

Realidades a partir del nuevo sistema de justicia laboral en Guanajuato: entre la sindicalización y el escepticismo empresarial

*Realities From The New Labor Justice System
in Guanajuato: Between Unionization and
Business Scepticism*

Eduardo Pérez Alonso*

Resumen

Este artículo intenta reflexionar sobre los primeros pasos dados en el estado de Guanajuato alrededor de la reforma constitucional en materia laboral del año 2017 y las modificaciones a la ley federal del trabajo del año 2019. Nosotros sostenemos que a pesar de que los datos cuantitativos parecen ser alentadores en el análisis más fino, uno de los actores más importantes en este proceso, es decir, los empresarios, prevalece un gran escepticismo e incertidumbre, mostrándose casi incapaces de comprender la naturaleza de los cambios que se han construido. Desde luego que esto pone en riesgo no solo el éxito de reforma, sino además también a la comunidad empresarial en el estado que, bajo esta condición, podría no estar preparada para negociar en esferas transnacionales.

Palabras clave: democracia sindical; reforma laboral; empresariado; sindicalización; T-MEC

Abstract:

This article tries to reflect on the first steps taken in the state of Guanajuato around the constitutional reform in labor matters of 2017 and the modifications to the federal labor law of 2019. We maintain that although the quantitative data seem to be Encouragingly, in the finest analysis, one of the most important actors in this process, that is, the entrepreneurs, prevails a great skepticism and uncertainty, showing almost incapable of understanding the nature of the changes that have been built. Of course, this puts at risk not only the success of the reform, but also the business community in the state, which under this condition may not be prepared to negotiate in transnational spheres.

Keywords: Union Democracy; Labor Reform; Entrepreneurship; Unionization; T-MEC

* Doctor en Derecho por la Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo. Actualmente se desempeña como director de la División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato y como profesor del Departamento de Derecho de la citada División. Candidato a investigador por el Sistema Nacional de Investigadores. Contacto: eduardo.perez@ugto.mx

Antecedentes

La democracia sindical fue reconocida por la Organización Internacional del Trabajo el 1 de julio de 1949 y a nuestro país le tomó 70 años ratificar este primer convenio, convirtiéndose en el país 98 de la OIT en realizar esto. Así la Secretaría de Gobernación publicó, el 7 de noviembre de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*, el decreto que promulga el citado convenio (Secretaría de Gobernación, 2020: 1-4). A esto se habría de añadir que previo a dicho acontecimiento, las condiciones de firma impuestas por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ya había ejercido presión respecto a ciertos tópicos que atañían la materia como lo fue, el incremento a salarios, la garantía de democracia sindical y la reforma a la justicia laboral.

A partir de estas condiciones históricas, el Estado mexicano inició un minucioso proceso que pretendió modificar el marco legal y jurídico a fin de cumplir con los nuevos lineamientos. Así, con la celebración del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá que entró en vigor a partir de julio de 2020, nuestro país se comprometió a implementar cambios en términos de democracia sindical y libertad de asociación para lograr el fortalecimiento de las dirigencias sindicales, bajo el entendido de que esto se conseguiría mediante la mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores en México.

En el capítulo 23, del Decreto Promulgatorio del Protocolo, por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) se establecen los acuerdos en materia laboral que acordaron los socios comerciales. Uno de los principales fue “libertad de asociación, tanto de los trabajadores como de los patrones, así como la negociación colectiva”. Por otro lado, en el Anexo 23-A, México adquiere compromisos en materia laboral para la representación en la negociación colectiva encaminados a la libertad de asociación y al “derecho a la negociación colectiva; así como la creación de órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones [...]; sistema de verificación de las elecciones [...] voto personal, libre y secreto [...]; así como la directriz de que los conflictos sean dirimidos por los tribunales laborales [...]”.

También se modificó el marco legal y jurídico estableciéndose un Nuevo Sistema de Justicia Laboral por medio de cambios significativos en el artículo 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuya reforma fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017 (SEGOB, 2017: 1-3). En este mandato constitucional se estableció la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los ámbitos locales y federales, por Tribunales Laborales, dependientes del Poder Judicial de la Federación y del Estado, así como la implementación de Centros de Conciliación, en el ámbito local y un organismo descentralizado en el orden federal con el propósito de llevar a cabo una función conciliatoria antes de pasar a un juicio entre las partes involucradas y dirimir el conflicto en un Tribunal Laboral.

La finalidad de estos nuevos mecanismos consistía en evitar demoras y agilizar los procesos, en tanto que la carga excesiva de trabajo en las juntas había generado una

situación de mucha tensión en el procedimiento laboral,¹ lo anterior permitiría garantizar el derecho humano a una justicia rápida y eficaz, prevista en la Constitución. Por último, cabe señalar que la reforma descrita también adicionó preceptos que giran en torno al tema de sindicatos y democracia sindical, ejes centrales de la presente investigación. Además, la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019 (SEGOB, 2019: 1-96), complementó la instauración de la reforma laboral al establecer los fundamentos para una verdadera democracia sindical ya que, entre los preceptos establecidos en ella, se privilegia el derecho a formar parte de un sindicato o constituirlo, sin autorización previa; profesar la libertad de adhesión a una organización de este tipo y el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

A lo anteriormente establecido es necesario señalar que la celebración del Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá (por sus siglas T-MEC), el Estado mexicano tuvo que salvar una condicionante en materia laboral señalada principalmente por Estados Unidos de América, la cual consistía en implementar cambios en términos de democracia sindical y libertad de asociación, lo cual presupondría el fortalecimiento de las dirigencias sindicales. Concretamente, en el capítulo 23 del Decreto Promulgatorio del Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, se estableció de forma enfática como principio rector la “libertad de asociación, tanto de los trabajadores como de los patrones, así como la negociación colectiva”.

En el Anexo 23-A, México adquirió compromisos en materia laboral que implicaban notables mejoras en temas vinculados con la representación en la negociación colectiva, libertad de asociación, la creación de órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones; un sistema de verificación de las elecciones; voto personal, libre y secreto, así como la idea de que los conflictos sean dirimidos por los tribunales laborales. Como podemos observar los compromisos que emanaron del T-MEC se encontraron como bastidor de las reformas implementadas por el Estado mexicano, teniendo el propósito de evitar que empresas de Canadá y Estados Unidos trasladaran empleos a México. En tanto que, sin esas reformas laborales, nuestro país sería un atractivo por los bajos salarios ofrecidos a los trabajadores en este país.

