

Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas*

The labour reform in Mexico: a reconstruction of its negotiation and its practical *potentialities*

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo♦

Resumen

El presente artículo tiene como objetivos reconstruir la coyuntura que dio vida a la reforma laboral de 2019 en México, y analizar la manera como la modificación a la ley potencia la reconfiguración de las relaciones laborales. Partiendo del enfoque teórico-metodológico del configuracionismo latinoamericano, se exponen las presiones estructurales que influyeron en la negociación de la norma, además de considerar la forma en que actores con visiones particulares y posiciones de poder diferenciadas incidieron en la definición de sus contenidos. Para la realización de esta investigación se analizaron los convenios y tratados que impulsaron la reforma, además de hacer una revisión histórica de las modificaciones más relevantes a la ley del trabajo. Esta indagación permitió concluir que, aunque la reforma propicia nuevos contrapesos en la relación capital-trabajo, no anula la formación de estrategias de control estatales y patronales que buscan limitar la capacidad de organización de los trabajadores.

Palabras clave: reforma laboral, democracia sindical, justicia laboral, corporativismo, T-MEC

Abstract

The objectives of the present article are to reconstruct the circumstances that gave life to the labour reform in Mexico in 2019 and to analyse how this modification to the law boosts the reconfigurations of labour relations. Based on the theoretical-methodological approach of the Latin American Configurationism, the structural pressures that influenced the negotiation of the law are presented, as well as taking into account how the agents, who had particular perspectives and differentiated positions of power, influenced the definition of its contents. In order to carry out this research, the agreements and treaties that drove the reform were analysed, as well as a historical revision of the most relevant modifications to the labour law was made. This investigation permitted to conclude that even though the reform allows for new counterbalancing forces in the capital-work relation, it does not nullify the shaping of control strategies by the State and the employers which are intended to limit the workers' organization abilities.

Key words: labour reform, union democracy, labour justice, corporatism, USMCA

Fecha de recepción: 11 de marzo de 2021. Fecha de aceptación: 14 de noviembre de 2021.

*Investigación realizada gracias al apoyo brindado por el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM que emite la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA). La entidad académica que acogió este proyecto fue la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

♦Doctor en Estudios Sociales/línea laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. orcid: 0000-0002-4341-5316 / red_ocampo@hotmail.com.



Introducción

La regulación del trabajo por medio del derecho lleva implícita una concepción del mundo mediante la cual se busca imponer un orden de interacción, legitimación y coerción entre las relaciones laborales que se establecen. La norma jurídica expresa la concreción de momentos históricos en los cuales sujetos acotados por estructuras de distinto orden despliegan acciones dotadas de sentido para aceptar, rechazar o concertar las disposiciones que configuran el ámbito del trabajo. El cambio en la ley y la formación de una institucionalidad que la pone en funcionamiento no es simplemente el resultado de una suma de voluntades que llegan a consensos de manera definitiva y no problemática; por el contrario, el proceso es el producto de una articulación de relaciones sociales que, atravesadas por el poder, disputan la actualización de las fronteras de control del capital sobre el trabajo. Si bien es cierto que la lucha por incidir en la modificación de los marcos de regulación de las relaciones laborales puede presentarse en los centros de trabajo, también lo es que en momentos de coyuntura la potencialidad de cambio explota fuera de ellos. La reconstrucción del proceso de negociación de la reforma laboral aprobada en 2019 bajo el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) permitirá dar cuenta de lo señalado: una administración que, aunque asumió el poder con una composición del aparato legislativo a su favor, no estuvo exenta de presiones que incidieron en la definición de los márgenes de acción que traza la ley.

Para la realización de esta investigación se recurrió a la estrategia teórico metodológica del configuracionismo latinoamericano, la cual reivindica el concepto de *sujeto-objeto* como síntesis de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones (De la Garza, 2012a). Este enfoque permite entender lo real concreto en movimiento como un espacio

que está por conquistarse, que, aunque es indeterminado aún, es susceptible de materializarse por medio de las prácticas sociales (Zemelman, 2012). Asimismo, permite entender que la productividad social que genera el cambio en la regulación se encuentra embebida de una particular visión de las relaciones laborales, la cual incide en las prácticas y en la disputa por la definición de las fronteras de control del capital sobre el trabajo.

La estructura que presenta el texto parte de una revisión histórica en la cual se analizan los cambios más relevantes que ha tenido la ley laboral y la forma como se ha articulado con la institucionalidad corporativo-autoritaria del Estado mexicano. Asimismo, se expone la forma en que la reestructuración productiva iniciada en los años ochenta incidió en la reconfiguración de las relaciones de trabajo sin necesidad de hacer grandes cambios en la legislación. En un segundo momento se analiza la forma como los tratados laborales internacionales y la presión por renovar acuerdos comerciales han marcado también la discusión de la agenda laboral; en particular, en los temas vinculados con el derecho de negociación colectiva la libertad y la democracia sindical, y la mejora salarial. En un tercer momento se indaga pormenorizadamente sobre los que consideramos son los cambios más relevantes de la ley del trabajo; una reflexión que problematiza la productividad social que nace con la reforma y las potencialidades prácticas que abre. La investigación permite concluir que, aunque la reforma faculta la generación de nuevos contrapesos en la relación capital-trabajo al abrir la posibilidad de articular nuevas formas de organización sindical y acciones colectivas para los trabajadores, no garantiza la disolución de formas de control corporativo que se mantienen como sedimento en la configuración de las relaciones laborales.



Revisión histórico-conceptual de la reforma laboral de 2019

El debate en torno a la reforma laboral impulsada por el gobierno de AMLO, quien asumió la presidencia en 2018, se encuentra atravesado por una concepción del trabajo que no es reciente, la cual limita la comprensión de la relación capital-trabajo a su dimensión mercantil, que puede ser regulada por la oferta y la demanda. Desde esta perspectiva, el salario expresaría el valor del trabajo que en una jornada laboral se realiza; por tanto, el patrón debería quedar exento de otras responsabilidades respecto del trabajador; por ejemplo, las que tienen que ver con su retiro por pensión y el acceso a la salud (De la Garza, 2012b). Y, aunque es reduccionista el entendimiento de las relaciones laborales como una simple abstracción de relaciones mercantiles, es esta visión de corte neoclásico que ha predominado e incidido en la modificación de la regulación laboral en México durante más de tres décadas. Una posición política que obvia y desestima el espíritu del derecho laboral mexicano emanado de la Revolución, el cual reconoce como imperativo la necesidad de equilibrar y transparentar las reglas de juego que se establecen en la relación capital-trabajo (De la Garza, 2012b).

La incorporación del artículo 123 a la constitución de 1917 y la posterior creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931 dejan de manifiesto que el marco legal del Estado mexicano se formó reconociendo el conflicto interclasista que se gesta en su interior, el cual, debía ser regulado para garantizar márgenes de gobernabilidad y permitir que el proceso de acumulación de capital se diera con cierta legitimidad. Una reglamentación del conflicto cuya institucionalización siguió la vía autoritaria al subordinar el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga al control discrecional del Estado. Esta particular

construcción de hegemonía estatal, que asumiría rasgos corporativos que cedían el monopolio de la representación a las cúpulas sindicales a cambio del control de las demandas de sus agremiados, fue uno de los factores que favorecieron la continuidad de un régimen de partido único ejercido por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) por más de setenta años.

