escenarios probables opuestos

Escenario primero: la transición a un nuevo modelo laboral muere en el intento

Como anticipan y esperan una parte de los empresarios mexicanos, en este escenario el modelo laboral intentado con la administración de López Obrador no trasciende, no perdura y/o fracasa en y con la transición. No se establece un nuevo patrón de relaciones de trabajo, no avanzan los sindicatos independientes y los sindicatos de simulación –corporativos y de protección del viejo sindicalismo mexicano– sobreviven. Para ello, simplemente se adaptan y en acuerdo con gerencias, sólo ejecutan cambios cosméticos que hacen fracasar la voluntad de los trabajadores. Los contratos colectivos siguen siendo los mismos, y los salarios se mantienen deprimidos en la industria. Este escenario sería potenciado con una eventual derrota de la llamada Cuarta Transformación de López Obrador en las elecciones de 2024 y el regreso al poder de una alianza PRI-PAN o similares.

Escenario segundo: progreso gradual modesto

Los salarios de los trabajadores de la IAM aumentan gracias a las relaciones de empleo promovidas por las nuevas instituciones del trabajo del país; pero los incrementos son graduales con tendencia a lo modesto. Este escenario nace del comportamiento efectivo de los salarios en la IAM durante los dos primeros años de López Obrador y el último año del gobierno de Peña Nieto. Un estudio en progreso de quien esto escribe muestra que, a agosto de 2019, los salarios promedio en la industria terminal se situaron en 2.6 dólares la hora, y que este mismo promedio se ha mantenido al cierre de 2020 (posiblemente como consecuencia de los efectos inesperados de la extensión del Covid-19). Asumiendo que los salarios de la IAM se empezaron a mover al alza en 2018 del piso de 2.3 dólares la hora con que empezaron ese año, tenemos que en los tres últimos años los salarios de la IAM han aumentado en un 13 por ciento. Esto es una tasa del 4.3 por ciento anual. A guisa de comparación, nótese que los salarios mínimos en los dos primeros años de López Obrador han promediado aumentos del 18 por ciento, de forma que ello permite advertir que los salarios contractuales sitúan ahora su movimiento a la zaga de los movimientos de los mínimos.

Supongamos que este aumento promedio anual se mantiene sostenido en el tiempo y se desplaza en forma constante en términos reales *vis-à-vis* los de sus contrapartes

de Norteamérica (es decir, descontadas inflación y los movimientos salariales país a país). En este escenario, a la IAM le tomaría veintiún años empatar los salarios de sus contrapartes de Estados Unidos y Canadá (dado el diferencial de más del 90 por ciento entre los salarios actuales de unos y otros).

En este escenario no se modificarían mayormente las tendencias de localización que se han seguido hasta aquí, vista la brecha salarial tan grande que existe entre México y Estados Unidos-Canadá. La consecuencia sería que la fuga de inversiones y empleos de Estados Unidos continuará, lo que convertiría al nuevo tratado en un fracaso de las pretensiones estadounidenses.

Escenario tercero: cuando la robótica nos alcance

En este escenario, la IAM pasa por el tamiz del futuro del trabajo en el marco de las tecnologías de automatización (robots-inteligencia artificial-industria 4.0) y la nueva economía digital emergente (Frey y Osborne, 2017; Schwab, 2016; McGinnis, 2018; Goldfarb y Tucker, 2019; UNCTAD, 2019; OECD, 2019; World Bank, 2019; WEF, 2018; McKinsey Global Institute, 2018). Estas evoluciones tecnológicas proponen un desafío en particular para una gama de países menos desarrollados y emergentes, como México, quienes han basado su competitividad de costos globales en su trabajo barato; poseen, además, industrias manufactureras como la IAM con empleos cuyas tareas son altamente repetitivas y predecibles, esto es, el tipo de empleos industriales que previsiblemente serán los más afectados por su facilidad de sustitución (OIT, 2019). De acuerdo con la literatura citada, el espectro de empleos que serán afectados, eliminados o desplazados por las tecnologías digitales y robóticas va de dos tercios a un mínimo del 20 por ciento, y ello podrá ocurrir dentro de una década.