Hacia la ejecución de la reforma en Guanajuato: escepticismo, difusión y sindicalización

Derivado de lo anteriormente expuesto se sostiene que, bajo este marco legal y jurídico, es previsible una verdadera democracia sindical, a saber, una mayor participación en la

¹ Lo anterior debido a dos escenarios: el primero, cuando una de las partes procesales en audiencia ofrecía pruebas, y el secretario omitía la calificación de las mismas; y el segundo, cuando el desahogo de audiencia se efectuaba en un término mayor al establecido por la ley, estas, eran las dos principales causas que llevaban a las partes a la promoción del amparo indirecto, probablemente, no son los únicos motivos, ni tampoco los más importantes, pero si los primeros por los que se activaba dicha herramienta extraprocesal. (Martínez, 2017: 2).

toma de decisiones que repercutan en la mejora general de condiciones laborales. En este sentido, se reflexiona sobre los alcances de estos nuevos mecanismos en el contexto laboral del estado de Guanajuato. Más concretamente, nos interesa reflexionar sobre las problemáticas que ha traído consigo los primeros procesos vinculados con la implementación de la reforma, así como revisar cuáles son las lecturas que tiene el empresariado frente a esta, en tanto que la posición de estos resulta medular en el éxito de aquella.

Se sostiene a este respecto que la protección constitucional y legal de la democracia en los procesos electorales sindicales no generó por sí misma la desaparición de los contratos de protección ni la mejora de las condiciones colectivas de trabajo en el estado de Guanajuato —que tienen un arraigo histórico de los paradigmas en el sindicalismo mexicano y que parecen resentirse con fuerza en las dinámicas sindicales guanajuatenses. Esto da como resultado que cualquier cambio a favor de la implementación de las reformas puede afectar los intereses que van más allá de los que atañen a los trabajadores y que están fuertemente circunstanciados por el espíritu y formación del empresariado guanajuatense, es decir, con formas muy tradicionales de actuar; pero además, por las dinámicas del mercado trasnacional que parece delimitarán con fuerza todo el proceso.

De manera que se pretende evaluar la relación entre los conceptos que se constituyen a partir del paradigma de *democracia sindical* germinado por las nuevas condiciones jurídicas existentes y la manera en que a partir de ellos se han negociado o se pueden negociar contratos colectivos de trabajo, con todas las peculiaridades de la realidad histórica circundante. Todo ello a través de una metodología multinodal que permita encontrar un espacio de convergencia para el análisis tanto de prácticas y los datos que de estas se derivan, para lo cual se realizó un análisis minucioso de distintas bases de datos como fueron las pertenecientes al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, la Subsecretaría del Trabajo del Estado de Guanajuato, la Inspección del Estado de Guanajuato y de las Juntas Locales del Estado de Guanajuato así como la de la Secretaría del Trabajo y de la Junta Especial no. 28 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En estado de Guanajuato se distinguen tres formas en que se han constituido los sindicatos: los activos, los de protección y los que han surgido tras efectuarse la Reforma Laboral; estos son, los *aparentes* (categoría utilizada debido a que su desenvolvimiento en el tiempo no permite evaluar de forma puntual sus alcances). En los primeros, históricamente han prevalecido evidentes tomas de decisiones de los agremiados así que, de forma sistemática, se llevan a cabo asambleas y los capitales generados se administran internamente. Por su parte, los segundos, coloquialmente conocidos como *sindicatos blancos*, son aquellos en donde se privilegia los intereses particulares del patrón o de sus socios. Finalmente, en los terceros, se aspira a que la representación de la organización de los trabajadores se soporte en un delegado, cuyo poder emana de las órdenes prescritas por las políticas de las confederaciones a las cuales pertenece; por lo tanto, su poder está limitado, inclusive en la negociación de prestaciones beneficiosas de sus sindicalizado, las cuales quedarían ajustadas a lo que

mandate la central obrera. Se agrega además que una empresa puede tener los sindicatos que ella desee, pero únicamente tres de ellos tendrán la posibilidad de firmar contratos colectivos y deberán tener constancia de representatividad, es decir, el sindicato deberá contar con el apoyo de por lo menos el treinta por ciento de sus agremiados. Esta circunstancia representa un riesgo inminente para el patrón, el cual prefiere tener un solo sindicato, a tener varias organizaciones confrontándose por la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Actualmente, los sindicatos en el estado están en un proceso de cambio, adaptando sus estatutos para prever la elección por urna, misma que está generando una situación de mucha tensión, sobre todo para los líderes de las grandes asociaciones sindicales como puede ser la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), ya que, al no conocer a sus agremiados, estos difícilmente emitirán un voto a su favor, lo cual pondrá en riesgo la legitimidad para seguir representándolos. Esto puede llegar a desalentar al empresariado guanajuatense, ya que estos se han movido bajo la premisa histórica de planear el desarrollo de su empresa en un determinado lapso con la idea del mantenimiento de un mismo líder ya que, si se generan otros, esto puede impactar en el proceso de financiamiento al momento de votar por una revisión contractual justa.

Bajo lo último señalado, se establece que, tradicionalmente y de forma relativamente extendida, el empresario ha logrado sacar plusvalía no mediante el aumento de la productividad de las compañías, si no a través de la disminución de condiciones laborales de los trabajadores y con ello el menoscabo de sus derechos.

Según referenció el subsecretario del Trabajo y Previsión Social en el Estado de Guanajuato, durante el proceso de la investigación se han generado nuevas organizaciones sindicales, las cuales no se derivan de un movimiento de trabajadores, sino más bien, de una práctica vertical donde la autoridad laboral ha comenzado a estar restringida en las tomas de notas a partir del mes de octubre del 2021. Estas tendrán que ser tramitadas ante el gobierno federal, fenómeno poco atractivo para los sindicatos dadas las características políticas y sociales de dicho trámite.

Así, de la información recabada a través de múltiples peticiones a la Unidad de Transparencia y del Archivo del Poder Ejecutivo del Estado, se conoció que, durante el periodo que va de 2017 a 2021, se registraron un total de 47 sindicatos, 8 durante 2017, 4 en 2018, 13 en 2019 y 22 a lo largo de 2020. Cabe señalar que, para el último año, es decir, 2021 hasta la fecha de consulta,² no había ningún tipo de registro. Con respecto a la cantidad de contratos colectivos de trabajo se informó que, durante el 2017, no hubo firma de alguno. Para 2018, se tiene que durante el primer trimestre hubo 134, durante 2019 se presentaron 47 así como 34 y 17 para los años 2020 y 2021, respectivamente.

De los 8 sindicatos que fueron creados durante 2017, estos emergieron solamente en dos municipios: 2 de ellos se registraron en Guanajuato y 6 en León; sucediendo

² Fecha de realización: 13 de septiembre de 2021.

que, de la suma general de personas sindicalizadas, en el primero, hubo 408; en el segundo, fueron 4mil 241, dando un total de 4mil 699 de nuevos sindicalizados. Se señala que, de esos 8 sindicatos, uno es de carácter patronal, mientras que el resto fue constituido por los trabajadores. Por otro lado, en el año 2018, de los 4 sindicatos que se crearon, uno se registró en Cortázar con un total de 20 sindicalizados; uno en Romita con 51 sindicalizados; uno en Dolores Hidalgo, con 35 sindicalizados y otro en Valle de Santiago con 43 sindicalizados; dando estos números la cantidad de 129 nuevos sindicalizados durante este año. En este mismo orden de ideas se tiene que, en el año 2019, de los 13 sindicatos que se fundaron, 7 se registraron en Irapuato, 1 en Celaya, otro en Salamanca y 4 en León y del número total de personas sindicalizadas, tenemos que en el primero, hubo 180; en el segundo, cero; en el tercero, 28 y en el último, 95; resultando así que, durante este periodo, la suma total de personas sindicalizadas fue de 303.