Los cambios a la LFT durante el dominio priista serían mínimos, y estarían en sintonía con el modelo de desarrollo vinculado a la industrialización por sustitución de importaciones. Aunque en 1940 se incorporaron a la ley nociones como la de libertad sindical frente al Estado y la facultad para que las organizaciones obreras intervinieran en la política (Loyo, s/f), no se crearon los mecanismos para que ambos derechos se ejercieran con autonomía. En 1970, después de casi cuarenta años de la aparición de la primera ley, se realizó una nueva reforma a la LFT en la cual se incorporaron nociones como relación laboral, igualdad laboral, libertad de trabajo, participación de utilidades, entre otras. Asimismo, en 1980 se reformaría el derecho procesal laboral con la intención de hacer más eficiente y expedita la resolución de controversias derivadas a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA); sin embargo, este cambio simplemente agregó candados al derecho de huelga en un contexto de movilizaciones obreras que demandaban aumentos salariales para hacer frente a la crisis económica que atravesaba el país.

Aunque se hicieron añadidos accesorios a la LFT durante los siguientes años, ninguno afectó la estructura legal que daba sustento y fuerza al vínculo corporativo. De hecho, el viraje al modelo de desarrollo en la década de los ochenta, centrado en la maquila de exportación, se sirvió de la regulación laboral existente para contener la movilización obrera y asegurar condiciones de trabajo favorables al capital. De la Garza (2005) definiría a este modelo como



toyotismo precario, el cual se ha caracterizado por imponer en la producción una flexibilidad numérica y funcional, por emplear trabajadores no calificados y con bajos salarios, y porque prevalece un sindicalismo de protección patronal.¹

A este contexto de ajustes y reestructuraciones productivas en las grandes empresas se debe añadir la exigencia competitiva que imprimió la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994. Un acuerdo que profundizó la adopción de una estrategia de desarrollo que asumió, como una de sus principales ventajas competitivas para la atracción de inversión extranjera directa, los bajos salarios y una configuración de relaciones laborales que limitaba la formación de sindicatos independientes. Y, aunque como parte del TLCAN se incluyó el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), donde se establecían lineamientos de tutelaje al cumplimiento del derecho a la libertad de asociación y el de huelga, su operatividad no tuvo implicaciones de gran relevancia (C. De Buen, 2011). La instancia que se encargó de atender las controversias laborales de los sectores productivos incluidos en el tratado fue la Oficina Administrativa Nacional (OAN); sin embargo, su acción se centró principalmente en dar respuesta a demandas interpuestas por el sector patronal donde se denunciaba la existencia de competencia desleal; con ello se desestimaban las peticiones de defensa de los derechos del sector obrero (C. de Buen, 2011). En suma, el modelo de relaciones laborales mexicano siguió vigente y acompañó la gobernabilidad priista hasta el final de su régimen en el año 2000.

1. El llamado sindicalismo de protección patronal ha limitado su marco de acción dentro de las empresas, por subordinar su actuar a las gerencias. Este tipo de sindicalismo se ha mantenido vigente como instrumento de simulación patronal para justificar ante la ley el derecho de los trabajadores a organizarse. De acuerdo con Bouzas (2009), la práctica se caracteriza por la posibilidad que tiene el patrón de escoger al sindicato que ofrece mayor "paz laboral", a cambio de recibir ganancias seguras que se trasladan a través de las cuotas sindicales.

El inicio del siglo XXI estaría marcado por un hecho inédito para el país, ya que el Partido Acción Nacional (PAN) de la mano de Vicente Fox (2000-2006), lograría el triunfo de las elecciones presidenciales. Aunque la alternancia en el poder abrió la probabilidad de generar un cambio en las relaciones laborales, esto no sucedió, ya que la nueva administración simplemente aprovechó las ventajas políticas que ofrecía el pacto corporativo para la gobernabilidad del Estado. Para el nuevo régimen, el desarrollo de una economía competitiva pasaba por el fomento de una cultura laboral que reconociera la complementariedad de intereses que subyacen en la producción, además de intentar, mediante un proyecto de ley, dar mayores beneficios al sector empresarial al facilitar los procesos de despido, restringir el derecho de huelga y dejar intactas las facultades de las JFCA en relación con la emisión de tomas de nota, el registro de sindicatos y la celebración de contratos colectivos (Muñoz, 2008), potestad que permitió históricamente a estos órganos impartir discrecionalmente la justicia laboral. La propuesta de reforma, aunque tuvo el respaldo de la bancada del PAN, el PRI y el Partido Verde Ecologista, lograría ser detenida por las presiones generadas desde la academia y por la movilización de organizaciones sindicales vinculadas principalmente a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)² (N. de Buen, 2006).

La continuidad de gobiernos panistas de la mano de Felipe Calderón (2006-2012) mantendría el impulso reformista que buscaba acompasar el marco legal laboral con las condiciones de trabajo del modelo *toyotista precario*. La respuesta a las demandas económicas y exigencias compe-

2. Un 1997 se funda la UNT, con el objetivo de crear una central independiente del PRI que rompiera con los controles corporativos que el Estado había impuesto al movimiento obrero. Los principios que regirían la organización serían: generar un contrapeso a la política económica del gobierno, elevar el salario mínimo, eliminar los contratos de protección patronal, impulsar una nueva reforma laboral. La UNT estaría conformada por una parte del llamado sindicalismo independiente y por organizaciones escindidas del Congreso del Trabajo.



titivas seguía siendo la misma: profundizar la flexibilidad laboral entendida como uso intensivo de la fuerza de trabajo, como estrategia de incremento a la productividad. Una dinámica que, aunque ya formaba parte de la configuración productiva en México, no había sido incorporada formalmente al marco de regulación, lo que sucedió al final de este sexenio con la aprobación de la LFT de 2012. El cambio en la ley, además de legalizar el *outsourcing*, incorporó los contratos de prueba, facilitó los despidos y limitó el pago de salarios vencidos a un año, y puso más trabas al derecho de huelga (N. De Buen, 2012). Se puede decir que la modificación a la ley imprimió un nuevo ajuste a la correlación de fuerzas entre capital y trabajo y priorizó el espacio de acción del empresariado.

Con el retorno del PRI al poder a el cargo de Enrique Peña Nieto (2012-2018), se abriría al final del sexenio una discusión que demandaba el impulso de una nueva reforma laboral que atendiera problemáticas históricamente relegadas, tales como la libertad y la democracia sindicales, rubros cuya modificación implicaba la afectación de estructuras institucionales y jurídicas que habían dado sostén a la gobernabilidad corporativa del Estado. Cabe apuntar que la consideración de estos temas fue en gran medida una respuesta del gobierno a presiones externas relacionadas con la ratificación del Acuerdo de Asociación Transpacífico, también conocido como TPP, así como a las exigencias que en la materia hicieron Canadá y Estados Unidos para renovar la firma del TLCAN.

