



Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 0797-5538

ISSN: 1688-4981

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias
Sociales, Udelar

Sánchez Daza, Germán; Martínez de Ita, María Eugenia
Cambios y retos en las relaciones laborales. México 2018-2022
Revista de Ciencias Sociales, vol. 36, núm. 52, 2023, pp. 107-134
Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar

DOI: <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.5>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453676307006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.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

CAMBIOS Y RETOS EN LAS RELACIONES LABORALES México 2018-2022

Germán Sánchez Daza y
María Eugenia Martínez de Ita

Resumen

En diciembre de 2018 tomó posesión una nueva administración gubernamental en México, de carácter progresista. A partir de ello se desarrolló una política laboral distinta, que incluyó reformas a las leyes y regulaciones en ese ámbito. Esto tendió a modificar las relaciones laborales en el país, en particular, fortaleciendo su carácter bilateral, a partir de restablecer la legitimidad de la organización sindical, lo cual tuvo diversos significados y retos para los actores principales. El objetivo de este artículo es analizar los cambios en el marco regulatorio de las relaciones laborales en México en los últimos cuatro años y discutir sus alcances y retos, considerando las características del mercado de trabajo y las respuestas de los principales actores sociales, en el contexto de la pandemia.

Palabras clave: relaciones laborales, corporativismo sindical, movimiento obrero.

Abstract

Changes and challenges in labor relations. Mexico 2018-2022

In December 2018, a new progressive government administration took office in Mexico. From this, a different labor policy was developed, which included reforms to the laws and regulations in this area. This tended to modify labor relations in the country, in particular, strengthening its bilateral character, starting from restoring the legitimacy of the union organization, which had different meanings and challenges for the main actors. The objective of this article is to analyze the changes in the regulatory framework of labor relations in Mexico in the last four years, and discuss their scope and challenges, considering the characteristics of the labor market, and the responses of the main social actors, in the context of the pandemic.

Keywords: labor relations, union corporatism, labor movement.

Resumo

Cambios e retos nas relações laborais. México 2018-2022

Em dezembro de 2018, um novo governo progressista tomou posse no México. A partir disso, desenvolveu-se uma política trabalhista diferente, que incluiu reformas nas leis e regulamentos nessa área. Isso tendeu a modificar as relações trabalhistas no país, em particular, fortalecendo seu caráter bilateral, a partir do restabelecimento da legitimidade da organização sindical, que teve diferentes significados e desafios para os principais atores. O objetivo deste artigo é analisar as mudanças no marco regulatório das relações trabalhistas no México nos últimos quatro anos e discutir seu alcance e desafios, considerando as características do mercado de trabalho e as respostas dos principais atores sociais, no contexto da pandemia.

Palavras-chave: relações trabalhistas, corporativismo sindical, movimento trabalhista.

Germán Sánchez Daza: Doctor en Economía (Universidad Nacional Autónoma de México). Investigador del Centro de Estudios en Desarrollo Económico y Social (BUAP), México.

ORCID iD: 0000-0002-0737-1192

Email: german.sanchez@correo.buap.mx

María Eugenia Martínez de Ita: Doctora en Sociología (BUAP). Investigadora del BUAP, México.

ORCID iD: 0000-0003-1917-4038

Email: mariae.martinez@correo.buap.mx

Recibido: 07/08/2022.

Aprobado: 20/10/2022.

Introducción

El primero de diciembre de 2018 inició una nueva administración presidencial en México, de índole progresista y democrática, con una posición política que postuló como elementos centrales el restablecimiento de la legalidad y la lucha contra la corrupción, el combate a la pobreza, la recuperación de la paz, el logro de la viabilidad financiera, el impulso de la equidad de género y el desarrollo sostenible. Después de dos fraudes electorales (2006 y 2012), un conjunto de fuerzas sociales y políticas democráticas, algunas de ellas de izquierda, lograban el triunfo sobre los partidos tradicionales, que habían dominado las estructuras de poder político durante más de ochenta años. Podemos postular que la propuesta gubernamental buscaba restablecer la institucionalidad democrática y el fortalecimiento de la gestión del Estado e incidir en la disminución de la pobreza.

En términos laborales, sus propuestas incluían programas que atendieran la formación y capacitación para el trabajo, el fortalecimiento de las competencias y habilidades, medidas para restablecer la institucionalidad en las relaciones laborales, la recuperación del salario mínimo y medidas para consolidar la intermediación del Estado para la obtención del empleo y la inserción digna de los trabajadores migrantes.

En tres años, el marco regulatorio laboral se ha transformado, pero el proceso de aplicación y funcionamiento está aún abierto, inaugurando un escenario en el que se debaten los intereses y perspectivas de los distintos actores laborales. La crisis económica y la pandemia vinieron a jugar un papel fundamental en el desarrollo de este proceso, incidiendo en las inercias y limitando las potencialidades de esa reforma y sus efectos sobre el mercado laboral.

El objetivo de este artículo es abordar los principales cambios que se han dado en la regulación de las relaciones laborales, así como los alcances y los retos en un contexto que considera las características de los mercados de trabajo, las políticas y las acciones ante la pandemia en México.

Pandemia y crisis mundiales

A un par de meses de terminar el año 2022, se observa un mayor control de la pandemia por COVID-19. Aun cuando la situación es muy heterogénea, a nivel mundial los datos de nuevos contagios van a la baja, después de alcanzar un punto máximo a finales de enero de este año. Esto no implica que se haya terminado, pues se alerta que existen nuevas cepas y regiones que aún no lograron grados de vacunación adecuados. En este contexto, los impactos de la pandemia y sus secuelas están presentes en diversos ámbitos sociales y naturales; a esto habría que agregar la guerra Rusia-Ucrania, que ha impactado a los sectores energético y agroalimentario mundiales, lo cual contribuye

a una posible gran crisis alimentaria mundial y a un retroceso en torno a la reducción del uso de combustibles fósiles.

En términos de la economía y el empleo, la pandemia provocó una fuerte caída en todos sus ámbitos, de tal forma que aun hoy no logran recuperarse los niveles previos. Ilustración de estos impactos es el comportamiento de dos indicadores generales: durante el período 2017-2019 el PIB mundial creció a un 3,4% en promedio anual, en tanto que para 2020-2022 ese crecimiento solo será de un 2,1%; la tasa de desempleo para esos mismos períodos fue de 5,4% y 6,2%, respectivamente. Los diagnósticos de los organismos internacionales, además de seguir hablando de crisis, observan “fuertes turbulencias” y peligros para la recuperación; en específico, que “el mundo del trabajo se está viendo sacudido por múltiples crisis” (OIT, 2022, p. 3), valorando que la pandemia generó una profunda crisis en el mercado laboral. La situación económica de México ha tenido un comportamiento similar, con disminución de las tasas de crecimiento promedio anual del PIB de 1,4 a -0,1% y con aumento del desempleo de 3,4 a 4%, en esos períodos.

Sin embargo, es necesario plantear que, si bien la pandemia tuvo un fuerte impacto recesivo, las tendencias de largo plazo de la reproducción mundial del capital muestran que existe un agotamiento del régimen de acumulación neoliberal. Al respecto, distintos autores (entre ellos, Gambina, 2022; Husson, 2020; Katz, 2021 y Roberts, 2020) han mostrado, desde diferentes ángulos teóricos, los vínculos entre la pandemia —origen, desarrollo, impactos y política públicas de atención— y el funcionamiento económico neoliberal, el cual no ha podido resolver las contradicciones del proceso de acumulación de capital que dieron origen a la crisis mundial de 2008. A su vez, los mismos organismos internacionales plantean que el lento crecimiento es ocasionado por problemas estructurales y subrayan el bajo nivel de la productividad laboral, por lo que proponen como elementos sustanciales el impulso tecnológico —cuyo eje es la Industria 4.0— y la profundización de la flexibilidad laboral.¹

Las nuevas tecnologías están generando cambios en los procesos productivos, el empleo y el trabajo, lo que demanda, a su vez, nuevas políticas y estrategias en el ámbito laboral. Las expectativas del impacto sobre el empleo, las formas de contratación, las normas salariales y las prestaciones son nuevamente objeto de embate por parte del capital, pero también de nuevas formas de resistencia y organización por parte de los trabajadores. Se trata de dar continuidad a un proceso que se inició en la década de los ochenta: una mayor desregulación del mercado laboral y una nueva recomposición del trabajo y del empleo; es una reedición de la flexibilidad enarbolada desde la década de los ochenta, cuando el neoliberalismo postuló que el tipo de trabajo y empleo existente durante el período fordista y del Estado del bienestar se caracterizaba por tener rigideces que no permitían la introducción de nuevas

1 En particular ver FMI, 2014, 2020 y 2022 y Dieppe, 2020.

tecnologías y formas de organización del trabajo (había un exceso de costos e ineficiencias), por lo que generó como estrategia política y discursiva la flexibilidad laboral, que ha tenido varias acepciones y dimensiones, entre ellas, la numérica, la funcional y la salarial.