Por su parte durante 2020, de los 22 sindicatos que se establecieron, 2 se registraron en Irapuato con 21 sindicalizados; 1 en Guanajuato con cero personas sindicalizadas; 18 en León con 3mil 205 sindicalizados y otro en Valle de Santiago con 25 sindicalizados, dando un total de 3mil 251 sindicalizados durante ese año. Se destaca que durante el presente lapso también se creó un sindicato en el municipio de Irapuato, con una cantidad nula de miembros afiliados, circunstancia que se repite con el sindicato del municipio de Guanajuato y en otro más del municipio de León. Finalmente, en el año 2021, al menos hasta 31 de marzo, el registro de sindicatos había sido nulo.

En lo que respecta al año 2017, el registro de contratos colectivos fue nulo. Durante 2018, el número total de contratos colectivos de trabajo fue de 134: en el primer trimestre, se registraron 52, de los cuales: 4 se firmaron en Villagrán, 15 en Celaya, 1 en Salvatierra, 11 en San Miguel de Allende, 12 en Apaseo el Grande, 1 en Apaseo el Alto, 1 en San José Iturbide, 1 en Doctor Mora, 1 en Salamanca y 5 en León. En tanto que, en el segundo trimestre, se reportó un registro de 28 contratos colectivos, de los cuales se firmó 1 en Irapuato, 12 en León, 10 en Guanajuato, 1 en Doctor Mora y 4 en Celaya. Durante el tercer trimestre, se registraron 40 contratos colectivos, de los cuales se firmaron 34 en León, 2 en Celaya, 3 en Guanajuato y, finalmente, en el cuarto trimestre, se firmaron 14 contratos colectivos, de los cuales se firmó 1 en Irapuato y 13 en Celaya.

Durante el año de 2019, hubo el registro de 47 contratos colectivos de trabajo. En cuanto al primer trimestre, se registraron 20, de los cuales, 15 se firmaron en León, 2 en Celaya, 1 en Irapuato y 2 en Guanajuato; con relación al segundo trimestre, se registraron 15: 11 se firmaron en León, 1 en Irapuato, 2 en Celaya y 1 en Doctor Mora; durante el tercer trimestre, se registraron 8: 1 se firmó en Celaya y 7 en León y, finalmente, en el cuarto trimestre, se registraron 4: 3 se firmaron en León y 1 en Irapuato. En el año 2020, se registraron 34 contratos colectivos de trabajo. En cuanto al primer trimestre, se registraron 11: 5 en León, 1 en Irapuato, 1 en Doctor Mora, 3 en Guanajuato y 1 en Dolores Hidalgo; con relación al segundo trimestre, se registraron 11: 9 en León, 1 en Irapuato y 1 en Salamanca; respecto del tercer trimestre, se

registraron únicamente tres en León y, finalmente, en el cuarto trimestre, se registraron solo 9 también en León.

La pregunta que planteó la investigación a partir de estos datos es la referente a cuál es el nivel de legitimidad de estos contratos colectivos de trabajo, si es que es posible medirla. Para profundizar en este ámbito se colocó especial atención en el problema de la democracia sindical, de los procesos electorales sindicales, de los contratos de protección y de las condiciones colectivas de trabajo en el estado de Guanajuato, para lo cual la investigación se abocó a la revisión de los informes más recientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como entrevistas y análisis de notas periodísticas.

Uno de los objetivos más importantes de la reforma laboral es acabar con los contratos de protección, es decir, aquellos contratos que históricamente se han firmado entre sindicatos y empresas o empleadores, pero no necesariamente tomando en cuenta la voluntad de los trabajadores, e incluso, muchas veces sin su consentimiento. Para poder atender este objetivo, la reforma laboral, planteó un procedimiento obligatorio para todos los sindicatos y todos los contratos colectivos que existen en nuestro país. Este procedimiento consiste en consultar a los trabajadores sobre si están o no están de acuerdo con el contenido de sus contratos colectivos.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, Luisa María Alcalde Luján, anunció el 1 de junio de 2020 que ya se encontraba en la página de la Secretaría del Trabajo, la guía de acción para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo. En dicho documento, entre otras cosas, se resuelven las dudas más frecuentes y se explica, paso a paso, el proceso que debe llevarse a cabo para poder acreditar que los trabajadores conozcan y apoyen el contenido de sus contratos colectivos a través del voto personal, libre, directo y secreto. Esto pareciera que ayudaría a evitar la simulación en la negociación colectiva a través de la depuración de todos aquellos contratos que no tienen actividad o vida actualmente. La fecha límite que marca la ley para realizar el procedimiento es el 2 de mayo de 2023, siendo este una pieza fundamental dentro del nuevo modelo laboral. Se señala además que este procedimiento de consulta a los trabajadores debe llevarse a cabo frente a la autoridad laboral y puede desarrollarse a pesar de la pandemia, siempre y cuando se respete los lineamientos y protocolos sanitarios de las autoridades de salud. Ningún sindicato podrá exentar este procedimiento y, de no llevarse a cabo, vencido el plazo del contrato colectivo, dejará de existir. La legitimación de los contratos es la mejor forma para que en los centros de trabajo se haga presente la voluntad de ponerse al día en el cumplimiento de la legislación laboral y también de los compromisos asumidos por nuestro país en el marco del T-MEC firmado junto con Estados Unidos y Canadá.

En México, al menos hasta el 18 de agosto de 2021, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se han legitimado un poco más de 1,400 contratos colectivos, con la participación de alrededor de 780,000 trabajadores a través de 3,500 consultas. Particularmente, en el estado de Guanajuato más de 200 empresas han conseguido la legitimación de contratos sindicales, tal y como lo establece la reforma

laboral del 2019. Entre algunas empresas que ya tienen la legitimación están la planta de Honda en Celaya y la planta de Pirelli en el Puerto Interior de Silao. De hecho, los trabajadores de la planta de Honda votaron a favor del contrato colectivo de trabajo vigente con más de un 85 por ciento. La mayoría de las empresas lo han conseguido con arriba del 80 por ciento. Guanajuato es el segundo lugar con más legitimaciones conseguidas, solo después de la Ciudad de México (César, 2021: 1-2). El proceso de legitimación que más ha sobresalido en este ámbito es el de la planta General Motors (GM), que se llevó a cabo el 17 y 18 de agosto en las instalaciones de Silao y la cual mereció un análisis más puntual de esta investigación.