Atendiendo a los señalamientos comerciales, el gobierno peñista impulsa en 2016 la reforma de los artículos 107 y 123 constitucionales, modificación que sería aprobada por el legislativo y entraría en vigor al año siguiente. Es importante señalar que el cambio a la carta magna no representaba una disolución mecánica de las estructuras de control vigentes sobre los trabajadores; había que discutir y

definir todavía el contenido de las leyes secundarias, donde se podría impedir que el espíritu de la reforma se hiciera concreto. Paradójicamente, sería la misma bancada del PRI la que impulsaría, por parte de sus senadores Medina y González (2017), una contrarreforma que, como será detallado adelante, buscó añadir candados a rubros como el de libertad sindical, y quitar trabas a dinámicas subcontratistas que eran empleadas para evadir responsabilidades patronales. La propuesta de reforma evidenciaba que la configuración corporativa de las relaciones laborales no iba a ser cedida de manera fácil; sin embargo, como señalan Bensusán y Midlebrook (2020), la discusión y los cuestionamientos generados por sectores de la academia, partidos políticos opositores, el sindicalismo independiente y organismos internacionales como la *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO),³ lograrían contener la iniciativa priista. Un freno en el cual incidiría también la cercanía de las elecciones presidenciales de 2018, pues cualquier modificación controvertida en la legislación secundaria podía afectar la competencia electoral.

Como ha quedado expuesto, la reconfiguración de las relaciones laborales se encontraba condicionada por reacomodos que en lo local se dieron en el ámbito económico, productivo y político, los cuales se encontraban atravesados por presiones comerciales que se imprimieron desde el exterior. Un conjunto de coacciones estructurales que estuvieron sujetas a mediaciones y resistencias que incidieron en la concreción de los cambios en materia laboral. En el siguiente apartado se reconstruirá de forma más detallada la repercusión que tuvieron las presiones externas en la negociación y contenido de la reforma a la LFT que sería finalmente aprobada en 2019.

3. La AFL-CIO se compone de federaciones nacionales e internacionales pertenecientes a los Estados Unidos y Canadá. Es considerada la central obrera más grande de los dos países.



La negociación de la reforma ante el plano internacional

El gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994) anunciaría la firma del TLCAN en 1994 como una promesa de arribo a la modernidad y de desarrollo económico con consecuencias inmediatas en la calidad de vida de la población. La expectativa estuvo lejos de cumplirse, ya que el acuerdo comercial significó para el país la adopción de una estrategia de crecimiento económico y de competitividad basada en la oferta de fuerza trabajo barata y con protecciones mínimas de ley.

Las condiciones de competencia ancladas en estructuras corporativas de control no anularon la crítica al modelo de relaciones laborales por una parte del sector obrero y de especialistas en la materia; sin embargo, estos actores nunca lograron articular una fuerza que obligara a la modificación de temas vinculados con la libertad sindical, el derecho efectivo a la contratación colectiva y el incremento real al salario, aspectos que, como se señaló, fueron puestos en la agenda legislativa al final del sexenio peñista por la presión generada desde el exterior; es decir, por la ratificación del TPP y por las condiciones que se impusieron para la renegociación del ahora llamado *Tratado México, Estados Unidos y Canadá* (T-MEC). La discusión se mantuvo abierta con la transición política obradorista, e inicialmente se logró, por votación mayoritaria en las cámaras de senadores y diputados, la suscripción del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual demanda, de forma coincidente con los tratados citados, el respeto al derecho de sindicación y contratación colectiva.

A efectos de este trabajo, y considerando las afectaciones que tiene el T-MEC en la configuración de relaciones laborales en su conjunto, a continuación se detalla parte de su contenido y su incidencia en la reforma de la LFT de 2019.

Las implicaciones del T-MEC en la regulación del trabajo

Los señalamientos que los socios comerciales de México han realizado a su modelo de relaciones laborales se centran en que el orden institucional y legal vigente ofrece pocas garantías para el ejercicio pleno de los derechos sindicales y la contratación colectiva, además de favorecer condiciones salariales y laborales precarias que generan una competencia desigual para la atracción de inversión en sectores como el de la maquila. En atención a estos cuestionamientos, se añade al T-MEC el capítulo 23 dirigido a vigilar el cumplimiento de temas relacionados con la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil y la promoción de la equidad de género, ocupándose de la discriminación derivada de la misma condición, así como la garantía de condiciones aceptables de trabajo con respecto del salario mínimo (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2019).

Es importante señalar que, aunque las modificaciones en materia laboral buscan transparentar el marco legal e institucional de los miembros del tratado, su contenido, paradójicamente, pone límites a una transformación profunda de este ámbito para el caso mexicano. Lo anterior se ve claramente cuando se analiza el contenido de las llamadas Reglas de Origen del capítulo 4, las cuales incorporan nuevas disposiciones que afectan la cadena de suministros de la industria automotriz y los salarios que ahí se establecen. Los cambios más significativos en la reglamentación tienen que ver con una redefinición de los criterios de medición que un bien debe cumplir para ser considerado de origen, y con ello tener derecho a tasas arancelarias preferenciales. Al respecto, se exige que cada componente del automóvil deba cumplir con el 75% de las proporciones establecidas de valor de contenido regional (VCR), cifra que se



elevó respecto de las exigencias contenidas en el TLCAN, que imponía el 62.5% (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2019). El incremento de proporción del VCR supone algunos retos para la industria automotriz, pues obliga a la adopción de ajustes empresariales en la definición de proveedores y en sus estrategias de operación para cumplir con las mediciones que validen el origen de sus productos, un cambio que estrecha la dependencia de la cadena productiva mexicana frente a las empresas, principalmente, de los Estados Unidos.

A la modificación del VCR viene añadida una condicionante más relacionada con el valor del contenido laboral (VCL), el cual establece un promedio de tasa salarial base por hora que deberían percibir los empleados directamente involucrados en la producción, y asigna el 40% para la fabricación de autos ligeros y el 45% para las camionetas. Es decir, para cumplir con el porcentaje el tratado impone la puesta en funcionamiento de fábricas en zonas con altos salarios donde se obligaría el pago de dieciséis dólares por hora, una cantidad que contrasta significativamente con los 6.16 dólares que se establecen en México como salario mínimo a escala nacional y con los 9.27 dólares que se estipulan para la frontera norte como zona especial.

Aunque en primera instancia el acuerdo comercial parecía tener un impacto directo en favor del sector obrero de los tres países, el documento dejó abierto un canal en beneficio del empresariado para un trato salarial diferenciado. Es decir, aunque el VCL obliga la producción del 40% de los componentes del automóvil en zonas con altos salarios, el 60% restante de la producción puede mantener regímenes salariales a la baja, con lo que permite que México conserve la que hasta ahora ha sido su principal ventaja competitiva. La alineación del Estado mexicano con las condiciones de las Reglas de Origen se expresa bien en la declaración del secretario de economía del peñismo durante su último mes

de gobierno. Al respecto, Ildefonso Guajardo señala “El 40 se lo reparten entre Estados Unidos y Canadá y el 60 puede localizarse en México” (Hermosillo, 2018).