En este escenario de mayor riesgo, por tanto, se encuentra el grueso de posiciones de la industria automotriz. La encrucijada para la IAM tendría lugar en el punto en que las máquinas robotizadas desciendan de precio y se encuentren con su curva de costos de trabajo. En ese punto su ventaja competitiva se esfumaría y su vida productiva, como la conocemos, se extinguiría. Puesto en una línea de tiempo, alrededor del año 2030 la revolución digital habrá alcanzado a la industria, y la robótica habrá sustituido toda ventaja de factores de localización basados en costos de mano de obra.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El estudio ha puesto sobre la balanza un grupo de posibilidades de evolución de la industria y el trabajo regional en función de la consolidación de un nuevo modelo laboral para México, alentado por los arreglos del T-MEC. El momento para nuestro país y Norteamérica es único. Que haya un nuevo modelo laboral en México está en el mejor interés de los tres países. El nuevo tratado aporta una serie de acuerdos y mecanismos laborales sin precedente por sus poderes vinculantes de aplicación y contribución al cambio.

En un escenario cuesta arriba, las mudanzas laborales no alcanzarían para modificar las tendencias de localización industrial, en vista de la brecha salarial tan grande que existe entre México y Estados Unidos-Canadá. Bajo esta perspectiva, como decíamos, tomaría veintinueve años hacer crecer los salarios de México para empatar los salarios de sus contrapartes de la región. En tal caso, para entonces la industria automotriz ya no existiría como la conocemos, la revolución digital la habría alcanzado.

Pero, en escenarios optimistas, la tercera generación de arreglos laborales haría su trabajo, como lo harían las entidades de gobierno y sindicales de México en pro de un nuevo modelo laboral en el que a mayor incremento del ingreso en la IAM y en sus trabajadores ocurriría un mayor impacto en la demanda agregada del país y, consecuentemente, en la renta nacional, por la sencilla razón de que la automotriz sigue siendo una de las industrias donde es mayor el efecto multiplicador de la inversión y el empleo. Considérese que sus encadenamientos hacia adelante y hacia atrás son de tal magnitud que por cada empleo directo en la industria terminal pueden derivar un promedio de cinco a siete en la industria de proveedores de partes y componentes, y otros tantos en servicios diversos conexos al sector. Por tanto, la posibilidad de un comercio más equilibrado en la región y derivar de ahí efectos de arrastre sobre el empleo y las inversiones de Estados Unidos y Canadá descansaría en mejorar los salarios en México y estimular el mercado interno de autos a la par, de forma que más autos se queden aquí y exista margen para importar desde el otro lado de la frontera. En ese escenario y sólo en él, los trabajadores y la industria de los tres países ganarían en conjunto.

Pero en las condiciones actuales, todo esto se ve como una tarea de medio y largo plazos. Para ello se requeriría de una política industrial de Estado que defina el lugar deseado para la IAM en la industria global y regional, y trabaje a nivel concertado en sistemas de desarrollo científico-tecnológico, de innovación, de organización, de competencias e ingresos laborales. El problema es que esa política no ha existido en el horizonte de México por más de un siglo de industria, y aún el gobierno de López Obrador no ha mostrado interés en colocarla como parte de sus prioridades.

Por tanto, comercialmente, un escenario probable es que el nuevo tratado no elimine el déficit comercial de Estados Unidos en el corto plazo, pues México no se concibe ni por sus tomadores de decisiones ni por los corporativos como otra cosa que no sea una plataforma de exportación. Es altamente probable, además, que en el corto plazo se escenifique una confrontación entre las fuerzas que desean mantener a México como una plataforma de manufactura barata, apoyada en políticas de *dumping* social, y aquellas que desean cambiar este destino para bien del trabajo y del mercado.

Es posible que, al final de la jornada, el nuevo modelo laboral que se pretende establecer en México se resuelva en el terreno de la lucha social y política. La tercera generación de disposiciones laborales será decisiva como fuerza externa empujando el cambio. Pero el poder de inclinar la balanza en definitiva (*tipping point*) regresará a las fuerzas internas poniendo a prueba su capacidad de superar a los grupos sindicales, de gobierno e industriales que –por casi un siglo– han mantenido al país bajo un régimen de relaciones de trabajo de simulación, salarios deprimidos, corrupción e inoperancias de las leyes e instituciones.