Así, en este marco de referencias y tiempos específicos para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo,³ en la empresa GM se llevó a cabo la votación respectiva el primer día de tres, destinados a dar cumplimiento a la norma estatutaria, sin embargo, los resultados no beneficiaban a la representación sindical en turno. Lo anterior provocó un ambiente de confrontación entre los agremiados y sus representantes, escalando a tal nivel que se requirió de la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual se produjo en principio por la destrucción del material para la votación, así como por los abiertos intentos por evitar la aplicación de las normas del T-MEC en el marco de las corresponsabilidades acordadas en materia de respeto a los derechos de los trabajadores (Del Pilar, 2021: 1-2).

Por su parte el corporativo de GM argumentó sobre la libertad y la justicia, la premisa de colocar al trabajador como eje central, así como los principios internacionales acordados en dicho tratado comercial. Estos elementos principales que le permitieron al mencionado corporativo tomar una posición, derivado a su vez de los requerimientos del sindicato más grande de Canadá. Otro de los actores importantes dentro de este proceso fue el gobierno estadounidense a través de tres legisladores que argumentaron falta de cumplimiento a la libertad y ejercicio de las garantías como trabajadores sindicalizados. Tras el escenario tan tenso, las autoridades nacionales, después de solicitar los informes y en consonancia con el marco jurídico de aplicación, dictaminaron reponer el proceso para legitimar el contrato colectivo de trabajo en la empresa GM.

Así se puso en marcha el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida que concluyó en un contrato de consultores para revisar las posibles violaciones de los derechos sindicales, el reconocimiento de las libertades de los trabajadores, el compromiso de garantías para el ejercicio de los derechos sindicales, un plazo de 30 días para reponer los procesos, así como 45 días al Estado mexicano para tener una respuesta en firme.

³ Uno de los acuerdos en común entre los países participantes del acuerdo comercial precisa como medida de clarificación, la legitimación de los contratos colectivos, dado que en este país hay cerca de 500,000 y se ha identificado, que el 80% de ellos son de protección y, en consecuencia, estos deben de desaparecer. Tras dar a conocer estas determinaciones se generaron cerca de 400 impugnaciones a la nueva normatividad por lo que se requirió la intervención de la Suprema Corte de Justicia, la cual, desechó 7 amparos y generó para ello 12 jurisprudencias que validan de facto el decreto del nuevo modelo laboral que se decretó el 1 de mayo de 2019. Con ello, no solo se inicia una nueva época, se válida la democracia sindical, la transparencia en la rendición de cuentas, las libertades de los agremiados y se enfila hacia una verdadera negociación colectiva.

Sin embargo, la disputa entre la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y su representación en el estado, en el área metal, metalúrgica y automotriz, así como el señalamiento de ser una dirigencia ajena a la base trabajadora derivaron en una confrontación de amparos para legitimar los procesos en cuestión.

De esta manera, como consecuencia de los procedimientos para clarificar las circunstancias que se debieron seguir de común acuerdo y para finiquitar el problema que se había generado en la planta GM de Silao, el sindicato de la CTM atrajo la solución del conflicto interponiendo una demanda por incumplimiento de la norma (Del Pilar, 2021: 1-3). Por su parte, la STPS recordó a la CTM que en caso de incumplimiento de los procesos al 20 de agosto de 2021 desconocería el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y, en su caso, aceptaría los contratos colectivos individuales (Del Pilar, 2021: 1-3). El reconocimiento por parte de la CTM de las faltas en que se incurrió abrió la posibilidad de negociación y de inamovilidad de los tiempos prestablecidos. Las fechas que se designaron para la reposición de los procesos fueron el día 17 y 18 de agosto del presente año (Del Pilar, 2021: 1-2). Mientras el proceso se llevó a cabo y debido al incumplimiento de la reposición y salvedad de la circunstancia, los países firmantes del T-MEC decidieron dar paso al panel laboral para que, desde el orden internacional se establecieran los requisitos y mecanismos mínimos que garantizaran el fin del conflicto. La integración de los visitadores y observadores de las diferentes instancias dejó en claro que el mecanismo-norma internacional aprobado por los países firmantes es claramente una prueba de legitimidad del verdadero sindicalismo.

Por otra parte, la STPS estuvo vigilando el clima sindical de la GM y generó una página donde se conoció minuto a minuto la votación de los trabajadores, esto, como acuerdo de mediación. Asimismo, llegado el día establecido en la convocatoria, se llevó a cabo el proceso de votación sin ningún altercado, sin interrupciones, cerrándose el día 19 a las 22 horas. Se conoció de manera extraoficial que algunas planillas ya estaban pensando en estrategias en caso de no ganar, quedando los resultados de la siguiente manera: de los 5mil 876 votantes, 2mil 623 seleccionaron el sí, 3mil 214 el no y 39 fueron nulificados. Así, a través de este proceso, México atendió el acuerdo de mediación por la queja interpuesta por parte de Estados Unidos, bajo el mecanismo laboral de respuesta rápida. Del caso de GM se aprende que, a pesar de que el objeto esencial de las reformas era modificar la forma en que se estaban resolviendo los conflictos laborales, la manera en que la tensión fue escalando recordó más a las antiguas formas de resolución que un auténtico desarrollo de la democracia sindical; con una amplia intervención del poder político que actuó como mediador para resolver los conflictos entre las fuerzas trabajadoras. Sin embargo, simultáneamente, mostró una enorme eficacia al desatar de manera rápida la tensión que se había creado a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

De ahí se desprende una pregunta medular, este aparente “triumfo” en el caso de GM ¿es un fenómeno único? ¿cómo se han preparado los participantes en este proceso para llevarlas a cabo? Para comprender la naturaleza de la apropiación de estas reformas la investigación se enfocó en realizar una serie de entrevistas a distintos actores que

participan dentro del proceso de implementaciones de este nuevo orden jurídico: al Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, Marco Antonio Rodríguez Vázquez; al Gerente General de Capital Humano de Grupo Coqueta Javier Cervantes González; al Gerente Director de Recursos Humanos de Empresa de Calzado y a la Directora de Recursos Humanos de una escuela particular.

El Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, Marco Antonio Rodríguez Vázquez, afirmó de manera tajante que la reforma, objeto de esta investigación, no es de naturaleza legal sino más bien social. La cual forma parte de una serie de reformas que abarcan a otros cuerpos normativos, como lo son la reforma al *outsourcing*, a la Ley de Seguro Social, a la Ley de Infonavit, la Ley Hacendaria, el Código Fiscal de la Federación o la Norma 35. Para el subsecretario, todo este cuerpo jurídico está encaminado a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores al colocar una serie de condiciones que los favorecen, siendo una de las partes medulares el espíritu de empoderamiento del trabajador que se encuentra como quintaesencia de la reforma.

Simultánea y favorablemente, para el subsecretario, la reforma tiene un lado peligroso en tanto que, desde su lectura, hay una notable protección para el trabajador, lo que abre la posibilidad de que este pueda definir si quiere o no su contrato colectivo y, posteriormente, determinar de qué forma va a solicitar al patrón el incremento de prestaciones contractuales, lo anterior, mediante el computo del voto director, lo cual puede poner en entredicho a los patrones.