Es importante añadir que, aunque en un inicio existió optimismo por parte del sector empresarial, al pensar que los cambios en las reglas de origen no supondrían afectaciones directas a la industria, a unos meses de la ratificación del acuerdo el empresariado en México solicitó la intervención del Estado para negociar con Estados Unidos la ampliación del plazo para cubrir el VCR, ya que algunos vehículos, por sus particularidades, requerirían dos años más para poder cumplir con la proporción del 75%. A la reconfiguración del orden industrial local habría que añadirle otra complicación relacionada con la condición de que el 70% del acero y aluminio que se utiliza para la producción automotriz deba ser de origen de los tres países involucrados en el T-MEC, lo que implica también replantear las estrategias de proveeduría que pueden impactar los costos de producción (Senado de la República, 2019).

Además de los ajustes a las reglas de origen y sus implicaciones salariales, la renegociación del tratado recupera para el tema de la justicia laboral la figura de los paneles de mediación para la resolución de controversias derivadas de la Denegación de Derechos que pudieran afectar la inversión o el comercio entre las partes. De acuerdo con el T-MEC, los paneles tienen como objetivo la atención a problemáticas derivadas del impedimento a la libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019, anexo 31-B, artículo 31-B.2). Asimismo, se faculta la intervención de los órganos de mediación cuando se impida la aplicación de las leyes laborales y cuando exista violencia contra los trabajadores (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019, artículos, 23.3, 23.4, 23.5 y 23.7). Es importante añadir que la productividad social que se genera en el apartado laboral del tratado posibilita,



al menos de manera formal, la defensoría de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos ante violaciones a sus derechos, una potencialidad cuya viabilidad y profundidad dependerá de la configuración de la correlación de fuerzas que se objetive en los casos concretos.

Con la intención de buscar un equilibrio en las prácticas de justicia laboral, el tratado establece que los paneles podrán estar compuestos por sujetos de los países miembros o, incluso, con nacionalidad diferente. Además, debe demostrarse la independencia de los panelistas respecto de las partes en conflicto. El marco normativo que regulará la institucionalidad que se crea es el llamado *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas*, el cual tiene como objetivo y prioridad no restringir el comercio y garantizar la reparación de una Denegación de Derechos de trabajadores de una instalación cubierta (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019).⁴ Según el documento, la reparación de la denegación deberá darse con celeridad; por tanto, el panel formado deberá determinar en 30 días si existe una afectación de derechos. Las reparaciones podrán incluir la suspensión del trato preferencial arancelario para las mercancías de la instalación cubierta involucrada, o la imposición de sanciones sobre las mercancías manufacturadas. Como se puede notar, en contraste con la OAN perteneciente al TLCAN, la institucionalidad transnacional que se crea tiene capacidades coercitivas formales sobre los miembros que afecten derechos laborales. Los sectores definidos como prioritarios para la intervención de los paneles son el de manufactura de mercancías (productos y componentes aeroespaciales, autos y autopartes, productos cosméticos,

4. Instalación cubierta queda definida en el tratado como “una instalación en el territorio de una Parte que:

- produce una mercancía o suministra un servicio comerciado entre las Partes; o
- produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte, y es una instalación en un Sector Primario” (2019, p. 26).

mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas, y cemento), el de suministro de servicios, y los involucrados en la minería (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019).

Como ha quedado expuesto, la firma del tratado no solo estructura normas de comercio, sino también, al mismo tiempo, habilita órdenes institucionales, sujetos e interacciones que, a partir de arreglos transnacionales, afectan la concreción de las prácticas locales. Aunque en el T-MEC se reconoce como prioridad dar fluidez a las relaciones mercantiles entre los países equilibrando los marcos normativos que regulan la relación capital-trabajo, esto no supone solo la búsqueda de mejoras a las condiciones del comercio, sino lleva implícita también la intención de dotar de legitimidad al proceso de acumulación de capital, al establecer organismos de mediación del conflicto y ceder a los trabajadores garantías para su organización. Se puede decir que la regulación del trabajo bajo el T-MEC se funda en una concepción liberal de las relaciones laborales, la cual asume al conflicto como un evento contingente y no inherente a las relaciones sociales de producción bajo el capitalismo; por tanto, lo único que existe son derechos denegados que pueden repararse por medio de paneles, y no procesos estructurales de explotación y despojo. Asimismo, la descripción del proceso de restauración de derechos nunca advierte el carácter desigual de las partes involucradas en la controversia, con lo que asume que la impartición de justicia es un proceso neutral que se da en el vacío.

Finalmente, es importante no perder de vista que las condiciones de renegociación del tratado y sus resultados evidencian la articulación de una relación jerárquica y asimétrica entre Estados que buscan reforzar las ventajas competitivas de sus territorios en tanto sedes de producción, sostenimiento y expansión transnacional de sus capitales nacionales (Arrighi *et al.*, 2012). Si bien es cierto que Esta-



dos Unidos, como segundo exportador mundial del sector automotor, busca presionar el regreso de capitales y obtener beneficios competitivos a través del VCR y VCL, también es cierto que México, como sexto exportador global, cede en la negociación a cambio de mantener un régimen de acumulación de capital sostenido por bajos salarios y el uso intensivo de fuerza de trabajo. En otras palabras, el poder político, articulado con el económico y lo jurídico, configura un orden que garantiza el proceso de acumulación de manera diferenciada y marca un claro contraste en la concreción de las relaciones laborales de cada país.

Lo que aparece en el debate público como un acuerdo mercantil en el cual se evalúan costos de transacción racionalmente encubre procesos de negociación inmersos en relaciones de poder que legitiman formas de explotación también diferenciadas en las que el sector obrero del Estado más débil resulta el menos favorecido. En suma, la distribución de la producción expresada en los ingresos por el trabajo y los del capital no responde solo a la generación de acuerdos locales, aunque parte de su soporte y legitimidad se produzca ahí, sino también a la existencia de relaciones interestatales de dominación.

La presión internacional ha impactado en la configuración del orden local laboral y productivo; sin embargo, sería un error entender el Estado mexicano como un actor sin agencia y subordinado totalmente a los mandatos externos. Aunque se reconocen las múltiples determinaciones que imprime el mercado mundial, las políticas gubernamentales pueden acentuar o atenuar las contradicciones que de él se derivan. La formación del Estado mexicano propició la estructuración de relaciones corporativas que, a través de la firma del TLCAN, se reforzaron y hoy con el T-MEC buscan afectarse. La coyuntura abre un espacio de posibilidades para que los trabajadores, por medio de sus organizaciones, coloquen ante las empresas y el Estado agendas no concerta-

das cupularmente. El tiempo determinará si la fiscalización internacional fue suficiente para garantizar la formación de nuevas articulaciones entre las estructuras, subjetividades y acciones que configuran las relaciones laborales en México.

La reforma laboral

Como se ha expuesto, la coyuntura política y el contexto internacional abrieron un espacio de posibilidades para la concreción de una nueva configuración laboral. La disputa por las fronteras de control del capital sobre el trabajo se puso nuevamente en la agenda pública, y los actores involucrados en la definición de la regulación laboral se manifestaron de diversas formas para incidir en ella. Considerando para la exposición de los hallazgos el juego que se estableció entre estructuras, subjetividades y acciones en la negociación de la reforma, a continuación se trazan los principales cambios en la ley y las potencialidades prácticas que desata.