Respecto al concepto de flexibilidad, Weller (2007) hace una revisión de su definición y muestra su carácter polisémico; sintetiza la discusión y la valoración de sus impactos, que dependen de la perspectiva y los intereses de los agentes involucrados, subrayando que su implementación afectó la regulación laboral en todos sus niveles y modificó a las instituciones. En este sentido, su propuesta es lograr una “flexibilidad benigna”, que contribuya a generar empleo de calidad, apostando por el diálogo social y las políticas públicas.

Una posición distinta plantea Leite (2009), que considera que la situación laboral resultante del modelo de acumulación neoliberal es producto de las políticas del Estado, bajo una nueva correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo, que genera un nuevo arreglo social. Recuperando el análisis de David Harvey, plantea que una de las características centrales del modelo es la flexibilidad, por lo que a partir de sus acepciones identifica dos debates conceptuales. El primero se refiere al tipo de empleo que se está generando a partir de las transformaciones productivas, por lo que discute el concepto de trabajo atípico, que es diferenciado del que es formal asalariado y con prestaciones, así como del empleo homogéneo y estable. Por esto, lo relaciona con el de trabajo informal (dado su acelerado crecimiento), que en su origen se refería a las ocupaciones de baja productividad, no asalariadas y sin prestaciones, y posteriormente se orientó hacia un tipo de trabajo asalariado disfrazado que fue impulsado por los procesos de flexibilización y tercerización. Se trata de una *nueva informalidad*, vinculada al propio desarrollo del capitalismo, por lo que concluye que es parte de la flexibilidad y es orgánica a la producción capitalista.

La precarización es el segundo concepto que discute. Partiendo de su significado de deterioro, se pregunta sobre cuál es el referente. En primer lugar, sintetiza la precarización como proceso de deterioro del tipo de empleo predominante hasta la década de los años setenta, cuyos componentes eran la estabilidad y el control sobre las condiciones laborales, normas de protección y formas de remuneración. Este tipo de precarización se incrementó en el modelo de acumulación neoliberal, aunque el autor subraya que las prácticas asociadas no son nuevas. La segunda acepción tiene que ver con lo que es el empleo “normal”, de acuerdo con las prácticas institucionales establecidas, que abarca la contratación por tiempo determinado y parcial, la carencia de contrato, pero también a los trabajadores permanentes de empresas de prestación de servicios, a los trabajadores temporales de las empresas subcontratistas y los de agencias de trabajo. Así, la precariedad expresa una gestión diferenciada de la fuerza laboral. Añade que la precarización social resulta de su institucionalización, de los cambios en la legislación y la pro-

tección social, y afecta a las familias asalariadas y a sectores sociales más amplios. Finalmente, al hacer una revisión de la situación del mercado de trabajo brasileño, encuentra que, si bien en los años noventa del siglo pasado la precariedad y la informalidad habían aumentado, en los primeros años de este siglo ha mejorado el empleo en algunos sectores, debido a la actuación institucional para cumplir con la legislación laboral.

Estas tendencias de la precarización y la informalidad del trabajo son mucho más agudas en los países periféricos. Sotelo (1998, p. 83) argumenta que la precariedad laboral y la exclusión social son resultado del capitalismo neoliberal, mostrando que en América Latina, y en particular en México, existen dos tendencias: por un lado, la sustitución creciente y masiva del trabajo vivo por la tecnología y, por otro, la pérdida de derechos contractuales y constitucionales. A su vez, apunta que en la región se constatan dos formas de flexibilidad: la realizada en la organización del proceso laboral y en las cadenas productivas, y la que se efectúa en el uso intensivo de la fuerza trabajo y la caída salarial. Sin embargo, Antunes (2018), al discutir la precariedad y su papel en la generación de valor, plantea que, en la región latinoamericana, dado su pasado colonial, la precariedad ha sido una regla, por lo que no considera que se pueda plantear la existencia de una nueva clase, como lo propone Standing (2011); más bien, existen nuevas morfologías del trabajo, en función de la reproducción del capital en el período actual. Antunes (2014) identifica tres grandes tendencias: informalización, aumento de la precarización y una mayor intelectualización. Plantea que el trabajo estable del capitalismo de posguerra es sustituido por variados modos de informalidad: tradicional (que son temporales o en unidades familiares), asalariados y no declarados (al margen de las normas legales), y autónomos (subcontratados). Si bien hay una delimitación normativa, la informalidad no es sinónimo de precariedad, pero en buena parte de las situaciones mencionadas sí existe, dado que se vincula con la lógica de intensificación de los ritmos del trabajo y el incremento de la valorización del capital. Por ello plantea el concepto de *precarización estructural del trabajo*, que se expresa en erosión del contratado y regulado, falsas cooperativas, emprendedurismo (forma oculta de trabajo asalariado y su flexibilidad) y degradación del trabajo inmigrante. Finalmente, en relación con la intelectualización, aborda los debates en torno al empleo informatizado (ubicado en el sector servicios, pero que ha sido fragmentado del industrial) y la centralidad e inmaterialidad del trabajo, características que discute históricamente, a partir de la conceptualización de Marx. Concluye que las tendencias bosquejadas aquí apuntan hacia una *nueva morfología del trabajo*, de su organización y representación y de la lucha obrera. En este sentido, Leite (2009) plantea que la informalización y precariedad han ido conformando una resignificación del trabajo, generando nuevas identidades sociales (generacionales), formas de resistencia y de lucha.

Recapitulando, la flexibilidad laboral fue el eje de la estrategia para cimentar el modelo de acumulación neoliberal, fortaleciendo y renovando los procesos de informalidad y la precarización. Para ello, se implementó un conjunto de reformas de las normas legales y contractuales de regulación, cuyas peculiaridades dependen de la correlación de fuerzas entre los distintos actores, en particular del Estado, de los empresarios y de los trabajadores (así como de sus capacidades de organización y respuesta), siendo el primero el actor fundamental. En el caso de América Latina, las reformas de las normas laborales se iniciaron de manera temprana en Chile (1978-1979) y continuó una oleada de cambios legales y contractuales en varios países latinoamericanos durante la siguiente década. Según Ermida (2007), estos estuvieron centrados en dos aspectos: primero, en la disminución de los beneficios laborales y el establecimiento de los “contratos basura”, y, segundo, en la privatización de los regímenes de pensión. Con ello se buscaba elevar la competitividad, el empleo y la cobertura de la seguridad social, metas que no fueron logradas (Ermida, 2007, p. 52). En la primera década de este siglo se inició otra oleada de reformas, pero en un contexto distinto, con gobiernos que postulaban una posición menos neoliberal o con deslindes de ella, “gobiernos progresistas”, con una política de respeto de los derechos laborales, protectora de ellos, sin llegar a constituir una caracterización común de las nuevas políticas. Sin embargo, hubo países en los cuales la flexibilidad laboral se efectuó sin modificaciones en las normas legales, tales son los casos de Uruguay, México, Bolivia y Honduras (Carneiro, 2019).² Tanto Ermida como Carneiro plantean la existencia de limitaciones a las acciones emprendidas por los gobiernos progresistas, así como la necesidad de profundizar en sus alcances y resultados.

Para concluir, es necesario reiterar que las transformaciones productivas, en la organización de los procesos laborales y en la división internacional del trabajo reclamaron cambios en la gestión y el uso de la fuerza laboral, materializados en la flexibilidad, lo cual se expresó en modificaciones en las relaciones capital-trabajo. Su sanción institucional estuvo definida por las fuerzas de los actores sociales, de sus historias, sus posicionamientos y resistencias frente al Estado, y el poder de este fue el que dio sentido a las reformas (al respecto ver Lucena, 2002).

Corporativismo: fundamento de la institucionalización de las relaciones laborales en México

De la Garza y Melgoza (1996) proponen una periodización del movimiento obrero mexicano desde la perspectiva de la conformación de los sujetos obreros, para dar cuenta con ello de la complejidad y las tensiones que en-

2 Carneiro tiene razón cuando señala que en México se impuso la flexibilidad laboral por la vía de los hechos y fue tardía y parcial la modificación legal, en 2012.

frenta dicho movimiento en sus distintos niveles de realidad y, en particular, en sus diferentes relaciones con los otros sujetos sociales. Su delimitación del movimiento obrero está acotada por las relaciones —en constante tensión— que tienen los trabajadores con los empleadores y con el Estado, así como entre sí. Se trata de un proceso que articula el espacio inmediato de los trabajadores —el proceso productivo, las relaciones laborales y sindicales, la reproducción social—, así como su presencia en los ámbitos sociales más generales, como son las dinámicas políticas y culturales, y la misma acción, que determina la trayectoria y las características del movimiento.