Desde la mirada del subsecretario del trabajo, ninguno de los actores se encuentra preparado para enfrentar tan grandes cambios, ya que incluso los propios trabajadores tienen un fuerte arraigo a las formas tradicionales de elección, es decir, se encuentran profundamente habituados a una estructura piramidal donde el de arriba es elegido por los dos de abajo, los dos de abajo por los cuatro de abajo, los cuatro de abajo, por los ocho y, solo al final, los cincuenta mil que son los trabajadores base del sindicato. Por ello, la nueva forma de elección va a traer profundos retos para los sindicatos muy grandes como es el caso de la CTM o la CROM, que tendrán que hacer un esfuerzo de logística electoral sin precedentes, así como una fuerte campaña por parte de aquellos que pretenden encumbrarse como líderes. Para Rodríguez Vázquez, la vida sindical tendría que estar construida como un triángulo: por un lado, prestaciones de salario; segundo lado, un clima laboral favorable, lo cual implica el apego irrestricto a la Norma Oficial Mexicana 035; y finalmente, el último lado es un sindicato fuerte, un sindicato que de verdad trabaje por su gente, lo cual es la brecha más compleja de resolver. Por ejemplo, se estima que, a nivel federal, de los quinientos mil contratos colectivos que hay en México, solo se va a legitimar el 15%.

La posición del subsecretario es que estas condiciones van a provocar mucha tensión entre los patrones, porque seguramente una de las mayores exigencias será un aumento salarial; sin embargo, este considera que dicho requerimiento es un acto necesario ya que dentro de las posiciones de la Organización de las Naciones Unidas, en México, el salario mínimo debería ser, aproximadamente, de \$3,800 pesos semanales, por lo que, es una terrible realidad que falta mucho camino por recorrer. Igualmente problemático será la premisa de que ahora podrán existir hasta 3 sindicatos en una misma empresa.

Derivado de ello, el patrón tendrá que sentarse a negociar con diferentes posiciones al tiempo que se abre la posibilidad de que se incrementen las peleas entre ellos por la titularidad. Si bien es cierto la ley prohíbe la intervención de la autoridad en la vida sindical, lo cierto es que las reformas, según afirma Rodríguez Vázquez, han tratado de construirse mecanismos que ayuden a detectar la existencia de contratos de protección.

Bajo esta condición pareciera que el escenario es profundamente incierto para muchas empresas que no cuentan con las condiciones para echar a andar todas esas reformas. Por esta razón, predice el subsecretario, algunas desaparecerán y se crearán nuevas. Asimismo, vaticina que los trabajadores, poco a poco pero de manera sostenida, se irán dando cuenta que tendrán otras condiciones para firmar un contrato colectivo de trabajo, lo cual los llevará a observar con una nueva mirada los sindicatos, sintiéndose confiados y entusiastas en participar en uno. Esto redituará en importantes cambios sociales a nivel nacional, ya que la reforma tiende a dificultar los despidos en tanto que esta hace recaer el peso de la prueba sobre el patrón. La posición de Rodríguez Vázquez es que las reformas están encaminadas a empoderar al trabajador, una categoría utilizada por el subsecretario. Sin embargo, hay que ver que tampoco es que la ley deseé ser arbitraria con el patrón; al contrario, los procedimientos de inspección prevén un procedimiento que le otorga a la empresa, una vez realizada la inspección, la oportunidad de corregirse y esto es muy significativo en tanto que muestra la voluntad por mantener el centro de trabajo operando.

Es evidente que al Estado le falta mucha infraestructura para poder dar seguimiento a todos los cambios que involucra las reformas, sin embargo, el subsecretario del trabajo apela a un proceso de cambio dentro de la percepción y las prácticas en esta materia que supongan una mayor responsabilidad ciudadana, tanto de patrones como de trabajadores. Si bien señala que aún hace falta mucho para mejorar, de manera cabal, la vida de los trabajadores, para Rodríguez Vázquez, en materia legal, se han hecho las modificaciones pertinentes para lograr un cambio significativo que permita, por ejemplo, que los trabajadores, vía su sindicato, puedan negociar mejores salarios. Si bien hasta la fecha los ecos de la reforma no parecen calar lo suficientemente hondo en cuanto a conciencia sindical se refiere, lo cierto es que ya anuncia nuevas mecánicas de organización y formas que tienden a priorizar el bienestar laboral y, por ende, el bienestar social.

La visión del empresariado posee un matiz diferente, por ejemplo, para Javier Cervantes González, director general del Grupo Coqueta, la reforma laboral ha significado un cambio respecto a los procesos de negociación, en tanto que hoy los conflictos prefieren resolverse al interior de las propias empresas antes de llegar a los tribunales. Para este empresario, estas nuevas condiciones no parecen significar modificaciones en materia fiscal, ni tampoco mayor estabilidad laboral —por lo menos hasta ahora— previendo que estamos ante un escenario económicamente incierto debido a la pandemia. Más bien, para el director general del Grupo Coqueta, lo que está ocurriendo es un fuerte escepticismo y una incapacidad de los actores de estar preparados para todas las modificaciones que debe traer consigo esta reforma.

En un tenor parecido, tenemos al director general de una empresa de calzado, Alejandro Vieyra López, quien tiene una lectura de la reforma donde concibe a los patrones en profunda desigualdad, ya que el caso de los 45 días para iniciar la negociación es ventajoso para los trabajadores. Sin embargo, considera que esta modificación supone transparentar de manera definitiva los procesos de negociación y representación. Compartiendo con Javier Cervantes la idea de que, en términos fiscales, la reforma no supone ningún nuevo reto, así como la idea de fondo de que ni las instituciones ni las empresas ni los trabajadores están preparados para enfrentar las transformaciones que supone la puesta en práctica de las reformas. Ahora bien, este empresario considera que es indispensable instrumentar capacitación frente a los nuevos procesos, así como difusión de estos; aunque reconoce que, a pesar de todo, las problemáticas reales solo se podrán vislumbrar en la práctica. Finalmente, también se muestra escéptico de que la reforma suponga mejores salarios y mayor estabilidad laboral.

Para Beatriz Galindo Mancera, directora de Recursos Humanos de una escuela particular, la reforma traerá consigo una mejora en la metodología de los procesos y la recuperación de los sindicatos como instrumentos de representación y defensa de los trabajadores; es un tema vital en la vida del país. En este sentido, se concluye que la manera más eficaz para lograr salario y condiciones de trabajo justas es a través de sindicatos, forma de asociación históricamente reconocida en todo el mundo para obtener negociaciones de carácter colectivo con el sector empresarial. Internacionalmente se ha reconocido al sindicato como un gran instrumento de justicia y equidad. En los centros de trabajo donde no existen sindicatos, impera la arbitrariedad y la constante inconformidad por la ausencia de reglas en la prestación de los servicios; en contraste, cuando operan sindicatos democráticos y representativos se generan beneficios no solo en favor de los propios agremiados, sino también en favor del sector productivo, lo que supone una mejora en los recursos con los que cuentan los trabajadores en cuanto a su representatividad legal, permitiendo una relación laboral mucho más justa entre las empresas o instituciones y los trabajadores.