ANEXOS

El mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR)

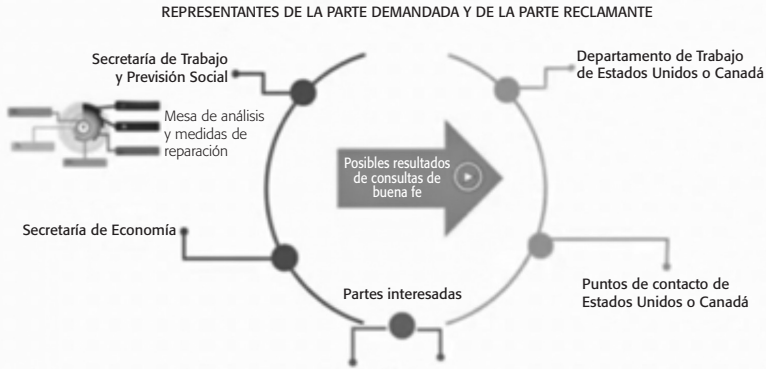


Fuente: STPS (2020).

Art. 31-A.4 Párr. 6

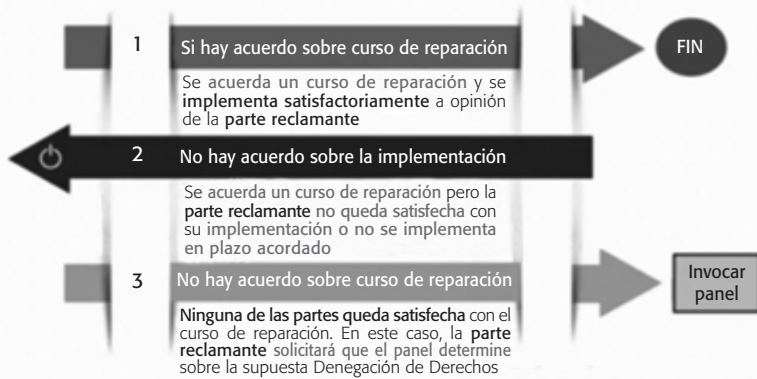
PROCESO DE CONSULTAS DE BUENA FE

Duración: 10 días



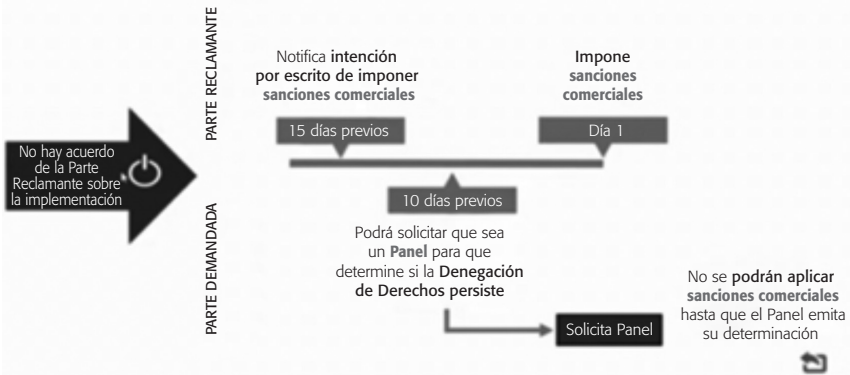
Art. 31-A.4 Párr. 7, 8 Y 9

RESULTADOS DE CONSULTAS DE BUENA FE



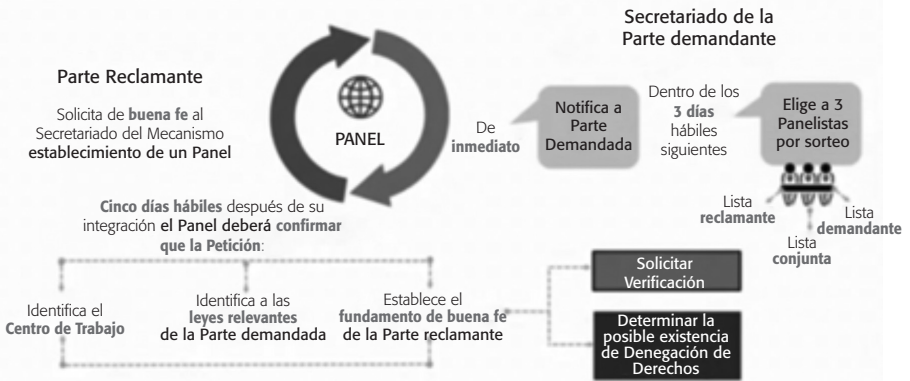
Art. 31-A.4 Párr. 8

DESACUERDO SOBRE CURSO DE REPARACIÓN



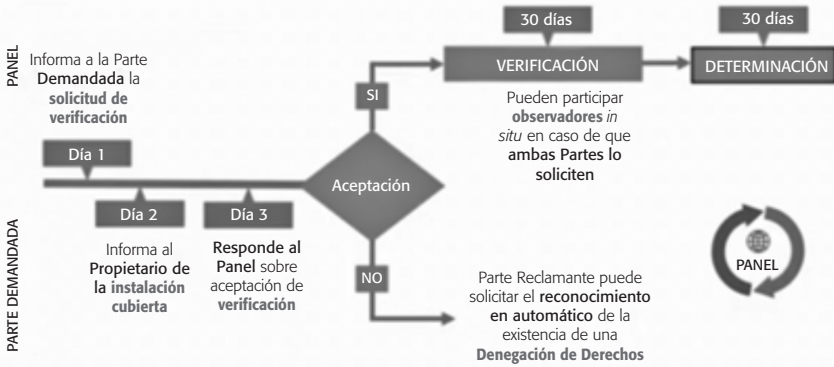
Art. 31-A.5 y A.6

SOLICITUD PARA ESTABLECIMIENTO DE UN PANEL



Art. 31-A.7 Párr. 7