En su propuesta, los autores mencionados identifican cinco grandes períodos, que abarcan poco más de un siglo: del último cuarto del siglo XIX hasta el fin del siguiente. Se trata de dibujar la trayectoria que fue desde la constitución de las primeras organizaciones de trabajadores, bajo la influencia política del anarcosindicalismo y la lucha por el reconocimiento de sus derechos, época en que predominaron relaciones laborales despóticas y sin ninguna normatividad; continuó con la constitución de nuevos sujetos que alcanzaron la institucionalización y normatividad tanto de sus derechos en el ámbito productivo-laboral como del reconocimiento de sus organizaciones y de la relevancia como colectivo sociopolítico; y llegó hasta la crisis de la institucionalidad, explicada por el agotamiento del Estado social autoritario y de la crisis de la base sociotécnica y las relaciones laborales prevalecientes hasta la década de los ochenta del siglo XX.

En trabajos posteriores, De la Garza (2012 y 2020) profundizó sobre el último período, en el cual los sujetos laborales adquirieron nuevas connotaciones, discutiendo las posibilidades de cambio en las relaciones laborales y sindicales, vinculadas con las transformaciones productivas y las alternancias políticas en las administraciones presidenciales de los últimos veinte años. Además, colocó en la agenda política y sindical la discusión de las consecuencias del corporativismo en los sindicatos y en los trabajadores.

Bensusán y Middlebrook (2013), al abordar la relación de los sindicatos y la política en México en la primera década del presente siglo, subrayan el papel fundamental de las organizaciones de trabajadores en el régimen estatal autoritario posrevolucionario, basado en la alianza entre el movimiento obrero y la élite política gubernamental. En su recuento histórico, delinean la estructuración del poder político desde los ámbitos locales hasta el federal, proceso en el cual la capacidad de movilización obrera dotó a los trabajadores de fuerza de incidencia y negociación.³ Esto se concretó en la institucionalización de las relaciones laborales y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Al mismo tiempo, esa alianza permitió que se establecieran

3 La relevancia del corporativismo en la institucionalización de las relaciones laborales, modelando los movimientos sindicales, es desarrollada por Lucena (200), quien, además, lo analiza como un rasgo de varios países latinoamericanos, vinculado con el populismo.

normas que fortalecían a las organizaciones sindicales y se construyeran controles de Estado sobre ellas y sobre esos derechos. Algunas de esas reglas son: obligatoriedad de pertenencia a un sindicato (al cual se le otorgó la capacidad de exclusión), control sobre el reconocimiento tanto de las direcciones sindicales como de la organización y de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo (CCT), atribución de calificar la procedencia de las huelgas, establecimiento de obligaciones patronales de tipo económico y laboral.

En la medida que se fortaleció el Estado, se generaron distintos programas y políticas de beneficio para los trabajadores (salud, vivienda, crédito), que fueron instrumentos de apuntalamiento de la fuerza de las organizaciones sindicales. A cambio de ello, estas fueron aceptando la limitación en sus demandas y la desmovilización de sus bases: “los términos contradictorios de la relación entre el movimiento obrero ‘oficial’ y la élite gobernante convirtieron a los sindicatos aliados con el gobierno en importantes mecanismos de control político” (Bensusán y Middlebrook, 2013, p. 39). Esta alianza fue fundamental para explicar tanto la escasa respuesta obrera ante la reestructuración productiva y laboral llevada a cabo a partir de la crisis de 1982 como los costos que tuvo para los trabajadores y el debilitamiento de los sindicatos.

De la Garza (1994) argumenta que los pactos corporativos son una forma de relación entre el Estado y las organizaciones de clase, haciendo explícitos los fines del Estado social: la articulación entre acumulación, lucha de clases, producción y consumo en masa. Para el caso de México, subraya que “siendo principalmente político y una forma de relación de dominación del Estado sobre trabajadores organizados tiene funciones económico-productivas y no se reduce al corporativismo partidario” (1994, p. 24). En el ámbito fabril, el corporativismo significó relaciones laborales bajo la vigilancia estatal y subordinando su aspecto productivo a la dominación político-sindical. De tal forma, se configuró un corporativismo que incluía un sistema de favores y castigos de los líderes sobre sus agremiados, combinado con niveles de legitimación, así como relaciones con el partido dominante y las instituciones gubernamentales. Todo ello marcado por el autoritarismo. Esta conformación se desarrolló a partir de las prácticas políticas de las dirigencias y las bases obreras, que permitieron la subordinación de los sindicatos al Estado, cuestión que se logró hacia fines de la década de los cuarenta del siglo pasado y entró en crisis con los cambios bajo el régimen neoliberal.

Esta breve revisión permite llegar a la conclusión de que, desde una perspectiva histórica, el corporativismo en México se convirtió en un elemento clave para la reproducción del capital, disciplinando a los trabajadores dentro y fuera de las empresas. Así, empresas, sindicatos y Estado los vigilaban para identificar cualquier conflicto y acabar con los disidentes, es decir, con aquellos que no se comportaran de acuerdo con los requerimientos del capital. Lo anterior fue posible a partir de las relaciones laborales pactadas, que se diferenciaban de acuerdo con el sector de actividad, el tamaño de la

empresa, el contexto en el que se encontraban ubicadas las empresas y la organización y lucha de los sindicatos y trabajadores; hasta antes del período neoliberal, las relaciones laborales podían adoptar formas paternalistas, autoritarias o institucionalistas.

El régimen de acumulación neoliberal y sus relaciones laborales

Reestructuración productiva

Como se ha expuesto, entre 1985 y 1995 se dio un período de reestructuración productiva profunda a nivel mundial, con introducción de nuevas tecnologías y procesos automatizados (control numérico y computarizado), que conviven con tecnologías de distintos niveles. De manera similar, las nuevas formas de organización del trabajo (toyotismo, *lean production*) se fueron introduciendo y se implementó la flexibilidad laboral en sus distintas formas (ver apartados anteriores y también Sánchez, 1999, y Álvarez, 2018). De esta manera, al hacer un análisis de la configuración productiva de la manufactura durante el período neoliberal, De la Garza afirma:

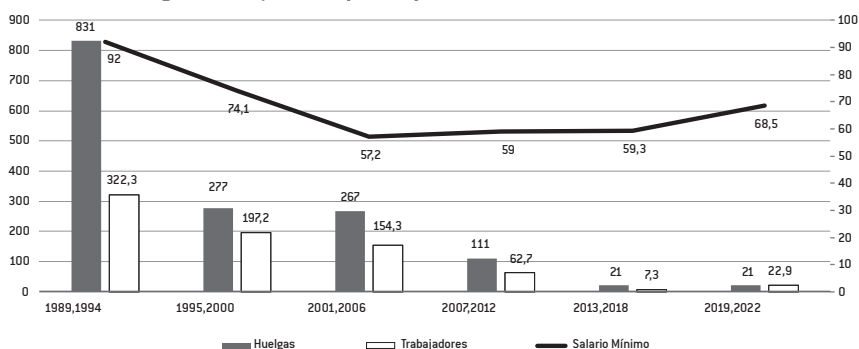
Podemos concluir que la reestructuración productiva avanzó en México, especialmente durante la década pasada, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad numérica ni salarial importantes, no obstante, la implantación de bonos de productividad estos no representaron mucho en el total de las remuneraciones, la flexibilidad avanzó más al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalencia, el ascenso por capacidad. (2012, p. 222)

Esta configuración productiva se desarrolló en el contexto general de la adaptación de la economía mexicana a la economía mundial. La apertura comercial y financiera fue parte de la nueva forma de participación en la división internacional del trabajo, como economía subordinada a los capitales hegemónicos. El sector externo se convirtió en el eje dinamizador, la inserción en las cadenas globales de valor adquirió fuerte impulso, en particular en las industrias automotriz, electrónica y textil-indumentaria, en las cuales empezó a predominar la maquila. Este tipo de ramas, las empresas estatales —su privatización— y los bancos fueron campos de inversión del capital extranjero, que se convirtió en dominante. Asimismo, cobraron relevancia económica algunas ramas de servicios, como el apoyo a los negocios, los profesionales y los educativos. También, el auge exportador afectó al sector agrícola, que abandonó producciones para el mercado local, lo cual rompió encadenamientos productivos locales. El espacio productivo se reconfiguró y se orientó cada vez más hacia la frontera norte.