Un nuevo paradigma para la justicia laboral

La discusión de la LFT de 2019 tomó como base la modificación constitucional peñista de los artículos 107 y 123. Fue un cambio en la Carta Magna con implicaciones profundas para el modelo de impartición de justicia laboral, ya que en el artículo 107 se hace expresa la desaparición de las JFCA, las cuales son sustituidas por tribunales laborales locales o federales (TLLF), que tienen la tarea de emitir las resoluciones y sentencias de las controversias que surjan de la relación obrero-patronal. En lo que respecta al artículo 123, se especifica que es a los TLLF a quienes se dará aviso de huelga, y son quienes avalarán paros en la industria cuando exista un exceso de producción. Asimismo, se exige que la celebración de un contrato colectivo debe ser acreditada y

validada por los trabajadores, lo que implica un cambio de paradigma para la conformación de sindicatos, los cuales se creaban por acuerdo entre líderes sindicales y patrones, sin necesidad de que existiera una relación laboral previa; es decir, sin que existiera un aval de sus agremiados.

Como puede verse, el cambio constitucional habilita una productividad social inédita en dos frentes. Por un lado, en materia de justicia laboral crea tribunales dependientes del poder judicial —y ya no del ejecutivo—, con el objetivo de dar solución a controversias mediante procesos de conciliación. En atención a este punto, se crean los centros de conciliación, a los cuales se dota de autonomía financiera y administrativa, con la intención de mantener su funcionamiento fuera de presiones externas que incidan en su toma de decisiones; asimismo, el titular de los centros será propuesto por el Ejecutivo a través de una terna que el Senado evaluará y sobre la cual emitirá su designación. El segundo eje de la reforma apunta a la organización de los trabajadores; es decir, se incorpora a la Carta Magna el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, los cuales deberán ser garantizados por la obligatoriedad del voto libre, secreto y directo, un asunto no menor, pues con ello se afectan dos pilares de la estructura corporativa sobre la cual se habían sostenido las relaciones laborales en México.

Como se anticipó en el texto, a la modificación constitucional la siguió la discusión del contenido de las leyes secundarias, un proceso de negociación del cual se desprendió una propuesta que buscó poner límites a la de libertad de asociación y quitar trabas al *outsourcing*. Los autores del proyecto fueron los senadores priistas Medina y González (2017), vinculados a organizaciones históricamente corporativas, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Uno de los principales candados del documento consistía en mantener el carácter tripartita de

los centro de conciliación por la vía tradicional; es decir, asegurando que la composición de su consejo técnico estuviera conformado mayoritariamente por organizaciones empresariales y sindicales afines a la estructuración corporativa de las relaciones laborales (Bensusán y Midlebrook, 2020), una particularidad que permitiría mantener el control del registro de los sindicatos y la validación de los contratos colectivos. Al respecto pueden verse los artículos 10 y 42 del proyecto de ley.

Ante la opacidad que siguió la discusión de la reforma a la LFT, un grupo de abogados independientes junto con organizaciones de la sociedad civil, especialistas en materia laboral y miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, abrieron foros informativos como el denominado: *Reforma Laboral para Todos*. En estos espacios se cuestionaron los posibles retrocesos que se darían en materia laboral de no transparentarse los mecanismos operativos de los centros de conciliación por crearse, además de reconocer que la coyuntura internacional y las reformas constitucionales abrieron un espacio para colocar en la ley inquietudes que desde la academia se habían impulsado desde hacía 30 años (Bouzas, 2017).

Considerar en el análisis la intervención de estos actores en la discusión de las leyes secundarias se vuelve relevante, ya que permite comprender que la incorporación de las exigencias comerciales externas no fue mecánica y dependió de la injerencia en lo local de sujetos con capitales políticos y simbólicos diferenciados, sujetos que, al disputar la definición de las fronteras del control del capital sobre el trabajo, dotaron de especificidades al contenido final de la LFT. Se puede afirmar que el contenido de la ley fue el resultado de interacciones que se hicieron concretas en condiciones históricas particulares, vinculadas a las renovaciones de acuerdos comerciales, a un viraje en el régimen mexicano que reconoce como legítimas las relaciones sociales de pro-



ducción existentes, y a las que considera que solo hacía falta regular de forma más precisa. Para el gobierno obradorista el problema radica en cómo crear una institucionalidad que fiscalice de manera más efectiva la relación entre capital y trabajo, y al mismo tiempo favorezca la conciliación entre las partes ante la emergencia eventual de un conflicto. Lo importante es que el imperativo moral conciliatorio rija las prácticas que históricamente habían estado corrompidas por una estructuración corporativa de las relaciones laborales. La batalla por modificar la ley es, por tanto, una batalla contra la corrupción y no contra la explotación y el despojo.

Al cobrar centralidad el enfoque de la corrupción, lo que apremia es transparentar los mecanismos de regulación de las relaciones laborales y, a partir de ello, generar procesos de concertación con mayor equidad y justicia. El diagnóstico contrasta con posturas vinculadas a un sector del sindicalismo independiente, en el que se puede reconocer a organizaciones como Línea Proletaria, que en los años setenta reivindicó el lugar de trabajo como un espacio en disputa en el cual debía impulsarse la lucha de clases para dinamitar al capitalismo; también se contrapone, al menos formalmente, con el sindicalismo corporativista, que, subordinado al Estado, buscaba gestionar beneficios para sus agremiados. Se puede afirmar que el contenido de la reforma a la LFT adopta un enfoque más ligado a organismos como la UNT y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), los cuales históricamente mantuvieron como parte de su agenda la demanda de democracia sindical y el cuestionamiento a la discrecionalidad con que se aplicaba la justicia laboral. La afinidad de la ley con la concepción conciliadora de las relaciones laborales de una organización como el FAT no es una simple coincidencia, ya que uno de sus principales asesores, el abogado laboralista Arturo Alcalde, se encuentra vinculado con liderazgos estratégicos del partido en el poder, Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA).

Cabe enfatizar que los orígenes del FAT están ligados a la actividad política de sacerdotes pertenecientes al Secretariado Social Mexicano y a la Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, actores que, influenciados por enfoques como el de la Teología de la Liberación, buscaron asesorar a los trabajadores sobre sus derechos laborales. Si bien es cierto que el FAT se fue distanciando de su influencia religiosa, también es cierto que ha mantenido como principio la búsqueda de conciliación de intereses entre capital y trabajo, lo cual se considera posible solo afectando las estructuras corporativas de control obrero.

El énfasis puesto en la conciliación y el ataque a la corrupción para la impartición de justicia laboral requirió un cambio en la ley que permitiera la formación de una institucionalidad que prioriza la celebración de juicios orales sobre los procedimientos escritos. Es un viraje en la regulación que dota a los jueces de mayor protagonismo en la resolución de controversias, al verse obligados a estar presentes en las audiencias, lo que contrasta con la regulación anterior, que limitaba su participación a la revisión del armado de expedientes y omitía la escucha de las partes involucradas y la revisión de pruebas que pudieran ayudar a generar una deliberación más certera. En los artículos 685 y 720 de la LFT se deja de manifiesto el interés por superar los formalismos procedimentales que aletargaban la impartición de justicia; además, al priorizarse la celebración de audiencias se habilitan prácticas que exigen la producción de pruebas, dinámica que pretende emitir resolución de sentencias bajo mecanismos de transparencia inéditos en lo laboral.