PROCESO DE VERIFICACIÓN *IN SITU*



31-A.8

DETERMINACIÓN DEL PANEL

1. Antes de su determinación Proporcionará a las Partes la oportunidad de ser escuchadas
5. En la medida de lo posible Identificará a los responsables de la Denegación de Derechos

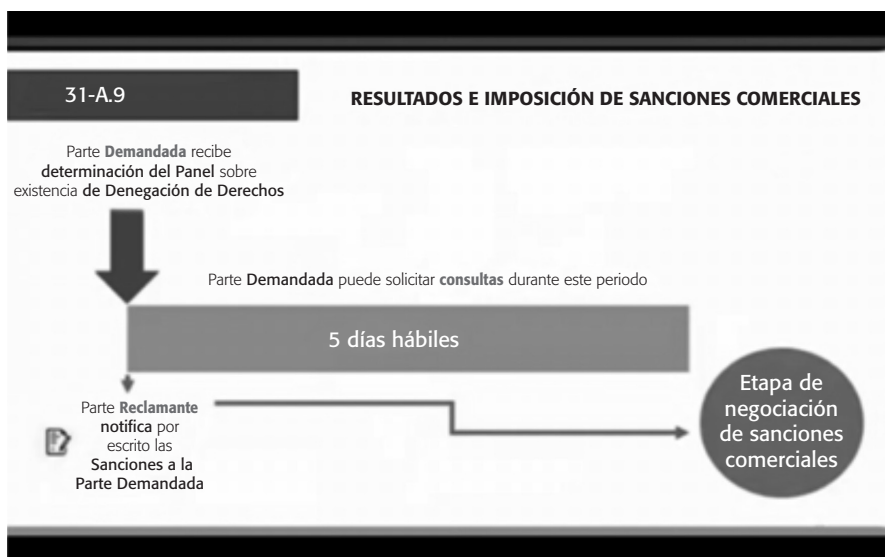
LA DETERMINACIÓN SE HARÁ POR ESCRITO Y SERÁ PÚBLICA



2. Al hacer su determinación Considerará la negativa de la Parte Demandada de permitir una verificación

3. Incluirá recomendaciones sobre el curso de reparación y determina la existencia de Denegación de Derechos, a solicitud de la Parte