La derrota de la resistencia obrera de la década de los setenta permitió que las políticas laborales neoliberales fueran implementadas sin grandes sobresaltos para el capital, con la connivencia del sindicalismo corporativo (Escobar Toledo, 2021). Como se ha mencionado, uno de los fundamentos para la reestructuración productiva fue la política salarial, que impuso una caída brutal de los ingresos de los trabajadores. Bortz y Pascoe (1982) plantearon que el ciclo del salario es, a su vez, el de la acumulación del capital, y mostraron el gran ciclo del salario desde la posguerra hasta inicios de la década de los ochenta, que continuó hacia una catastrófica caída, fundamento para la reproducción del capital en su fase neoliberal: el salario mínimo real llegó a su nivel máximo hacia 1976 (para el caso de los trabajadores contractuales esto ocurrió dos años después), a partir de esos niveles, el poder adquisitivo de los asalariados cayó dramáticamente y en el año 2000 representaba solo un 25% del que tenían en 1976. Algo similar ocurrió con los contractuales (Sánchez Daza, 1986). El control salarial permitió que la rentabilidad del capital se sostuviera: si en 1978 los ingresos de los asalariados llegaron a representar aproximadamente un 40% del PIB, para la década de los noventa disminuyó a 28% (Samaniego, 2014; Beteta, 2014).

El gráfico 1 ilustra la caída del salario mínimo real y cómo la huelga, en calidad de instrumento legal de presión de los asalariados, fue cada vez menos utilizada. Los salarios reales ya no dependían de las negociaciones entre la empresa, el Estado y los sindicatos, ni de la resistencia de los trabajadores. Según fue expuesto antes, el régimen de acumulación cambió, los sindicatos perdieron fuerza, el Estado se desatendió de las relaciones capital-trabajo y el mercado se convirtió en el referente para las relaciones laborales. Estos cambios tuvieron como fundamento el rompimiento de los pactos establecidos entre las empresas, el Estado y los sindicatos. El corporativismo, por otra parte, estaba en crisis.

Gráfico 1. Huelgas, trabajadores participantes (miles) e índice del salario mínimo*



* Índice del salario mínimo con base 1988=100, el dato corresponde al inicio de cada período sexenal.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

Empleo⁴ y relaciones laborales: informalidad, precariedad

De manera similar a lo planteado, una característica del empleo en México es la alta informalidad existente, que tuvo un crecimiento sostenido como resultado de la crisis de los ochenta y el despliegue del régimen de acumulación neoliberal (Samaniego, 2008), y persiste hasta la actualidad. Ilustración de esto es la alta tasa de informalidad laboral, que para el presente siglo es superior al 55% de la población ocupada y en épocas de crisis ha alcanzado cifras superiores a 60% (INEGI, 2022). Se trata de trabajadores que normalmente carecen de prestaciones, seguridad social y contrato de trabajo.⁵

En relación con la precarización, para el caso de México se ha argumentado que abarca diversas dimensiones y que se ha profundizado (Rojas y Salas, 2008; Guadarrama y Hualde, 2012). En un acercamiento estadístico, García (2012) parte de medir la precariedad laboral (carencia de prestación de salud y de contratos) e integra en su análisis otras dimensiones: temporalidad, género, rama, región, escolaridad y remuneraciones. Sus resultados arrojan que los trabajadores sin contrato y sin prestaciones tienen los más bajos ingresos. Esto último lo comparten los temporales.

Por su parte, De la Garza (2012) hace un estudio de las relaciones laborales en la manufactura, diferenciando además aquella que es maquiladora; en ambos casos la tasa de sindicalización es alta, en especial en los grandes establecimientos, pero ello no significa que logren mejores condiciones de trabajo. En la maquila predomina la Confederación de Trabajadores de México (CTM). La presencia de regulación sindical es muy baja en los tipos de contratación de personal, las limitaciones a los trabajadores de confianza, la rotación de puestos, la promoción y los cambios en la organización del trabajo.

El autor refiere que en la maquila se identificaron dos tipos de relaciones entre empresa y sindicato: a) Tijuana, donde predominan los contratos de protección (simulados), con ausencia de los sindicatos en el piso de fábrica; b) Matamoros, que sigue el modelo corporativo tradicional, los sindicatos ejercen el monopolio de la contratación, con beneficios contractuales por encima de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT). En ambos casos, las gerencias mantienen totalmente la gestión del proceso. Además de estos tipos, menciona el caso de las grandes empresas (electricidad, petrolera, telefonista,

4 El empleo en México es bastante heterogéneo, varía según el sector productivo, el tipo y tamaño de la empresa, y las regiones; cuestión similar acontece con las condiciones y relaciones laborales existentes. Sin embargo, con la finalidad de dar un bosquejo de la realidad, se hará referencia a las problemáticas fundamentales que han sido expuestas por diversas investigaciones.

5 La magnitud y las características de la informalidad sobrepasan el análisis que se presenta en este artículo, además la reforma tiene un impacto directo sobre el empleo formal. Asimismo, es pertinente señalar que una buena parte del trabajo asalariado formal no se rige por la Ley Federal del Trabajo, como es el caso de los empleados gubernamentales, aunque las reformas que inciden en el respeto al derecho de organización sí han sido incluidas, pero se mantiene la limitación para realizar huelgas y tener contrato colectivo.

automotriz) con presencia sindical, que tienen injerencia defensiva en el proceso de trabajo (introducción de nuevas formas de organización y de tecnologías), donde, si bien sus contratos fueron flexibilizados, los sindicatos mantienen presencia en las formas de ascenso, la asignación de tareas y la movilidad.

Una práctica empresarial que adquirió relevancia en el neoliberalismo ha sido la subcontratación (*outsourcing*), que tiene como trasfondo el pago de salarios y condiciones laborales diferenciados, con el objetivo de reducir costos, a través de la segmentación productiva. En sentido estricto, la maquila se desarrolla desde sus inicios como subcontratación (a nivel internacional), pero con la globalización alcanza mayor profundidad (Sánchez *et al.*, 2014). Si se considera como un indicador de la subcontratación al personal ocupado no dependiente de la empresa, para 2003 alcanzaba un 9,2% y para 2018, 10,5%, con relación al total del personal ocupado. Sin embargo, esta práctica se ha difundido más ampliamente en varios ramos productivos, por ejemplo, en los servicios de información y medios de comunicación, inmobiliarios y profesionales. Asimismo, en la industria automotriz la subcontratación ha sido una práctica muy utilizada, a partir de la misma segmentación productiva y el establecimiento de cadenas de suministro. Bensúsán y Carrillo (2012) lo ilustran con el caso de Volkswagen, que hizo caer sus costos laborales entre 1992 y 2004: de ser un 10% del costo total disminuyeron al 4-5%, como resultado del *outsourcing* y los cambios en las condiciones laborales. Los autores concluyen que “Las insuficiencias regulatorias y la falta de negociación colectiva a nivel de las cadenas productivas han alentado el uso extensivo de la subcontratación” (Bensúsán y Carrillo, 2012, p. 757).

En conjunto, la nueva situación laboral en este período no requirió de sanción legal, pues la crisis del corporativismo debilitó la posición de la representación sindical corporativa y la derrota de la resistencia obrera en la década de los setenta imposibilitó una respuesta independiente. La capa política dirigente, de Estado, subordinó de manera distinta al sindicalismo corporativo, disminuyendo su capacidad de negociación, pero haciendo uso de su posición como intermediario ante los trabajadores.

Las relaciones laborales en la cuarta transformación

Las aspiraciones democráticas y el clamor por un cambio social y económico se expresaron rotundamente en las elecciones presidenciales de 2018. Con más de 30 millones de votos (63% de los emitidos) se optó por un partido progresista cuya propuesta era respetar la institucionalidad. Demandas como la libertad y la democracia sindical, la justicia laboral expedita, la transparencia sindical y la inclusión de la perspectiva de género fueron retomadas en ese contexto, así como en el marco de los acuerdos internacionales firmados.

Desde su inicio, la nueva administración emitió acuerdos y elaboró programas que incidían en las relaciones laborales. En el cuadro 1 se sintetizan

las principales reformas, los acuerdos y las acciones que fueron impulsadas desde el año 2017 y que a continuación se analizarán.