La concertación y la celebración de audiencias, además de asumir el carácter de obligatoriedad en la ley (LFT, 2019, Art. 521 y 684-B), requiere la edificación de los previamente referenciados centros de conciliación. De acuerdo con la norma, estos órganos deben asumir personalidad jurídica y patrimonial propia; con ello se busca que su autonomía



operativa permita el registro de reglamentos, contratos colectivos y sindicatos, sin incidencia directa de los gobiernos estatales y el federal. Un reto que se debe añadir a la edificación de estas instancias es que exige la formación de nuevos agentes que asuman la tarea de conciliar, acompañar y certificar las pruebas de los conflictos atraídos (LFT, 2019, Art. 684-G). Como puede verse, el cambio en la norma no se reduce a la definición de nuevas reglas de juego, sino implica la formación de una productividad social inexistente cuyas contradicciones deben ser resueltas en la marcha.

La incorporación de nuevos agentes a los organismos de impartición de justicia cuyas calificaciones laborales dejan de estar vinculadas con el derecho, dándose prioridad a la formación con capacidades de mediación, conocimiento de derechos humanos y perspectiva de género (LFT, 2019, Art. 684-G), potencia la generación de prácticas que eran ajenas a las instancias de arbitraje, al tiempo de posibilitar la formación de códigos y significados en torno a la regulación centrados en la concertación del conflicto. El cambio normativo sienta las bases para la configuración de prácticas que buscan dotar de legitimidad a una institucionalidad cuya operatividad y estructuración favoreció históricamente una impartición de justicia discrecional en favor del empresario y el gobierno en sus distintos niveles. Parafraseando a Merlinsky (2013), la reestructuración del campo laboral potencia la emergencia de algo nuevo cuyas prácticas afectan directamente a la experiencia cotidiana del vínculo que se establece entre trabajadores, patrones y Estado.

Un elemento de ruptura que debe añadirse a la reconfiguración normativa de las relaciones laborales en su dimensión de impartición de justicia se encuentra en el artículo 590-E, el cual quita a los centros de conciliación locales la posibilidad de registrar sindicatos y contratos colectivos, lo cual históricamente permitió a los gobiernos locales y al federal generar procesos de intermediación de

intereses con fines políticos y económicos particulares. En suma, el cambio en la norma rompe, al menos en lo formal, uno de los pilares de la estructura corporativa de control legal sobre los trabajadores.

Nuevas reglas de juego para el sindicalismo y la negociación colectiva

La presión por modificar la regulación sobre la libertad sindical y la negociación colectiva no estuvo exenta de resistencias de un sector del empresariado, en particular del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), al señalar que la renovación de la normativa potenciaría los paros y afectaría la productividad de las empresas (Ponce, 2019), además de argumentar que la LFT de 2012 ya consideraba la libertad de asociación demandada; por tanto, no había nada qué modificar, y era justo la regulación existente la que había garantizado la paz laboral en el país por más de 80 años (De la Rosa, 2018).

La oposición a la modificación de las estructuras corporativas no se limitó a la enunciación de declaraciones, como se señaló, sino vino acompañada de una contrarreforma que buscaba mantener intactos los artículos 357 y 358 de la LFT, los cuales limitaban la autonomía de los centros de conciliación y liberaba de trabas al *outsourcing*. El proyecto de ley quedaría marginado tras el triunfo obradorista o, incluso, la coyuntura política favorecería la modificación de los artículos citados. La disputa por el contenido del artículo 357 no era un asunto menor, pues habilita al menos de manera formal el derecho a la organización independiente; al respecto se señala: “Las organizaciones de trabajadores y patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras” (LFT, 2019, Art. 357, p. 93), y se añade:



Se consideran actos de injerencia las acciones (...) tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón (...) o apoyar (...) a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo control (LFT, 2019, Art. 357, p. 93).

En lo referente a la modificación del artículo 358, se estipula claramente el imperativo de elección de dirigencias mediante el voto personal, libre, directo y secreto, y se complementa que el periodo de gestión de las directivas no podrá ser indefinido “o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado” (LFT, 2019, Art. 358, frac. II, p. 94).

Como puede verse, la reforma de estos artículos habilita la formación de actores colectivos con características y funcionalidades que no estaban institucionalizadas; es decir, si bien es cierto que el sindicalismo independiente no requirió exigencias jurídicas para realizar procesos de participación democrática en su interior, su actuar respondía al seguimiento de imperativos morales y a la formación de una tradición obrera particular, no al acatamiento de marcos de regulación formalmente establecidos. El cambio en la ley, por tanto, potencia la reconfiguración de prácticas sindicales que históricamente generaron dinámicas asambleístas donde las decisiones se tomaban a mano alzada, procesos que, además, se encontraban subordinados a líderes que concebían el poder como un patrimonio personal y para quienes no existía una obligatoriedad de rendición de cuentas. Lo anterior no implica reconocer que la realidad se reduce a la ley; por el contrario, aunque la regulación abre un espacio para la concreción de nuevas formas de organización y participación sindical, esto no impide que de forma paralela se estructuren nuevos mecanismos de control sobre los trabajadores.

Cabe aclarar que en el panorama expuesto se ha hecho referencia a las organizaciones cuya actividad sindical requería una eventual legitimación con sus bases, para lo cual era necesario el acto ritual de participación política; sin embargo, esta particularidad no puede ser extendida para el sindicalismo de protección patronal, cuya existencia y cuyo funcionamiento en la mayoría de las ocasiones son desconocidos por sus agremiados (Bouzas, 2009). Para este tipo de sindicalismo, el cambio en la norma resulta radical, por exigir la formación de prácticas y experiencias obreras que históricamente fueron negadas en los hechos y no estaban consideradas por la ley.

Como parte de la estructuración de un marco que busca dar certidumbre al proceso de libre asociación, la reforma modifica los criterios para el registro de contratos colectivos, sindicatos y reglamentos. Al respecto, puede verse el artículo 390-*bis*, donde se estipula que el reconocimiento legal de las organizaciones y su convención colectiva requerirán la obtención de una constancia de representatividad que será emitida por los centros de conciliación y registro laboral (CCRL), una práctica jurídico-laboral también inédita. La obtención de dicha constancia obliga a un nuevo proceder en materia de registros sindicales y contratos colectivos, al delegar en el CCRL la responsabilidad de transparentar el proceso haciéndolo público, además de buscar dotarlo de legitimidad al permitir que los trabajadores puedan votar su contrato de manera personal, libre y secreta. Con esta dinámica de participación que se plasma en la ley como un acto de obligatoriedad se pretende atacar la formación de contratos colectivos de protección patronal, los cuales daban vida a relaciones laborales sin existir un consentimiento expreso de los trabajadores (Bouzas, 2009).