4. Proporcionará su punto de vista Sobre la gravedad de cualquier Denegación de Derechos



FUENTES

ALCALDE, JULIO

2013 “El outsourcing en la reforma laboral”, *La Jornada*, 27 de julio, en <<https://www.jornada.com.mx/2013/07/27/politica/013a1pol>>, consultada el 20 de julio de 2020.

ALCALDE JUSTINIANI, ARTURO, ALMA RUBY VILLARREAL Y EUGENIO NARCIA TOVAR

2019 *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa.

ÁLVAREZ, LOURDES, JORGE CARRILLO y MARÍA LUISA GONZÁLEZ, coords.

2014 El auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI. Reestructuración y catching up, México, Facultad de Contaduría y Administración (FCA)/Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC)-UNAM/El Colegio de la Frontera Norte (El Colef).

ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (AMIA), ASOCIACIÓN MEXICANA DE DISTRIBUIDORES DE AUTOMOTORES (AMDA), ASOCIACIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE

AUTOBUSES, CAMIONES Y TRACTOCAMIONES (ANPACT), INDUSTRIA NACIONAL DE AUTOPARTES (INA)

2018 *Diálogos con la industria automotriz 2018-2024*, México, en <https://www.amda.mx/wp-content/uploads/asociaciones_2018-2024_180724.pdf>.

BENSUSÁN, GRACIELA y ALEX COVARRUBIAS

- 2016 “Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿vendrá el cambio de fuera?”, en Alex Covarrubias Valdenebro, Sergio A. Sandoval Godoy, Graciela Bensusán Areous y Arnulfo Arteaga García, coords., *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, México, AM Editores/Clave Editorial/CIAD/El Colegio de Sonora/RedItiam.

BENSUSÁN, GRACIELA y KEVIN MIDDLEBROOK

- 2013 *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/ Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales (Clacso)/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso).

BERMÚDEZ A., KATERINE

- 2012 “TLC Estados Unidos: qué implica en lo laboral”, *Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social*, no. 169, enero-febrero, pp. 10-15.

BROOKS, DARÍO

- 2019 “Crisis migratoria: 3 factores que explican porque se ha disparado el número de personas que llegan a la frontera sur de Estados Unidos,” *BBC News*, en <bbc.com>, consultada el 22 de junio de 2019.

CAMARILLO, VANESSA

- 2020 “H.R. 5430 A Bill to Implement the Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada Attached as an Annex to the Protocol Replacing the North American Free Trade Agreement”, citado en *TradeTankMX*, 30 de junio, en <<https://tradetankmx.com/mexico-frente-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida/>>.

CARRILLO V., JORGE

- 2016 “Oportunidades y retos en la inserción en cadenas de valor global. La industria automotriz y aeroespacial en México”, *Boletín informativo Techint* no. 352, mayo-agosto.

CENTER FOR AUTOMOTIVE RESEARCH (CAR)

- 2018 *NAFTA Briefing. Review of Current NAFTA Proposals and Potential Impacts on the North American Automotive Industry*, Ann Arbor, Mich., CAR.

COMPA, LANCE y TEQUILA BROOKS

2015 *NAFTA and the NAALC: Twenty Years of Trade-Labour Linkage in the Americas*, Riverwoods, Ill., Wolters Kluwer.

CONFERENCE BOARD

2017 *International Labor Comparisons, 2017*, en <<https://www.conference-board.org/ilcprogram/>>, consultada el 15 de junio de 2017.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (CONEVAL)

2018 *Pobreza en México. Resultados de pobreza en México a nivel nacional y por entidad federativa*, en <<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>>, consultada el 10 de mayo de 2019.

COOK, MARIA LORENA

2007 *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*, University Park, Penn., Pennsylvania State University Press.