Cuadro 1. Principales reformas, acuerdos y acciones en el ámbito laboral

Fecha	Reforma o acuerdo	Aspectos principales
2017 febrero	Reforma constitucional	Desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y creación un organismo de conciliación autónomo y tribunales en el Poder Judicial. Garantizar la representatividad sindical y el voto libre y secreto en la elección de dirigentes.
2018 noviembre	Firma del Tratado México, Estados Unidos, Canadá (TMEC)	En el capítulo laboral se establece el cumplimiento de los principios y obligaciones contenidas en la Declaración de Derechos en el Trabajo y la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Justa. Explicita el compromiso de respetar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, no discriminación, protección de los trabajadores migrantes. Establece procedimientos de consulta y diálogo para garantizar el cumplimiento de los acuerdos. México se compromete a adoptar la legislación necesaria para poder cumplir con lo firmado.
	Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos	Ningún servidor público debe recibir remuneración o retribución mayor a la que percibe el presidente de la República.
2018 diciembre	Determinación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	Es inconstitucional que los patrones no estén obligados a inscribir a las trabajadoras del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
	Acuerdo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	Se determina un incremento de 16,2% a los salarios mínimos, que incluye un monto independiente de recuperación y otro que prevé la inflación del año 2019. Para la zona de la frontera norte se aumenta en un 100%.
2019 enero	Presidencia, Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	Programa de capacitación laboral (estancias en unidades económicas) para jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, y pasan a percibir un apoyo mensual y seguro médico.
2019 mayo	Entra en vigor la reforma de la LFT	Reglamenta los Tribunales Laborales, que dependerán del Poder Judicial, tanto a nivel local como federal. Funcionamiento del Centro Federal de Conciliación y Registro, conciliación laboral y registro de sindicales. Norma de funcionamiento de sindicatos.
2021 abril	Reforma de la LFT	Regula al <i>outsourcing</i> , prohíbe la subcontratación de personal para la realización de actividades principales de los establecimientos.

Fuente: Elaboración propia con base en *Diario Oficial de la Federación*.

Recuperación del poder adquisitivo salarial

La recuperación de la capacidad adquisitiva del salario mínimo era parte del programa de campaña, dado su deterioro desde la década de los setenta, por lo que, con la nueva administración gubernamental, de inmediato se logró revertir la tendencia: el aumento de 2021 con relación a 2018 fue de 48%, aun cuando siguió estando muy por debajo del salario real de 1976 (representa un 45%).

El impacto de estas decisiones es relevante y en el largo plazo puede ser profundo. Por lo pronto, ha beneficiado a una buena parte de la población, pues es el “piso” legal y es tomado como referencia, en especial en la economía informal. En este sentido, se puede mencionar que la brecha entre el salario mínimo y los registrados en la economía formal ha disminuido: las remuneraciones medias pagadas en la manufactura significaban 6,5 salarios mínimos en 2018 y para 2021 eran 4,6; para esos mismos años el salario promedio de cotización ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) era de 4,4 y 3,4 salarios mínimos, y los salarios de negocios comerciales al menudeo (donde predomina el trabajo informal) equivalían a 2 y 1,4 salarios mínimos, respectivamente.

Son importantes los efectos que esto tiene sobre las negociaciones de los CCT, pues en estos predominan acuerdos salariales que solo logran aumentos ligeramente superiores a la tasa de inflación. De esta forma, se puede observar que si en el sexenio de Peña Nieto los acuerdos de negociación salarial registrados, en promedio, solo fueron superiores a la tasa de inflación en un 0,33%, en contraste, durante los primeros tres años del gobierno de López Obrador fueron de un 1,08%. Esto presiona las negociaciones contractuales, pues los trabajadores organizados se ven estimulados a reivindicar una mejoría salarial. Este es el caso de las maquiladoras de la frontera norte, que en 2019 detonó un fuerte movimiento obrero, con importantes consecuencias.

Otra decisión presidencial (posteriormente convertida en ley) —que tiene consecuencias sobre la estructura de sueldos y salarios de los funcionarios y empleados públicos— es la fijación de un tope a los sueldos de los funcionarios (el fijado al presidente), pues si bien tiene como destinatarios mediáticos a los burócratas de los más altos niveles, tiene efectos sobre la escala de ingresos de la burocracia estatal, dado que se achata. Además, dada la austeridad republicana, ha implicado ajustes de sueldos y prestaciones, y en el nivel de empleo.

El impacto de las decisiones legales y políticas

Entre las políticas implementadas que atienden a problemas fundamentales en el mercado laboral nos interesa destacar dos. La primera, en diciembre de 2018, refiere a que la Suprema Corte de Justicia determinó que las trabajadoras del hogar tienen derecho a la seguridad social proporcionada por el IMSS, que se integra en la reforma de la LFT de 2019 e inicia un programa

piloto para su inscripción. Esta medida es relevante, pues este es uno de los segmentos laborales más invisibilizados y en condiciones precarias: sin prestaciones, sin horarios fijos y con jornadas laborales prolongadas e ingresos muy bajos. Además, se trata de un empleo en el que predominan las mujeres. Hacia mediados de 2019 se estimaba que había 2,4 millones de trabajadoras del hogar, que representaban un 4,4% del personal ocupado total y un 8,5% del trabajo informal; el 87,7% son mujeres, que realizan principalmente labores de limpieza (85,6%) y de cuidado de personas (10,2%). El programa ha avanzado muy lentamente. Si bien en los primeros meses logró inscribir a 7.158 trabajadoras, para junio de 2022 alcanzó la cifra de 49.482 afiliados (IMSS, 2021). Del total de inscritos, el 66% son mujeres, lo cual está por debajo de la proporción que estas tienen en el total de este tipo de trabajo (87%), y el 56% tiene más de 50 años de edad, con un salario diario promedio de 230,50 pesos mexicanos. Respecto del salario, a partir de 2021 se establece un salario mínimo, fijado en 154,03 pesos mexicanos diarios, que es superior al mínimo general (\$ 141,71).⁶

La segunda de las políticas implementadas tiene como objetivo incidir en uno de los problemas más agudos en el país: el desempleo, en especial el juvenil —que ha alcanzado tasas del 20% y, además, se agrava con las restricciones que enfrentan los jóvenes para continuar sus estudios—. Para 2018 había 6,6 millones en estas condiciones (en el rango de edad de 15 a 29 años). Enfrentar esta problemática se constituyó en uno de los objetivos de la administración de López Obrador. Para ello, uno de los programas más importantes es Jóvenes Construyendo el Futuro, que funciona desde enero de 2019 y busca vincular a jóvenes (de entre 18 y 29 años) con empresas e instituciones para la capacitación y la generación de competencias laborales que les permitan, posteriormente, acceder a algún empleo. La duración de la beca puede ser hasta de un año, contando con una beca mensual superior al salario mínimo y servicios médicos.

Para junio de 2021 se había atendido a 1,7 millones de jóvenes, un 43,5% tenía un nivel educativo medio superior, 26,6% de secundaria, 16,4% universitario, 9,6% primaria, 3,7% carrera técnica y 0,2% posgrado. El 59% eran mujeres. Un estudio de 2020 de la CONASAMI concluía que: a) el programa estaba cumpliendo con sus objetivos: los participantes tenían una probabilidad de encontrar trabajo de 46,2%, frente a un 23,6% de aquellos que no habían participado en él; b) durante la pandemia, permitió asegurar un ingreso a jóvenes en situaciones de alta vulnerabilidad, incidiendo también en el bienestar de sus familias. Sobre esto último, tomando como referencia las condiciones del total de jóvenes del rango de edad de 18 a 29 años, dicho análisis muestra que los beneficiarios del programa presentan indicadores de

6 El valor en dólares de esos salarios diarios de las trabajadoras del hogar es el siguiente: salario medio 11,43 y salario mínimo 7,75, en tanto el salario mínimo general era de 7,13 dólares.

mayor rezago en acceso a servicios básicos en sus hogares y el porcentaje que vive en localidades rurales es superior. Sin embargo, también se han externado diversas críticas sobre su funcionamiento, sus alcances y su uso político (Miquel, 2022; Rubio, Razo y Loredó, 2022).

La reforma laboral, ausencia obrera

Si bien en 2012 se había llevado a cabo una modificación importante a la LFT, esta profundizaba la precariedad y se seguía asistiendo a una violación sistemática de los derechos laborales y sindicales. Los antecedentes más inmediatos y directos para la reforma de 2019 tienen que ver con la denuncia de estas prácticas ante los organismos internacionales y actores laborales de los socios comerciales. Bouzas, Ramírez y Reyes (2021) mencionan la reunión de febrero de 2009 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se discutió una queja sobre democracia y libertad sindical, presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas a través de la Confederación Sindical Internacional. El resultado fue una recomendación al gobierno mexicano de la aplicación de la legislación laboral y sindical por medio del diálogo. Entre los problemas planteados estaban la representatividad sindical, la bilateralidad de la negociación colectiva y la imparcialidad de las Juntas de Conciliación. En 2015, se volvió a denunciar a México por prácticas antisindicales; al siguiente año se planteó el tema, pero esa vez en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos.