Para esta directora, los mecanismos de audiencias preliminares son esenciales para generar formas pacíficas de negociación, en tanto que permiten evitar los conflictos a causa del posicionamiento legal de ambos que suponía la legislación anterior, al tiempo que da pie para eficientar los procesos y los tiempos de todos los involucrados. Galindo Mancera supone que la reforma va a permitir a las empresas invertir y poder deducir fiscalmente, lo que permitirá a su vez mejorar los procesos administrativos para seleccionar, capacitar, así como mantener asegurados a los trabajadores mediante selectivos procesos de la administración de recursos humanos. Esto dará pie a la constitución de una dinámica en donde, para cada nuevo empleado, se establezcan condiciones en las que la empresa invierte para mejorar a su personal.

Por otro lado, a diferencia del resto de los participantes en la investigación, Galindo Mancera considera que los empresarios sí están preparados para enfrentar la dinámicas de la reforma en tanto que su eje particular es ser núcleos productivos que satisfacen necesidades tanto a proveedores y a consumidores. No se olvide que hay un alto grado

de compromiso por parte de los inversionistas, dando pie a que estén más preparados para hacerle frente a las demandas de los involucrados, ya que la empresa se prepara para cumplir de manera global a todas las instancias, manteniéndose así por el compromiso social. A pesar de esto, para Galindo Mancera, ni las instituciones públicas ni los sindicatos son competentes para los cambios venideros ya que, por un lado, no tienen las herramientas para atender y mantener una relación con los sindicatos que permitiese mejorar las condiciones obrero-patronales, en tanto que los procedimientos están muy condicionados por la idiosincrasia de las personas que dirigen a los sindicatos y el personal mantiene hábitos aún muy contaminados de la forma de trabajar que había en el pasado. En este sentido, afirma que los sindicatos aún no están profesionalizados para el desempeño de este proceso, ya que no hay una línea bien definida de acción porque, “siendo honestos”, las experiencias que se tienen aún no han dejado buenos resultados.

Galindo Mancera concluye que hay que tomar en cuenta que cualquier proceso de ajuste a nuevos contextos crea un determinado problema, sobre todo en términos presupuestarios, ya que para generar mejoras o ajustarse a las nuevas necesidades siempre se requiere de inversión. Sin embargo, esto es fundamental ya que la reforma parece que permitirá construir empleos estables con salarios más competitivos, sin olvidar que las empresas y las instituciones se encuentran inmersas en un contexto social muy condicionado por las políticas fiscales y no siempre el panorama es tan prometedor. Sin embargo, una nueva actitud y compromiso por modificar los procesos puede permitir mejorar los resultados.

Pensar la reforma desde lo local y lo trasnacional

¿Qué se establece a partir de la historia reciente de la aplicación de estos cambios jurídicos en materia laboral? ¿Qué dicen los datos crudos sobre sus resultados? ¿Cuál es la experiencia de actores que han tenido y van a tener que continuar operando la Reforma? Se considera que, efectivamente, esta reforma laboral forma parte de un intento más general, por parte del Estado mexicano, de llevar a cabo una profunda reforma en materia social cuyo objetivo esencial es la redistribución de la riqueza. Sin embargo, a dos años de que se haya puesto en marcha, el camino es aún muy largo, ya que, con relación a las metas sumamente ambiciosas que se propuso, los resultados son muy modestos, incluso a pesar de que en medio de esta evaluación se tiene que pensar que la propia dinámica de implementación impide pensar en una mirada general sobre la misma.

La reforma ha sido vital para poner en evidencia una serie de dinámicas que, al entorpecer la libre aplicación de esta, ponen sobre la mesa problemas endémicos del sindicalismo mexicano: el empresariado. Los empresarios entrevistados, que podría considerarse como una muestra representativa, se observan escépticos y resistentes a ver con otros ojos la reforma, lo cual resulta preocupante en un escenario donde ellos son una pieza fundamental del rompecabezas. La respuesta es lógica ya que son un actor fuertemente acotado por las modificaciones. Una situación emblemática es que para ellos no habrá una mejora en el bienestar de los trabajadores, o más concretamente,

la reforma no será capaz de otorgar mayor estabilidad laboral e incremento salarial, lo cual sin duda es uno de los grandes objetivos de esta. Pero los casos de GM o, aún más notorio el de Tridonex, exhiben cómo las dinámicas se pueden romper y es posible acercarnos, tan si quiera un poco, a otras formas de negociación y de construcción de acuerdos. Esta investigación establece que se deben tener presente, como una constante, los fuertes vínculos entre el poder político y el poder económico en el estado, lo cual puede convertirse en un mecanismo que llevase a desviar o opacar la fuerza de las reformas.

Asimismo, otro factor fundamental respecto a este proceso es la fuerte preocupación del gobierno de los Estados Unidos para que México logre poner en práctica esta reforma. Por lo que este avance también habrá que leerse como resultado, no solo del interés por cubrir una deuda histórica con las personas trabajadoras, sino además como parte de los cambios legales a los que se comprometió el país en las negociaciones del T-MEC, donde se observa un capítulo laboral cargado e influido en buena medida por el Partido Demócrata de Estados Unidos. En este contexto, se pone sobre la mesa que la reforma implica, para los Estados Unidos, la construcción de herramientas para combatir la desigualdad en tanto que las condiciones que se había desarrollado provocaron el deterioro de las condiciones de trabajo en México, desencadenado una competencia desleal para la inversión. De manera que la reforma obedece a una dinámica por parte del mercado trasnacional y no únicamente a necesidades locales.

Se observa cómo esto puede jugar fuertemente a favor de la implementación de la reforma en tanto que la mirada de los socios comerciales podría ayudar a impulsar cambios que en otras condiciones se dificultarían, pero además, por la importante cantidad de recursos que la Casa Blanca destinará para la asistencia técnica y cooperación durante los próximos tres años para trabajar con México en la implementación de la legislación laboral así como financiando programas que apoyarán a los trabajadores, mejorarán las condiciones laborales y abordarán el trabajo infantil y forzado. No obstante, la fuerte dependencia que puede acarrear esta estrategia podría pasar factura en el mediano plazo, en tanto que coloca en manos de otros intereses y fuera de los que participan en las relaciones de trabajo.

Hay que ver con más precisión esta última aseveración a fin de entender los procesos de producción derivados de la globalización y el neoliberalismo ya que, como consecuencia de estos, las restricciones de las políticas económicas difícilmente podrían estar circunstanciadas a la mera dinámica nacional. Es decir, las propias condiciones históricas constituidas por la dinámica trasnacional de la economía impiden pensar en una estrategia que no implique un acuerdo de colaboración multinacional. Empero, el riesgo existe, en términos de política pública, ya que, si bien la reforma parece responder a una auténtica problemática de la profunda brecha que padecen los trabajadores mexicanos, al responder más a una lectura desde arriba y no desde la propia presión de los involucrados, se enfrenta a los lastres que han constituido el sindicalismo mexicano.