COVARRUBIAS, ALEX

2019 “La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de *dumping* social visto desde la industria automotriz”, *Norteamérica. Revista Académica del CISAN-UNAM*, vol. 14, no. 1, pp. 89-118.

COVARRUBIAS, ALEX y ALFONSO BOUZAS

2017 “Employment and Labor Policies in the Auto Industry in Mexico”, en Rudolf Traub-Merz, ed., *The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions Trends & Perspectives in Brazil, China, India, Mexico and Russia*, Berlín, Friedrich-Ebert Stiftung.

COVARRUBIAS, ALEX y SIGFRIDO RAMIREZ, eds.

2020 *New Frontiers of the Automobile Industry - Exploring Geographies, Technology, and Labor Challenges*, Nueva York, Palgrave-McMillan.

DEWAN, SABINA y LUCAS RONCONI

2014 *U.S. Free Trade Agreements and Enforcement of Labor Law in Latin America*, Inter-American Development Bank (IDB) Working Paper Series 543, St. Louis, Mi.

DUSSEL PETERS, ENRIQUE

2017 *Efectos del TPP en la economía de México: impacto general y en las cadenas de valor*

de autopartes-automotriz, hilo-textil-confección y calzado, Cuadernos de Trabajo 4, México, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques/Instituto Belisario Domínguez/Senado de la República.

FREY, CARL y MICHAEL OSBORNE

2017 "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", *Technological Forecasting and Social Change*, no. 114, pp. 254-280.

GIMÉNEZ CACHO, LUIS EMILIO

2013 *La transparencia sindical, otra larga marcha*, México, Fundación Friedrich Ebert en México, Análisis no. 2.

2007 *Transparencia y derechos laborales*, México, Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI).

GOLDFARB, AVI y CATHERINE TUCKER

2019 "Digital Economics", *Journal of Economic Literature*, vol. 57, no. 1, pp. 3-43, en <<https://doi.org/10.1257/jel.20171452>>, <<https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jel.20171452>>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI)

2019 *Censo económico 2019*, México.

2015 *La industria automotriz en México. Estadísticas sectoriales*, México.

KYNGE, JAMES

2015 "Mexico Steals a March on China in Car Manufacturing", *FDI Markets. Emerging Markets*, 21 de abril, en <<http://www.ft.com/cms/s/2/0bc33e06-e81e-11e4-894a-00144feab7de.html#axzz3wRdokUyg>>, consultada el 16 de octubre de 2016.

MCGINNIS, DEVON

2018 *What Is the Fourth Industrial Revolution?*, en <<https://www.salesforce.com/blog/2018/12/what-is-the-fourth-industrial-revolution-4IR.html>>.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE

2018 *AI, Automation, and the Future of Work: Ten Things to Solve For*, Washington, D.C.

MERTON, ROBERT K.

1936 "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action", *American Sociological Review*, vol. 1, no. 6, pp. 895 (PDF).

MULLER, JOAN

2016 “America’s Car Capital Will Soon Be ... Mexico”, *Forbes. Autos*, 20 de agosto, en <<https://www.forbes.com/sites/joannmuller/2014/08/20/americas-car-capital-will-soon-be-mexico/#18ed986948ce>>, consultada el 10 de septiembre de 2016.

OFFICE OF THE UNITED STATES TRADE REPRESENTATIVE

2017 *Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation*, 17 de julio, Executive Office of the President, en <<https://www.usitc.gov/publications/332/pub4889.pdf>>, consultada el 12 de febrero de 2020.

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)

2019 “Vectors of Digital Transformation”, *OECD Digital Economy Papers* no. 273, París, OECD Publishing, en <<https://doi.org/10.1787/5ade2bba-en>>, (4a-30).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2019 *Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, OIT.

1998 “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio, en <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>>.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES CONSTRUCTEURS D’AUTOMOBILES (OICA)

2019 *Production Statistics*, en <<http://www.oica.net/>>, consultada el 22 de marzo de 2019.

ORTEGA, ARIADNA

2019 “9 claves de la reforma laboral aprobada en la Cámara de Diputados”, *Expansión*, Política, 30 de abril, en <<https://politica.expansion.mx/congreso/2019/04/12/8-claves-para-entender-la-reforma-laboral-aprobada-en-la-camara-de-diputados>>, consultada el 14 de mayo de 2019.