Simultáneamente, desde el ámbito de los socios comerciales de México —Estados Unidos y Canadá—, se puso en discusión esa problemática, en términos de sus consecuencias en el comercio. Covarrubias (2020) señala que a partir de la administración de Trump se insistió sobre el trato desigual, que afectaba a su país y establecía un desequilibrio comercial ocasionado por la competencia basada en bajos salarios, y se propuso el respeto y la promoción de los derechos laborales establecidos en los acuerdos de la OIT. Por su parte, Canadá planteó la necesidad de definir estándares laborales y ambientales en el acuerdo comercial. En mayo de 2017 se inició la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que concluyó en agosto del año siguiente. En este se incluyó un capítulo laboral que establece fundamentalmente el cumplimiento de las obligaciones aceptadas de la OIT (respeto de los sindicatos, libertad de asociación, derecho a la huelga, bilateralidad en la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado e infantil). Además, incluye mecanismos de consulta y diálogo, con la finalidad de supervisar el cumplimiento de las normativas internacionales y las del mismo acuerdo. En el anexo 23A se hacen recomendaciones específicas para México para el cumplimiento del acuerdo y la adaptación de normas que lo permitan. Asimismo, se establece el compromiso para que estas sean aprobadas antes del 1 de enero de 2019.

Cuadro 2. Reforma de la LFT, 2019, principales tópicos

Ejes	Principales aspectos
Sindical: libertad y democracia	Voto personal, directo, secreto.
	Forma de organización que se estime conveniente.
	Eliminación de la cláusula de exclusión.
	Posibilidad de que exista más de un sindicato en una empresa (solo el mayoritario es el titular del contrato colectivo).
	Proporcionalidad de género en direcciones sindicales.
Relaciones laborales: negociación colectiva auténtica	Transparencia y rendición de cuentas.
	Información pública.
	Límites a la duración en direcciones sindicales.
	Consulta obligada a los trabajadores para la firma del contrato colectivo, mediante voto directo, secreto.
	Debe ser entregado a todos los trabajadores.
Justicia	Reconocimiento de las directivas sindicales como titulares del contrato colectivo (legitimación).
	Límites a los procesos de conciliación y judiciales.
	Autonomía de los centros de conciliación y arbitraje.
	Tribunales laborales dependientes del Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia con base en Poder Ejecutivo Federal (2019) y STPS (2019).

Ahora bien, la reforma de la LFT de 2019 reglamentó los cambios efectuados en los dos años previos, delimitando su alcance en términos de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. En el cuadro 2 se sintetizan sus principales contenidos. En términos generales, se puede plantear que se trata de reglamentar los derechos internacionales y de establecer procesos regulatorios que garanticen su pleno ejercicio (STPS, 2019). Así, se abre un período de transición, en el que se realizan varios procesos: adecuación de los estatutos de los sindicatos, apertura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFRL) y de los locales, inicio de funciones de las autoridades judiciales, legitimación de los CCT existentes.

En el contexto laboral y sindical que se ha presentado en este artículo, el proceso con mayor disputa ha sido la legitimación de contratos, pues en él se condensan los intereses de patrones, líderes sindicales y trabajadores de las empresas, pero también detrás de ellos están sus relaciones con otros actores laborales, como son los distintos niveles de gobierno.

Proceso de legitimación y de disputa

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo se incluye, en el artículo 390 ter, la ratificación de los trabajadores, mediante su voto personal, libre, directo y secreto, del CCT vigente; en caso de ser rechazado, los derechos y prestaciones adquiridos no se pierden, pero deberá iniciarse la negociación de uno nuevo. Las autoridades laborales supervisan el proceso —inicialmente la STPS y, a partir de su constitución, el CFRL—, con la finalidad de garantizar que los trabajadores

emitan libremente su voto. Le ley establece que todos los CCT existentes (registrados) deberán de ser legitimados antes del 1 de mayo de 2023. En los hechos, este proceso significa también la legitimación de la representación sindical.

Dada la opacidad y connivencia existente en las desaparecidas Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se conoce la cantidad exacta de CCT vigentes, por lo que la STPS calcula un universo de aproximadamente 580.000, pero el 80% han estado inactivos en los últimos años. El proceso ha sido lento, a inicios del mes de agosto de 2022 solo se habían legitimado 5.831 CCT, que habían registrado 2.808 sindicatos y con un total de 1.794.811 trabajadores involucrados; se destaca que solo un 0,94% no fueron legitimados (una buena parte porque no asistió a votar la mayoría de los trabajadores). Esto significa que: a) se ha legitimado solo un 5% de los CCT realmente existentes, esto a menos de un año de concluir el período establecido en la ley; b) los datos sobre la abrumadora legitimación pueden ser leídos de distinta manera, desde el optimismo del sindicalismo oficial y las empresas —pues se interpreta como la existencia de una buena representación sindical y de conformidad con las condiciones laborales— a las lecturas críticas que identifican la continuidad del corporativismo y el ejercicio de la coerción sindical y empresarial.

En el cuadro 3 se muestran algunos datos que ilustran la votación de los CCT legitimados hasta abril del 2021. Además de tres CCT de grandes empresas, es claro que la gran mayoría ha votado a favor; la interrogante es sobre los determinantes de ese voto.

Cuadro 3. Resultados seleccionados de la legitimación de contratos

Sindicato titular	1 Padrón	2 Emitidos	3 A favor	4 Contra	5 Nulo	6 Abstención %	7 Rechazo [4/1] %
Varios (un total de 1.300) ¹	387.610	325.723	296.860	25.836	3.027	16,0	6,6
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana ²	24.878	20.691	20.115	535	38	16,8	2,1
Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana ²	72.192	65.139	57.002	8.021	116	9,8	11,1
Sindicato Nacional Trabajadores del Seguro Social ³	442.838	387.453	379.990	6.770	693	12,5	1,5

¹ Total de contratos legitimados hasta el 30 de abril de 2021. ² Procesos realizados en el mes de diciembre de 2021. ³ Efectuado en agosto de 2022.

Fuente: Elaborado con base en Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2022) y Maquila Solidarity Network (2021).

Respuesta obrera ante la reforma laboral

A pesar de que los procesos de reforma laboral y las políticas implementadas en la actual administración se han hecho en un contexto de participación poco activa de los trabajadores, sí han existido respuestas que destacan por su contundencia y han sido ampliamente visibilizadas. A continuación se describen dos de ellas, pues pueden marcar un punto de inflexión para el despliegue de un movimiento más amplio.

La lucha de las trabajadoras de la maquila en Matamoros

En enero de 2019, trabajadoras de las maquilas de Matamoros (pertenecientes al Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora) realizaron paro de labores en reclamo del pago de un incremento salarial y de un bono —derivado del aumento del salario mínimo— que las empresas se negaban a pagar. En una semana 32 empresas aceptaron la demanda. Sin embargo, el descontento se generalizó y en las siguientes semanas se efectuaron más paros obreros (esta vez del Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras de la CTM) y también del sindicato de la industria minero-metalúrgica. A este movimiento se lo conoce como 20/32.

Martínez y Reyes realizan un análisis del papel de los distintos actores involucrados y destacan que las empresas, al comienzo de los paros, trataron de deslegitimarlos, calificándolos como “ilegales”, y finalmente aceptaron la demanda. Por su parte, el gobierno federal buscó convencerlos de aceptar las demandas. Durante las negociaciones, salió a la luz el impacto que tiene la política de aumento del salario mínimo, que la patronal consideraba que no debía afectar a los CCT. Una posición similar fue adoptada por los líderes de los sindicatos involucrados. Dada la reacción y las demandas de las trabajadoras, los autores sostienen que su acción “estuvo dirigida a mejorar su posición frente al capital maquilador renegociando los acuerdos entre la empresa trasnacional y el sindicalismo corporativo” (Martínez y Reyes, 2020, p. 206). Así, en los hechos, las representaciones sindicales fueron cuestionadas y superadas, y surgieron nuevos actores, entre ellos la que se convertiría en la asesora legal del movimiento (Susana Terrazas, quien, según los autores citados, “dotó de un discurso a los trabajadores que cuestionaba la naturaleza del sindicalismo matamorenses” [Martínez y Reyes, 2020, p. 210]).