A lo señalado, la investigación considera necesario poner presión sobre la propia conformación del empresariado que, bajo esta dinámica, parece mucho menos capaz

de negociar con los propios trabajadores y con el poder local, ya que este mismo se encuentra fuertemente circunstanciado por poderes supranacionales. No hay que perder de vista que el empresariado guanajuatense va a tener que negociar con otras expresiones de poder político muy distintas a las que tradicionalmente se han sentado a conversar. Como consecuencia de esta conformación se explica la escasa movilidad o los resultados modestos que ha tenido la reforma a dos años de su implementación, en términos de escepticismo tanto de patrones como trabajadores, así como las propias campañas de difusión de la que habla algunos de los participantes en la investigación, presentándolas como mecanismo necesario para incrementar los alcances de estos cambios legales.

De ahí se deriva que es indispensable un ejercicio de autodiagnóstico, contar con la asesoría que les permita transitar respecto de este importante proceso de la ley laboral mexicana. La reforma es muy compleja y las empresas medianas y pequeñas se pueden perder en estos procesos, corriendo el riesgo de descuidar la operatividad de su negocio. En este sentido, pareciera responsabilidad de los empresarios agenciarse de las herramientas necesarias que les permitan lograr una mejor transición a esta nueva estructura de relaciones laborales.

Es necesario pensar la reforma desde la incertidumbre, o más concretamente desde el riesgo, como una variable que, si bien acompaña a todas las relaciones productivas, su valor parece haberse incrementado a partir de la reforma laboral. El riesgo significa una exposición a la incertidumbre que el empresario debe entender y saber gestionar para alcanzar sus objetivos. Como ocurre con cualquier empresa, las guanajuatenses tienen un potencial de sucesos y consecuencias que constituyen oportunidades para conseguir beneficios o amenazas para el éxito. De manera que el riesgo se encuentra estrictamente vinculado con cualquier actividad que dé lugar en estas y que suponga la decisión entre varias alternativas. El riesgo, por tanto, acompaña a todo cambio y está presente en cada decisión.

El riesgo debería constituir una ventaja competitiva ya que, sin este, no existirían las oportunidades; entonces, los objetivos empresariales se deberían enfocar a buscar y explotar las oportunidades, ventajas, diferencia y valor que les ha otorgado la reforma —porque lo está haciendo— y dejar de observar el riesgo generado por la reforma como una amenaza o incertidumbre sino más bien como una enorme oportunidad.

Derivado de lo que ya se asentó, es menester que el empresariado guanajuatense inicie un proceso sostenido de gestión de riesgo, es decir, debe hacer lo necesario para distinguir las distintas naturalezas del riesgo inherentes para su sector germinadas a la luz del cambio legislativo, las formas de mitigarlo, o bien, minimizar sus efectos, así como las formas en que es viable optimizar los recursos ofrecidos por la reforma laboral.

En suma, los empresarios deben, de manera urgente, agenciarse de los procesos que les permitan dar cumplimiento a sus obligaciones de carácter laboral si es que quieren ser partícipes de los beneficios del acuerdo comercial con Estados Unidos y Canadá.

Igualmente significativa en este complejo escenario es la situación en que se encuentran los líderes sindicales, ampliamente golpeados por las dinámicas de redistribución de poder que se encuentran detrás de esta reforma. ¿Cuál es su papel dentro de este proceso de cambio? Otra vez el caso de General Motors en Silao, Guanajuato, así como los de las maquiladoras Parker Brownsville, Tricon de México, AFX Industries y Panasonic, en Tamaulipas, resultan ejemplos emblemáticos de la eficiencia de la reforma y permiten echar luz sobre los vicios endémicos de las dinámicas alrededor de los procesos de elección laboral. En estos casos se votó en contra de los contratos colectivos que estaban en manos de organizaciones sindicales afiliadas a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), empero, en las nuevas formas en que se han organizado los trabajadores, estos no han podido librarse de las presiones, abusos e intimidación, tanto patronal como de esa central y otras organizaciones, con aquellos líderes que, históricamente, caen en la categoría de “charros”.⁴ Los trabajadores de dichas empresas han denunciado que tras el proceso de consulta siguen siendo “hostigados e intimidados”, incluso, solicitándoles la firma de documentos en blanco hasta sus domicilios.

Es menester colocar más atención sobre cómo se configuran las limitaciones a la libertad y democracia sindical en lo local, ya que dentro del imaginario colectivo la referencia más común se constituye hacia las estructuras, los liderazgos y los controles estatales, de manera que pocas veces se reflexiona sobre las conductas patronales, muy vinculadas con la existencia del charrismo sindical y que hasta la reforma eran esenciales en las dinámicas laborales ya que ocurría que los patrones elegían a su sindicato sin llevar a cabo consultas a los trabajadores destinatarios de la contratación colectiva. Realmente ocurre que el charrismo sindical se encuentra vinculado con el favor empresarial que lo sostiene. Esto se debe a que, tal como lo dejan entrever las entrevistas realizadas en esta investigación, existe un gran temor a la libre organización de los trabajadores, que se fortalece por la muy arraigada cultura de control social, así como una red de intereses creados entre los empresarios y los líderes sindicales.

Se asienta cómo la reforma pretende echar por tierra la práctica del contratismo de protección patronal que ha caracterizado a la mayor parte de los centros laborales, lo cual implicó o sigue implicando el tráfico de grandes cantidades de dinero hacia los líderes sindicales, así como prerrogativas que, a menudo, son compartidas por los propios abogados de las empresas.⁵ Como había ocurrido hasta antes de la reforma, el

⁴ El concepto de líder charro surgió en 1948 durante la Presidencia de Miguel Alemán, cuando los ferrocarrileros Luis Gómez Zepeda y Valentín Campa intentaron formar una organización sindical independiente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que desde entonces mostraba síntomas de corrupción y de estar en contra de los intereses de los trabajadores. Así el secretario general del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Jesús Díaz de León, cuya afición a la charrería era tal que acostumbraba a asistir a la sede sindical vestido de charro, encarceló a los opositores acusándolos de un fraude. Díaz de León fue apoyado y reconocido por el presidente, Miguel Alemán Valdés, e imitado por otros dirigentes sindicales. Así surgió el calificativo de charro para todos aquellos líderes al servicio del poder, ya sea que esto significa el gobierno o la iniciativa privada.