Un elemento que debe incorporarse al análisis es el reconocimiento en la ley de la personalidad jurídica de los sindicatos, un pequeño giro que faculta la redacción autó-



noma de sus estatutos, la elección de representantes, la estructuración de su administración y la definición de sus planes de acción (LFT, 2019, Art. 357-*bis*). Además, se incorpora el derecho de los trabajadores a la no obligatoriedad de pertenecer a alguna asociación sindical, ni circunscribir su organización a la tipificación establecida en el artículo 360; una particularidad que amplía formalmente los márgenes de acción para la organización de los trabajadores en sectores productivos sin antecedentes de sindicalización. Dos elementos más que deben considerarse es que, a la par del derecho de asociación, se obliga a la directiva de los sindicatos a dejar constancia pública de su rendición de cuentas (LFT, 2019, Art. 373), además de que la titularidad del contrato necesita su continua legitimación, al estipularse la posibilidad de su pérdida (LFT, 2019, Art. 389).

Como se puede ver, las modificaciones a la LFT redefinen el modelo de relaciones laborales mexicano; sin embargo, sería un error pensar que el cambio en la ley se instala en las prácticas de forma mecánica. Se debe considerar que la concreción de la norma sufre mediaciones en las que interviene la articulación entre la configuración subjetiva de tradiciones obreras e interacciones con poder asimétrico capaces de imponer prácticas al margen de la ley, o bien negociar el conflicto directamente en el lugar de trabajo. Son relaciones entre trabajadores y empresarios para las cuales el recurso de inconformidad ante órganos de intermediación aún no forma parte de su sentido práctico. La experiencia sindical vinculada a códigos democráticos no se construye por decreto, y las prácticas que surjan tendrán que articularse con sedimentos de una cultura corporativa que reconoce como natural la vinculación vertical con dirigentes para la obtención de beneficios. Y, aunque la ley potencia la emergencia de sindicatos independientes, no garantiza que se reediten nuevas articulaciones corporativas entre las centrales obreras y el Estado; la formación

de la Confederación Internacional de Trabajadores (CIT) en 2019, liderada por el senador por MORENA y dirigente minero Napoleón Gómez Urrutia, alerta sobre ello.

Los mecanismos de control sobre los trabajadores bajo las relaciones sociales de producción vigentes continúan siendo un recurso de utilidad para la gobernabilidad y para garantizar el proceso de acumulación de capital de una economía cuyo modelo de desarrollo se sostiene en la maquila de exportación con características de un *toyotismo precario*. Aunque el cambio en las reglas de juego puede potenciar nuevas formaciones sindicales y su articulación con el Estado puede adquirir otros matices, resulta difícil imaginar que el capital va a ceder de manera sencilla la extracción de valor mediante el uso intensivo de la fuerza de trabajo; asimismo, los liderazgos sindicales vinculados a las centrales corporativas no van a renunciar fácilmente a la dirigencia de organismos que se volvieron un negocio sumamente lucrativo.

El intento de renovación de pactos entre el capital y un sector del Estado no se hizo esperar, como lo evidenció la firma de acuerdos por la productividad y la paz laboral que realizaron los gobernadores de Jalisco y Nuevo León ante la inminente aprobación de la reforma obradorista. La simulación de negociaciones colectivas y salariales sigue siendo un recurso disponible, tal como ocurrió con los casos de McDonald's y Walmart a inicios de 2019, una estrategia que buscaba anticipar la fiscalización anunciada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para identificar formas de contratación que no registran cambios desde su creación (Autor, 2020). Aunque la ley potencia la formación de nuevas articulaciones en la configuración de las relaciones laborales, estas conviven contradictoriamente con prácticas patronales de intimidación y con argucias que buscan aprovechar ambigüedades en la regulación del



trabajo. La disputa por el *outsourcing* es una muestra de ello, como se verá a continuación.

Outsourcing, una discusión abierta

Como ha quedado de manifiesto, la propuesta de Medina y González (2017) tuvo como objetivo desarticular los candados que se impusieron al *outsourcing* en la LFT de 2012 en sus artículos 15-C y 15-D. Es un planteamiento de carácter regresivo que buscaba liberar al subcontratante de sus responsabilidades patronales al volver la práctica una estrategia de colocación de personal que permite el abaratamiento de los costos de la producción mediante la precarización de las condiciones de trabajo, más que volverla un recurso empresarial para enfrentar retos productivos con fuerza de trabajo especializada. La presión por modificar las reglas de juego no era una simple ocurrencia, ya que buscaba dotar de legitimidad a una práctica que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha ido en ascenso. Tan solo en el censo de 2014, en el rubro que contabiliza la población ocupada que trabaja para una unidad económica con razón social distinta de la que lo emplea, los datos arrojaron 16.6%, mientras que para 2009 la cifra registrada era de 13.6%, y en 2004 de 8.6% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014, 2015), una medición que, cabe apuntar, no considera otros tipos de subcontratación como es el *offshoring*⁵ imperante en el sector maquilador; la inclusión de este último indicador en la estadística oficial incrementaría considerablemente el estimado.

Aunque la reforma a la LFT de 2019 avanzó sin grandes modificaciones en materia de subcontratación, la discusión se mantuvo abierta y, desde la bancada legislativa de

5. Subcontratación de una actividad o proceso de la cadena de valor de una empresa cuyo objetivo es la reducción de costes.

MORENA, se buscó incorporar nuevos candados a la evasión de responsabilidades patronales, tales como el pago de utilidades y el registro de salarios mínimos ante el Seguro Social, que suelen compensarse con primas económicas no cotizables, lo que atenta contra el futuro pensionario de los trabajadores. De igual forma, pero desde el Senado y con una postura más radical, se denuncia la ilegalidad del *outsourcing*, que permite la evasión fiscal patronal a través de la simulación de relaciones laborales; por tanto, se impulsa una iniciativa que busca tipificarlo como un acto de delincuencia organizada. Al respecto, se señala “El objetivo [es contribuir] a diferenciar la subcontratación ilegal y delictiva de los grandes grupos de delincuencia organizada en el país, de aquellos servicios lícitos” (Gómez, 2019, p. 6). Y se añade que el verdadero patrón:

es parte del esquema delictivo al ser parte de una simulación que da lugar a que el grupo delictivo del *outsourcing*, emita (...) facturas como consecuencia del manejo y administración de la nómina; facturas que (...) deduce en afectación al Fisco Federal y que por ende son conductas propias de defraudación fiscal (Gómez, 2019, p. 5).

Como respuesta a la iniciativa, el sector empresarial, por medio de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), se manifestó en contra, y señaló que las sanciones son excesivas, como lo es también el hecho de que se catalogue esa práctica como acto de delincuencia organizada. Asimismo, este grupo presionó para que la ley reconociera al subcontratante como un responsable subsidiario y no solidario, una sutileza conceptual que dificultaría el fincado de obligaciones al patrón, lo que no sucedió. Finalmente, y por la composición de las cámaras en favor del gobierno obradorista, se aprueba en 2021 una nueva reforma en la materia que prohíbe la subcontratación de personal y autoriza solamente la subcontratación de ser-



vicios especializados que no formen parte de la actividad central de la empresa que demanda el trabajo. El cambio incorpora mecanismos de control y transparencia hacia las empresas que ofertan servicios especializados, además de incrementar las sanciones a los infractores y, como propuso inicialmente el Senado, considera el incumplimiento de la norma como un acto de defraudación fiscal. Este viraje reconfigura una práctica que había sido de utilidad al empresariado para evadir responsabilidades y aumentar sus márgenes de ganancia; aún habrá que esperar para saber si la modificación de las reglas fue suficiente.