Martínez y Reyes discuten tres interpretaciones del movimiento: 1) la que destaca la presencia de intereses de Estados Unidos, que tendrían como objetivo desprestigiar la administración de López Obrador; 2) la que subraya la tradición sindical de los trabajadores de Matamoros de hacer válidos los acuerdos contractuales; y 3) la existencia de un modelo laboral precarizante, por lo que el movimiento es resultado del deterioro del nivel de vida. Haciendo un recuento de la experiencia sindical de la región, argumentan que

había ya un proceso de deslegitimación de las dirigencias sindicales, que permitió el deterioro de las condiciones de trabajo y las prestaciones, y que la movilización —potenciada por las redes sociales— permitió romper con la fragmentación que había impuesto la patronal, cuestionando así también a la dirigencia sindical. Los autores concluyen su análisis ubicando a esta resistencia obrera como parte de una segunda ola democratizadora del país (después de la electoral de 2018), afirmando que están surgiendo nuevos actores sindicales y cuestionando a los actores sindicales que se acomodaron bien al neoliberalismo.

La evolución posterior de esta resistencia fue hacia la construcción de nuevas representaciones sindicales. En junio de 2019 fue registrado el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias, Movimiento 20/32 (SNITIS), que busca consolidar su presencia entre los trabajadores de la región, enfrentando a los viejos sindicatos y también al gobierno estatal (que durante 2019-2020 persiguió al secretario general y a la asesora legal, quien recibió el apoyo del partido Morena y obtuvo una diputación en 2021). En marzo de 2022, este sindicato logró la titularidad del CCT de la empresa Tridonex (3.800 trabajadores), lucha que se había iniciado desde el movimiento de 2019 y en el marco del TMEC. En 2021 recibió apoyo de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), que presentó una queja por violaciones a la libertad sindical. La titularidad se logró derrotando al sindicato de la CTM, que, aliado con la empresa, había hecho gala del repertorio tradicional para someter a las organizaciones independientes: despidos arbitrarios, amenazas, violación de derechos laborales, compra de votos y listas negras.

En abril de 2022, el SNITIS también ganó la representación de la empresa Panasonic y en junio firmó el nuevo CCT. Ante este triunfo, la lideresa sindical reconocía que ahora sí se podía luchar y tratar de mejorar las condiciones laborales (por ejemplo, la jornada de 40 horas a la semana) y declaró que irían por más reconocimientos. Finalmente, en agosto, se anunció que presentarían una queja laboral en el marco del TMEC, por violaciones a los derechos de los trabajadores en la empresa de autopartes BBB Industries.

General Motors, planta Silao

La lucha reciente de los trabajadores de la planta Silao de General Motors por tener un sindicato que pudiera defender sus derechos tiene sus orígenes en 2019, cuando se organizaron de manera secreta, a fin de no ser despedidos y sancionados por la empresa o el sindicato. Según denunciaron, desde hacía tiempo se desarrollaban despidos, presiones laborales y mayores controles sobre los tiempos. En abril de 2021 se llevó a cabo la primera consulta de legitimación, sin embargo, el sindicato violentó el proceso —abrieron antes las urnas, existencia de amenazas a los delegados—, lo que indignó lo que

indignó a la Unifor, la mayor federación sindical canadiense. Esto implicó la anulación por parte de la STPS. Entre las irregularidades encontradas estuvieron la falta de información sobre el CCT, la coacción e intimidación para que no votaran y la presencia de personas ajenas al sindicato a quienes, además, se les permitió votar. Legisladores de Estados Unidos pidieron la revisión de las violaciones a los derechos laborales, pero la empresa se deslindó. A pesar de la resistencia del líder, finalmente en junio el sindicato oficial aceptó las conclusiones a las que había llegado el gobierno mexicano sobre la negociación de los derechos laborales. En agosto se efectuó la legitimación del contrato, resultando que se emitieron 3.214 votos en contra y 2.623 a favor, de un padrón de 6.494; de esta forma se derrotaba al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedoras de Autopartes en General, de la Energía, sus Derivados y Similares de la República Mexicana “Miguel Trujillo López”, perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México. Finalmente, en febrero de 2022 se eligió nuevo sindicato, enfrentando las presiones de la patronal y de los sindicatos corporativos. Con una votación del 76,5% el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz (SINTTIA) se impuso.

Mientras se daba este proceso de repudio, ese mismo sindicato corporativo, perteneciente a la CTM, enfrentó una decena de contratos legitimados, en los cuales obtuvo una mayoría de votos superior al 80%, en promedio, donde votaron más de 6.000 trabajadores.

Gómez (2022) explica que desde 2015 había esfuerzos por organizarse, que se fortalecieron recuperando y dialogando con trabajadores de las otras automotrices de la región y con asesoría del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. Esto permitió enfrentar el proceso de legitimación y, posteriormente, obtener el reconocimiento. El sindicato desconocido había logrado arrebatar la titularidad en 2011 y, desde entonces, había venido limitándose a reproducir lo establecido en la LFT, donde no existía bilateralidad. Se trataba de un sindicalismo de control, antidemocrático, que no tenía interés por negociar mejores condiciones de trabajo y dejaba a la empresa toda decisión. En su artículo, Gómez señala que existen dos posiciones contrarias sobre los cambios legales ocurridos: una, por sí mismos, ellos modificarán radicalmente las relaciones laborales en beneficio de los trabajadores; la otra, son inservibles, pues no hay cambio en el proceso de acumulación. Frente a ello, plantea que son espacios que se abren para la actuación y organización independiente, para derrotar al corporativismo; las luchas que se emprendan deben ser experiencias que se deben difundir. Por su parte, Caballero y Razett (2022) señalan que la dirigencia del SINTTIA quedó atrapada por la intervención de las direcciones burocráticas de organizaciones como UNIFOR y AFL-CIO, y renunció a la independencia sindical, con la implementación de prácticas que limitan la democracia, como la toma de decisiones sin consulta.

Reflexiones finales

Las transformaciones legales y políticas en el ámbito del trabajo y el empleo en los últimos cuatro años están modificando las relaciones laborales en México, aunque no con la rapidez que pudiera esperarse o anhelarse, dado el largo período de reinado corporativista. La respuesta obrera pareciera ser esporádica o escasa, lo cual obliga a comprenderla de mejor manera. No ha habido tiempo para ampliar el presente estudio y dar cuenta de las resistencias en otros espacios, como el de los trabajadores al servicio de los gobiernos y organismos públicos, donde solo una parte de las modificaciones legales son aplicadas, lo que limita sus derechos laborales y de organización. Se pueden identificar en ese espacio laboral importantes luchas que enfrentan relaciones despóticas y arbitrarias; varios sindicatos o grupos de trabajadores participan activamente por transformarlas, como es el caso de los maestros de educación básica, pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y a sus corrientes democráticas e independientes, entre ellas la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, de los sindicatos de varias universidades.

Otro espacio laboral relevante es, precisamente, el que De la Garza conceptualizó como “trabajo no clásico”, donde imperan relaciones informales, y que Leite identificó como nueva informalidad, pero que se ha visibilizado en los últimos años, en particular a partir de la pandemia. Allí se forman organizaciones menos tradicionales e independientes, donde los jóvenes dan uso a su vitalidad y creatividad para hacer manifestas sus condiciones y luchas, como es el caso de los trabajadores subordinados a las plataformas y de los *call centers*. En este sentido, es pertinente profundizar en el significado y sentido que los jóvenes dan a los sindicatos, lo cual condiciona su acción frente a los procesos de legitimación contractual y ratificación de directivas sindicales.

Por otro lado, hay que señalar que la política laboral del gobierno progresista ha sido de claroscuros, lo que mantuvo vivo el corporativismo sindical, sin ofrecer concesiones políticas, pero sin confrontarlo directamente, sin romper con él, con márgenes de tolerancia. Los procesos de elección de direcciones y de legitimación de contratos de grandes empresas estatales y privadas han sido cuestionados por su desaseo, ya que en estos se han tolerado las prácticas antidemocráticas e incluso con intervención política de distintos grupos partidarios, incluido el gobernante. Los casos de los sindicatos petrolero, electricista y de maestros son ejemplo de esto. Al mismo tiempo, la política laboral del gobierno federal con sus trabajadores ha tenido contrastes relevantes, con despidos y ajustes de personal sin una clara justificación.

En estos contrastes es de mencionar la escasez o la inexistencia de programas laborales para atender la pandemia. México fue identificado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como uno de los países con menores medidas de protección del empleo. Aprovechan-

do esta ausencia, las empresas buscaron minimizar las consecuencias de la pandemia y la consecuente cuarentena, a través de la reducción de salarios, sin llevar a cabo o concretando laxamente las medidas sanitarias obligadas y poniendo en peligro la vida de los trabajadores.

En este contexto, será relevante analizar profundamente las estrategias empresariales, que no dudan en solventar y dar oxígeno al viejo corporativismo, al mismo tiempo que negocian con el Estado y ceden ante la resistencia organizada.