OSLER, RYAS DATU ET AL.

2017 “Canada Unveils its Top Priorities for NAFTA Renegotiations”, 15 de agosto, en <<https://www.osler.com/en/resources/cross-border/2017/canada-unveils-its-top-priorities-for-nafta-renego>>, consultada el 12 de abril de 2019.

POWELL, NAOMI

2019 “Half of Canadian Executives Say Old NAFTA Better for Our Economy than USMCA”, *Financial Post*, 22 de febrero, en <<https://business.financialpost.com/news/economy/half-of-canadian-executives-say-old-nafta-better-for-canadian-economy-than-usmca>>, consultada el 14 de junio de 2019.

PROMÉXICO

2018 *Tratados de comercio*, en <www.promexico.mx/es/mx/tratados-comerciales>, consultada el 14 de junio de 2018.

RODRÍGUEZ A., MAURICIO y LANDY SÁNCHEZ P.

2017 *El futuro del trabajo automotriz en México*, México, Landy Sánchez P., ed., Apuntes para la Equidad no. 1, Seminario sobre Trabajo y Desigualdades, El Colegio de México.

RUIZ DURÁN, CLEMENTE

2016 *Desarrollo y estructura de la industria automotriz en México*, México, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

SCHWAB, KLAUS

2016 *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Londres, Penguin.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

2020 Mecanismo laboral de respuesta rápida, en <<https://escuanto.com/stps-explica-el-mecanismo-de-respuesta-rapida-para-controversias-laborales-estipuladas-en-el-tmec/>>, <https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/capacitacion/lecturas/Presentacion_TMEC_Paneles_de_Respuesta_Rapida.pdf>, consultada el 5 de octubre de 2020.

2017 “Aplica STPS 13 protocolos de inspección”, Boletín no. 798, febrero, en <<https://www.gob.mx/stps/prensa/aplica-stps-13-protocolos-de-inspeccion#:~:text=El%20Protocolo%20del%20Operativo%20sobre,los%20t%C3%A9rminos%20y%20condiciones%20pactados>>.

UNIFOR

2017 “Unifor-UAW Statement on Auto and the Re-negotiation of NAFTA”, 13 de julio, en <<http://www.bilaterals.org/?unifor-uaw-statement-on-6auto-and&lang=en>>, consultada el 20 de julio de 2017.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD)

2019 *Value Creation and Capture. Implications for Developing Countries, Digital Economy Report 2019*, Ginebra, UNCTAD.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (USBLS)

2018 *Occupational Employment Statistics*, mayo, en <https://www.bls.gov/oes/current/naics4_336100.htm>, consultada el 12 de julio de 2019.

U. S. CENSUS BUREAU

2018 “Economic Indicators”, U.S. Census Bureau, en <<https://www.census.gov/>>, consultada el 25 de abril de 2017.

U. S. DEPARTMENT OF LABOR, INTERNATIONAL LABOR AFFAIRS (USDOL-ILAB)

2019 *United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA), Labor Rights Report*, Bureau of International Labor Affairs, en <<https://www.dol.gov/agencies/ilab/united-states-mexico-canada-agreement-usmca-labor-rights-report>>, consultada el 15 de marzo de 2020.

U. S. INTERNATIONAL TRADE COMMISSION (USITC)

2019 *U.S.-Mexico-Canada Trade Agreement. Likely Impact on the U.S. Economy and Specific Industry Sectors*, publication number: 4889, investigation number: TPA 1-5-003.

WEISBROT, MARK, LARA MERLING, VITOR MELLO, STEPHAN LEFEBVRE y JOSEPH SAMMUT

2018 “Did NAFTA Help Mexico? An Update After 23 Years”, *Mexican Law Review*, vol. 11, no. 1.

WORLD BANK

2019 *The Changing Nature of Work. World Development Report 2019*, Washington, D.C., World Bank.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF)

2018 *The Future of Jobs Report 2018*, Ginebra, WEF.