Conclusiones

Como ha quedado expuesto a lo largo del artículo, la reforma a la ley laboral amplía al menos de manera formal el margen de acción de los trabajadores en materia sindical, al estructurar una institucionalidad que dota de nuevas responsabilidades y facultades a los órganos de justicia laboral para hacer efectivo el derecho de libertad sindical y contratación colectiva. Asimismo, el cambio en la norma incide en la vida interna de los sindicatos, al exigir que la elección de representantes sea mediante el voto, libre, secreto y directo, y añadir que ninguna gestión directiva puede ser indefinida, obligatoriedad inédita en la regulación laboral mexicana. Además, la incorporación de la llamada constancia de representatividad potencia la formación de negociaciones bilaterales de las condiciones de trabajo, lo que busca acabar con prácticas de simulación vinculadas a la gestión de contratos y sindicatos de protección patronal.

Aunque la reglamentación ofrece garantías para que el sindicalismo se estructure de forma independiente frente al Estado y el empleador, y busca dotar de legitimidad a un campo históricamente vinculado a prácticas corporativas, sería un error pensar que el cambio en la ley transforma

mecánicamente la configuración de las relaciones laborales. Lo anterior quedó en evidencia durante la legitimación del contrato colectivo en la planta automotriz de General Motors ubicada en Silao, Guanajuato, proceso sin precedentes que respondía a las exigencias de la nueva ley laboral; sin embargo, su desarrollo se daría bajo múltiples irregularidades provocadas por el sindicato titular del contrato colectivo perteneciente a la CTM, el cual puso trabas a la participación de los trabajadores en la votación que validaría o rechazaría su contrato vigente. Este hecho, que contravenía los lineamientos del T-MEC en materia laboral, desató un conflicto que obligó a la intervención de los gobiernos de Estados Unidos y México, quienes debieron celebrar un acuerdo que demandó la reposición de una votación que finalmente quitó la titularidad contractual al sindicato cetemista.

A pesar de que el alcance y el objetivo del presente trabajo impiden reconstruir con detalle el caso expuesto, resulta valiosa su breve descripción para dar cuenta de que, aunque la LFT abrió un campo de posibilidades para la producción de prácticas sindicales independientes, su concreción se mantiene en disputa y demanda una importante movilización de recursos para la fiscalización de su operatividad. Si bien es cierto que la reforma establece nuevos contrapesos a la relación del capital y el trabajo, no elimina por decreto la intención de las centrales obreras y los empresarios por mantener intactas sus áreas de dominio, ni puede descartarse la reedición de nuevos vínculos corporativos con el Estado.

El contenido que asuma la configuración de las relaciones laborales en México aún es poco claro, pero, como señala Merlinsky (2013), será necesario esperar a que la norma jurídica se ponga en juego y se transforme en práctica social para analizar las implicaciones y la profundidad del cambio en temas como democracia sindical e impartición de justicia laboral. ☺

Bibliografía

- Arrighi, G., Terence, H. y Wallerstein, I. (2012). Movimientos antisistémicos. Akal.
- Bensusán, G. y Midlebrook, K. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y la reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional (FI)*, LX, núm. 3, 985–1039.
- Bouzas, A. (2009). Contratación colectiva de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, 29–52.
- Bouzas, A. (2017). Lectura del posicionamiento del observatorio laboral. Disponible en: <https://Reformalaboralparatodos.Mx/Portfolio/Foro-Reforma-Laboral-Para-Todos/>.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2019). En contexto: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novedades/Opinion-publica-en-contexto.-Tratado-entre-Mexico-Estados-Unidos-y-Canada-T-MEC>.
- De Buen, C. (2011). El acuerdo de cooperación laboral de América del Norte, diecisiete años después. Cuadernos del CENDES. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SI012-25082011000300007.
- De Buen, N. (2006). El sistema laboral en México. (Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM). Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>.
- (2012). Otra reforma laboral. *La Jornada*. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2012/09/15/opinion/018a1pol>.
- De la Garza, E. (2005). Modelos de producción en la maquila de exportación: La crisis del toyotismo precario. UAM-I/Plaza y Valdés.
- (2012a). La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano. En *Tratado de Metodología*

- de las Ciencias Sociales. E. de la Garza (Coord.), pp. 229–255. Fondo de Cultura Económica.
- (2012b). Los proyectos de reforma laboral a mayo de 2011. En *La situación del trabajo en México 2012, el trabajo en crisis*. E. de la Garza (Coord.), pp. 397–452. Plaza y Valdés.
- De la Rosa, E. (2018). IP rechaza ratificación del Senado sobre convenio laboral de 1949. Milenio. Disponible en: https://www.milenio.com/negocios/ip-rechaza-ratificacion-senado-convenio-laboral-1949?fbclid=IwAR2Dfl-QYt5BFpqqyS9X_cqaF8z28a84iuIkKAI_6A02JuTSX-BaSC5hk5Gx0.
- Gómez, N. (2019). Grupo parlamentario MORENA: Proyecto de decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social. Disponible en: http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/101126.
- Hermosillo, H. (2018). T-MEC no subirá sueldos en la industria automotriz en México. *La Jornada*, Aguascalientes. Disponible en: <https://www.lja.mx/2018/10/t-mec-no-subiria-sueldos-de-la-industria-automotriz-en-mexico/>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Censos económicos 2014. Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: *Outsourcing*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/default.html>.
- (2015). Censos económicos 2014. Resultados definitivos: julio de 2015. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2014/doc/pprd_ce2014.pdf.
- LFT (2019). Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Texto vigente: Última reforma publicada DOF 02/07/2019. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.
- Loyo, M. (s/f). Análisis histórico de la reforma laboral de 2012. Disponible en: <https://ux.edu.mx/wp-content/>

Bibliografía

- uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.pdf.
- Medina, T. y González, I. (2017). Grupo parlamentario PRI: Proyecto de decreto por la que se expide la Ley del instituto Federal de Conciliación y Registros Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores, en materia de justicia laboral. Disponible en: http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/77776.
- Merlinsky, G. (2013). Política, derechos y justicia ambiental. El conflicto del Riachuelo. FCE.
- Muñoz, A. (2008). Los nudos ciegos de la reforma laboral en México: Su discusión en la LVIII y LIX legislaturas del Senado de la República. *Convergencia*, 15(48), 255–286.
- Ponce, K. (2019). Empresarios alistan los objetivos de la reforma laboral. *Excélsior*. Disponible en: <https://www.dineroenimagen.com/empresas/empresarios-alistan-los-objetivos-de-la-reforma-laboral/111270>.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (2019). Protocolo modificatorio al tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/documentos/protocolo-modificadorio-al-tratado-entre-los-estados-unidos-mexicanos-los-estados-unidos-de-america-y-canada>.
- Senado de la República (2019). Boletín: Automotrices mexicanas ven dificultades para cumplir reglas de origen del T-MEC. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44485-auto-motrices-mexicanas-ven-dificultades-para-cumplir-reglas-de-origen-del-t-mec.html>.
- Zemelman, H. (2012). Los horizontes de la razón: I. Diálectica y apropiación del presente. *Anthropos*.