Queda abierta la posibilidad de una transformación profunda de las relaciones laborales y la conclusión del corporativismo sindical. Democratizar las organizaciones sindicales, mejorar las condiciones laborales y de vida, y confrontar la precariedad son retos que solo se podrán alcanzar en la medida que los trabajadores logren constituir organizaciones independientes.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (2018). *Cómo en neoliberalismo enjauló a México*. México: UNAM.
- Antunes, R. (2018). The new service proletariat. *Monthly Review* [en línea], 69(11). Disponible en: <<https://monthlyreview.org/2018/04/01/the-new-service-proletariat/>> [acceso 10/11/2022]
- Antunes, R. (2014). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. En J. Estrada. *América Latina en medio de la crisis mundial*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 17-36.
- Bensusán, G. y D. Cerdas-Sandi (2021). Desarmar los corporativismos sindicales: diseño institucionalistas y recursos de poder en México y Brasil. *Desacatos*, 67, pp. 156-179.
- Bensusán, G. y K. J. Middlebrook (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México, UAM-Xochimilco, CLACSO.
- Bensusán G. y J. Carrillo (2012). Corporaciones multinacionales y prácticas de empleo en México. En E. de la Garza (coord.). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdés, pp. 731-769.
- Beteta, H. (2014). *Perspectivas de pobreza y desigualdad en México*. Ponencia presentada en el XX Congreso del Colegio Nacional de Economistas, México, 26 de septiembre.
- Bortz, J. y R. Pascoe (1982). *Salario obrero y clase obrera en la acumulación de capital en México*. UNAM-ENPE Acatlán.

- Bouzas, J. A.; A. O. Ramírez y G. Reyes (2021). *Redes de actores en el proceso de reforma laboral ante la precarización de las relaciones laborales en México*. México: UNAM IIEc.
- Caballero, M. y A. Razett (2022). Elección sindical en General Motors Silao: ¡No a la CTM! *La Izquierda Diario*. Disponible en: <<https://www.laizquierdadiario.com/Eleccion-sindical-en-General-Motors-Silao-No-a-la-CTM>> [acceso: 10/11/2022].
- Carneiro, F. (2019). Desagregando reformas: sindicatos y reformas laborales en izquierdas moderadas. *Revista de la Facultad de Derecho*, 47(e20194710), pp. 1-37.
- CONASAMI (2021). *El efecto del Programa 'Jóvenes construyendo el futuro' durante la pandemia*. México: STPS-CONASAMI.
- Covarrubias, A. (2020). *El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional*. México: Friedrich Ebert Stiftung.
- De la Garza, E. (2020). Trabajo y sindicalismo en México: desafíos de la cuarta transformación del gobierno de Morena. *Trabajo*, 11(16), pp. 45-51.
- De la Garza, E. (2012). La manufactura en crisis y en la crisis. En E. de la Garza (coord.). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdés, pp. 193-246.
- De la Garza, E. (1994). El corporativismo: teoría y transformación. *Iztapalapa*, 34, pp. 11-28.
- De la Garza, E. y J. Melgoza (1996). Los ciclos del movimiento obrero mexicano. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(2), pp. 65-81.
- Dieppe, A. (2020). *Global productivity. Trends, drivers, and policies*. Washington, DC: World Bank.
- Ermida, O. (2007). La política laboral de los gobiernos progresistas. *Nueva Sociedad*, 211, pp. 50-65.
- Escobar Toledo, S. (2021). *El camino obrero*. México: FCE.
- FMI (2022). *Perspectivas de la economía mundial*. Washington: FMI.
- FMI (2020). *La próxima fase de la crisis: Se necesitan nuevas medidas para una recuperación resiliente*. Washington: FMI.
- FMI (2014). *Perspectivas de la economía mundial*. Washington: FMI.

- Gambina, J. (2022). La crisis y los rumbos. En: E. Elorza y J. Gambina (comps.), *Crisis del capital y pandemia. Los desafíos para Nuestramérica*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 21-38.
- García, B. (2012). La precarización laboral y desempleo en México 2000-2009. En: E. de la Garza (coord.). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdés, pp. 91-118.
- Gómez, W. (2022). El movimiento de los trabajadores de General Motors-Silao: una batalla por la libertad sindical. *Revista Común*, marzo. Disponible en: <<https://revistacomun.com/blog/category/willebaldo-gomez-zuppa/>> [acceso: 10/11/2022].
- Guadarrama Olivera, R. y A. Hualde (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), pp. 213-243.
- Husson, M. (2020). Capitalismo al filo de la navaja. *Viento Sur*, 25 de junio. Disponible en: <<https://vientosur.info/capitalismo-al-filo-de-la-navaja/>> [acceso: 10/11/2022].
- IMSS (2021). *Informe de resultados de la prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. México: IMSS.
- INEGI (2022). *Indicadores Laborales Estratégicos*. México: INEGI.
- Katz, C. (2021). Las nuevas encrucijadas de América Latina. *La Página de Claudio Katz*, 1 de marzo. Disponible en: <<https://katz.lahaine.org/las-nuevas-encrucijadas-de-america-latina/>> [acceso: 10/11/2022].
- Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21, pp. 7-33.
- Lucena, H. (2002). Gerenciando las relaciones industriales: de la regulación nacional a la internacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2022, pp. 536-552.
- Lucena, H. (2000). El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En: E. de la Garza (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FLACSO-UAM-FCE, pp. 422-450.
- Martínez Silva, E. y J. Reyes Cárdenas (2020). Conflicto sindical en Matamoros: ¿inicio de la crisis del charrismo sindical en el siglo XXI? *Trabajo, AMET*, 16: 203-221.

- Miquel Hernández, M. (2022). Una visión del funcionamiento del programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”. *Palimpsesto*, 12(20), 111-125.
- Maquila Solidarity Network (MSN) (2021). Legitimizing collective bargaining agreements in Mexico. Canadá: Maquila Solidarity Network.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Poder Ejecutivo Federal (PEF) (2019). Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*.
- Roberts, M. (2020). Trabajo y esfuerzo en la crisis del COVID-19. *Sinpermiso*, 8 de octubre. Disponible en: <<https://www.sinpermiso.info/textos/trabajo-y-esfuerzo-en-la-crisis-del-covid-19>> [acceso: 10/11/2022].
- Rojas, G. y C. Salas (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), pp. 39-78.
- Rubio, G. J.; L. A. Razo y A. Loredó (2022). Impacto de Jóvenes Construyendo el Futuro y desempleo juvenil de México. *Política y Cultura*, 57, pp. 87-112.
- Samaniego, N. (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. *Economía*, 11(33), pp. 52-77.
- Samaniego, N. (2008). El crecimiento explosivo de la economía informal. *Economía*, 5(13), pp. 57-49.
- Sánchez Daza, G. (1999). Globalización e innovación. En: J. Estay, A. Girón y O. Martínez (coords.). *La globalización de la economía mundial*. México: Miguel Ángel Porrúa, pp. 153-186.
- Sánchez Daza, G. (1986). La lucha sindical en Telmex: ¿Salarios o condiciones de trabajo? *El Cotidiano*, 7, pp. 37-48.
- Sánchez, G.; M. E. Martínez, G. Campos y P. S. Corte (2014). La reforma a la Ley Federal del Trabajo: estableciendo las normas de la precariedad. Las evidencias de la subcontratación. En: P. I. Chávez, S. S. Palacios, V. Y. Ayance y A. Castañón (coords.). *La visión crítica de la reforma laboral. Un análisis multidisciplinario*. México: BUAP, pp. 175-202.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2019). Arranca el proceso de democratización del mundo del trabajo con la publicación de la Reforma Laboral. *Diario Oficial de la Federación*, Boletín 84/2019, STPS. Disponible en: <<https://www.gob.mx/stps/prensa/arranca-el-proceso-de-democratizacion-del-mundo-del-trabajo-con-la-publicacion-de-la-reforma-laboral-en-el-diario-oficial-de-la-federacion-198380?idiom=es>> [acceso: 10/11/2022].
- Sotelo Valencia, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premise de la globalización? *Papeles de Población*, 4(18), pp. 82-98.
- Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury.
- Weller, J. (2007). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. Santiago de Chile: CEPAL.

Fuentes estadísticas

- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) (2022). Legitimación de contratos. CFCRL. Disponible en: <<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>> [acceso: 10/11/2022].
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) (2022). Evolución del salario mínimo. CONASAMI. Disponible en: <<https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo?idiom=es>> [acceso: 10/11/2022].
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>> [acceso: 10/11/2022].
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2022). Estadísticas del sector. STPS. Disponible en: <<https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>> [acceso: 10/11/2022].

Contribución de autoría

Este trabajo fue realizado en partes iguales por Germán Sánchez Daza y María Eugenia Martínez de Ita.

Nota

Aprobado por Paola Mascheroni (editora responsable).