⁵ Estos rubros adquirirían diferentes denominaciones, en algunas ocasiones se documentan, otras se pagan por fuera, a través de categorías como “gastos sindicales” u “apoyo para actividades sociales y culturales”.

líder sindical estaba necesitado del favor patronal, a fin de que le fueran entregados nuevos contratos colectivos, ya que de dichas firmas dependía su futuro y, por ello, no eran los trabajadores quienes decidían su preferencia gremial, sino que esta les era impuesta. Este esquema de complicidades es sin duda una dificultad adicional constituida bajo las dinámicas locales que se considera ha sido poco abordada dentro del discurso empresarial de nuestra investigación, pero en general como eje de reflexión académica y que es esencial desbaratar para lograr relaciones laborales honestas, transparentes y de colaboración.

Resulta simplista pensar como solución a todo este entramado de problemáticas que una campaña de difusión sobre las posibilidades que ofrece la reforma para los trabajadores y empresarios sea suficiente para destrabar las formas históricas con las que se han relacionados estos actores sociales, sin embargo, la compleja naturaleza jurídica con la que está constituida la reforma avisa sobre lo imperante de una transformación con vistas a una mejora en las formas en que se ha distribuido la riqueza. La premisa que subyace a estas dinámicas es la desvalorización del trabajo, impulsada por el neoliberalismo, que provocó una verdadera situación de violencia económica en contra de los trabajadores al desemplearlos, descalificarlos, deteriorar sus salarios, descomponer sus familias, desarticular su vida comunitaria, excluirlos de los servicios de salud, educación, seguridad social y culturales a los que tienen derecho; al condenarlos a dietas insuficientes, orillarlos a emplearse en la economía informal o subterránea, obligarlos a emigrar a Estados Unidos o Canadá en busca de una vida digna, condenarlos a la mendicidad y al desfase de sus estructuras sindicales que desde finales de los ochenta fueron perdiendo su capacidad de negociación frente al Estado y el capital.

Los trabajadores mexicanos fueron derrotados por el neoliberalismo económico hasta hoy, en tanto que antes de la reforma se habían mostrado incapaces de asumir la defensa de sus derechos laborales y sociales. Bajo la dinámica contemporánea, los trabajadores y los sindicatos están, después de muchas décadas, ante una disyuntiva: seguir la ruta de avalar la continuidad del modelo económico y ser cómplices de la imposición de la flexibilidad del trabajo en las empresas; certificar la contención al salario mínimo que presiona a la baja las remuneraciones del conjunto de los trabajadores; ser cómplices de la modificación de sus regímenes de jubilaciones y pensiones (RJP) y convalidar la privatización de los servicios sociales básicos que constituyen el salario social al que tienen derecho, entre los aspectos más importantes de la erosión de sus derechos; o bien, impulsar un cambio de rumbo, aprovechando los cambios generados, a fin de construir nuevos espacios de poder popular donde estos nuevos sindicatos constituyan los cimientos de la reorganización social y en donde la independencia respecto del Estado y el empresariado es fundamental.

El mayor reto se encuentra sobre los propios trabajadores, pero también sobre los patrones, de manera que la eficacia de la reforma estriba en que ambos actores sean capaces de demostrar que pueden destruir el corporativismo desde la democratización de sus estructuras a partir de la construcción de nuevas estrategias de negociación que rescaten y renueven mecánicas económicas y sociales. En este sentido, se debe pensar

en que no solo estamos ante un proceso de recuperación de conquistas laborales, sino ante todo, sociales y estrictamente vinculadas con las formas en que se ha desarrollado históricamente el capitalismo. En este sentido, es menester pensar la reforma como un proceso de alianzas entre trabajadores, empresarios y Gobierno, no solo a nivel local, sino en el ámbito transnacional, en tanto que la exclusión económica global, producto de la recomposición del capital, tiende a desvalorizar el trabajo de todos los trabajadores en todo el orbe en términos exclusivamente de eficiencia financiera.

En este sentido, el Estado mexicano debe impulsar un proceso sostenido donde muestre a uno y a otro que el espíritu de la reforma es abatir la desigualdad endémica que ha coartado el desarrollo nacional, pero no solo en términos meramente económicos sino además de otras formas de desigualdad. Cumplir con lo que dicta la ley protegerá a las organizaciones ante posibles sanciones y llamados de organismos de resolución de controversias. Además, será esa la clave que permita ver los efectos positivos de todos aquellos pasos que, en los últimos años, se han dado en materia laboral, contribuyendo no solo al bienestar de los empleados y de las empresas, sino de todo el país.

La lucha no es entre trabajadores y patrones, ni entre sindicatos, ni sindicatos contra el gobierno o de empresarios contra el gobierno, sino contra dinámicas endémicas que han propiciado la simulación de organizaciones democráticas; es en contra de perversos e inescrupulosos que, insertos en el Gobierno o como actores sociales que han sustituidos a los sindicatos, se enriquecen. Esta investigación habla de una reformulación de la cultura laboral y sindical por demás compleja, de la desmitificación de los grandes argumentos y, por supuesto, la formulación de nuevos paradigmas, de la construcción de nuevos significados y validación de estos.

La recuperación de los sindicatos como instrumentos de representación y defensa de los trabajadores es un tema vital en la vida del país si partimos de la idea de que la calidad de vida personal y familiar de la mayor parte de la población depende de su contexto laboral. A lo largo de la historia y cruzando el mundo, fueron los sindicatos y las asociaciones los grupos históricamente reconocidos para obtener negociaciones de carácter colectivo con el sector empresarial. Entonces, hay que resignificar lo que tanto trabajadores y empresarios entienden de este y ayudar a pensarlos como instrumentos de justicia y equidad (González, 2010: 234-236).

Referencias bibliográficas

- César Carrillo, Pablo. 2021. “Más de 200 empresas de Guanajuato consiguen legitimación de contratos sindicales”, *La silla rota*, 18 de agosto, 1-2.
- Del Pilar Martínez, María. 2021. “CTM ve intereses externos en contrato de GM”, *El Economista*, 13 de mayo, 1-2.
- _____. 2021b. “Sindicato de CTM perdía votación en GM al suspenderse proceso”, *El Economista*, 13 de mayo, 1-2.
- _____. 2021c. “CTM y la Secretaría del Trabajo se reunirán el martes para analizar el conflicto laboral de General Motors”, *El Economista*, 24 de mayo, 1-2.

- _____. 2021d. "STPS amplía plazo para nueva votación en sindicato de GM", *El Economista*, 21 de junio, p. 1-2.
- Decreto Promulgatorio del Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949, *Diario Oficial de la Federación*, 7 de noviembre de 2019, 1-3.
- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, *Diario Oficial de la Federación*, 24 de febrero de 2017, 1-3.
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Sindical y Negociación Colectiva, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo de 2019, 1-74.
- Decreto Promulgatorio del Protocolo por el que se Sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho; del Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en la Ciudad de México el diez de diciembre de dos mil diecinueve; de seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, y de dos acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados en la ciudad de México, el diez de diciembre de dos mil diecinueve, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de junio de 2020, 1.
- González Guerra, José Merced. 2006. El sindicalismo en México: historia, crisis y perspectivas, 426.
- Martínez Mayo, Sugely Anahí, "Reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral". *Revista Hechos y Derecho*, (42), 1-3.