

Transformación del sistema mexicano de relaciones industriales con la reforma laboral de 2019*

Transformation of the Mexican industrial relations system with the 2019 labor reform

doi: 10.32870/ees.v31i91.7388

David Foust Rodríguez♦
Luis Ignacio Román Morales♦♦

Resumen

Precedida por una reforma constitucional, motivada en parte por la nueva versión del tratado de libre comercio para la región norteamericana, la reforma laboral de 2019 ofrece un marco jurídico más favorable para la libertad de asociación y la negociación colectiva. Sin embargo, como también lo han señalado otros(as) autores(as), no basta con modificar el marco regulatorio formal para generar un cambio. ¿Está transformándose el sistema mexicano de relaciones industriales? En este artículo se hace una valoración de estos cambios usando el concepto de sistema de relaciones industriales de Dunlop como dispositivo heurístico y tomando a la industria automotriz como referente empírico. A partir de este análisis se identifican los principales desafíos para lograr una más honda transformación de las relaciones laborales en México.

Palabras clave: reforma laboral, derechos laborales, sistema de relaciones industriales, México, industria automotriz mexicana.

Abstract

Preceded by a constitutional reform primarily motivated by the new version of the free trade agreement for the North American region, the 2019 labor reform offers a more favorable legal framework for freedom of association and collective bargaining. However, as other authors have also stated, it is not enough to modify the formal regulatory framework in order to bring about change. Is the Mexican industrial relations system undergoing a transformation? This article assesses these changes using Dunlop's concept of the industrial relations system as a heuristic device and taking the automotive industry as an empirical reference. This analysis identifies the main challenges to achieving a more profound transformation of labor relations in Mexico.

Keywords: labor reform, labor rights, industrial relations system, Mexico, Mexican automotive industry.

*Los autores agradecen el apoyo como asistente de investigación de Fátima Aide Garibay Gómez.

♦Doctor en Ciencias Sociales con orientación en Sociología por la Universidad de Guadalajara. Profesor-investigador. Departamento de Economía, Administración y Mercadología. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). ORCID: 0000-0003-1875-5578 ■■■ foust@iteso.mx ■■■

♦♦Doctor en Economía (Estructuras productivas y sistema mundial) por la Universidad de París VII. Profesor-investigador. Departamento de Economía, Administración y Mercadología. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). ORCID: 0000-0003-1857-6609 ■■■ iroman@iteso.mx ■■■

Fecha de recepción: 23 de agosto de 2023. Fecha de aceptación: 14 de mayo de 2024.

Introducción

En el ocaso del gobierno de Enrique Peña Nieto se impulsó una reforma constitucional en materia laboral que, en parte, era resultado de la “paradójica” (Covarrubias, 2020a, p. 12) presión de sindicatos estadounidenses y políticos del partido Demócrata, y del presidente más derechista que haya tenido en las últimas décadas Estados Unidos de América, Donald Trump (Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2019 y 2020a). Más tarde, en 2019, la Presidencia de la República y el Congreso de la Unión concretaron este impulso. Si bien esta reforma tiene una pretensión más comprehensiva y busca la inclusión de sectores históricamente desprotegidos (jornaleros del campo y trabajadoras(es) del hogar, principalmente), el énfasis está puesto en los derechos laborales básicos o llave: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva (Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2019 y 2020a).

La reforma laboral de 2019, junto con la ratificación mexicana del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre democracia sindical, fueron los puntales de una nueva lógica de regulación laboral, luego de décadas de liberalización de las relaciones de trabajo, *de facto* desde los años ochenta (véase Bensusán, 2006; Fujii, 2009), e institucionalizadas *de jure* en la reforma laboral de 2012, un par de días antes de que terminara la gestión presidencial de Felipe Calderón Hinojosa.

El vuelco en la normatividad laboral responde a diversos factores: los rechazos a las reformas ligadas a la flexibilización del trabajo, la integración de la perspectiva de derechos humanos (en vez de garantías individuales) en la reforma al Art. 1 Constitucional de 2011, el ascenso electoral de las fuerzas políticas que enarbolaban discursos ligados a la defensa de derechos laborales, la penosa ubicación

de México entre los países con menores salarios mínimos reales en el planeta, el deterioro del mercado interno y la volatilidad del externo, las transformaciones organizacionales derivadas de la cuarta Revolución Industrial, el desmoronamiento de las viejas corporaciones clientelares que han controlado el sindicalismo mexicano. Empero, tampoco es posible desligar los cambios laborales en México de la presión ejercida por los sindicatos norteamericanos que se ven amenazados por el bajo costo laboral en México, del incentivo que representan para la emigración las precarias condiciones laborales locales, y de la repercusión de estos vectores en las negociaciones del Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) (Bensusán, 2020; Covarrubias, 2019 y 2020a).

Así, para tener una visión completa de la transformación del marco regulatorio en materia laboral es necesario incluir en la ecuación la variable Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), ahora con el nombre T-MEC (Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Maquila Solidarity Network, 2020 y 2021). Dos de los componentes de mayor peso son el novedoso Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) y la legitimación de contratos colectivos (Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Maquila Solidarity Network, 2020 y 2021).

Bensusán, Covarrubias y González (2022) se han preguntado si estas nuevas reglas (comerciales y de derechos laborales) están siendo efectivas para generar un nuevo modelo de relaciones industriales, y cuáles podrían ser los potenciales escenarios (véase también Covarrubias, 2020a). Su estrategia fue analizar si los sindicatos se están adaptando o transformando para responder a los desafíos del nuevo marco legal e institucional. Covarrubias y Dufour-Poirier (2022) evalúan si se está transitando a un nuevo modelo laboral en México y cuáles serían las condiciones para que efectivamente se concrete ese cambio. Foust, Román y Álva-

rez (2022) analizan los alcances y limitaciones de la reforma laboral de 2019 como posibilitadora de derechos laborales para las personas trabajadoras y sus organizaciones, y Foust y Román (2023a) presentan un modelo heurístico para explicar los recientes casos de sindicalismo independiente en México. El presente trabajo quiere contribuir a este diálogo tratando de dar respuesta a las siguientes preguntas: 1. ¿Se está transformando el sistema mexicano de relaciones industriales?, y 2. ¿Qué elementos podríamos considerar para hacer este análisis? (véase un abordaje muy similar en Covarrubias, 2023).

En la siguiente sección se justifica la selección del concepto de sistema de relaciones industriales como herramienta heurística, del criterio de casos críticos como punto de apoyo metodológico, y de la industria automotriz como referente empírico para el análisis. Más adelante presentaremos los elementos empíricos para el análisis y los resultados. En las conclusiones se identifican algunos desafíos relevantes para lograr una más honda transformación de las relaciones laborales en México.

Sistema mexicano de relaciones industriales

Sistema de relaciones industriales (Dunlop)

Dunlop sostiene que un sistema de relaciones industriales está constituido por “un determinado contexto, ciertos actores, una ideología que mantiene unido a dicho sistema, y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar del trabajo y en la comunidad laboral” (1958, p. 7; Covarrubias, 2023). Wood, Wagner, Armstrong, Goodman y Davis (1975) han señalado que el concepto de *sistema de relaciones industriales* de Dunlop ha sido criticado por su ambigüedad, y que su principal aportación es apuntar en una dirección para generar teoría que pueda servir de base a una elaboración más precisa e integrada. Recono-

ciendo estas limitaciones, en este texto se usa el concepto de Dunlop en una de las modalidades que el mismo autor había pretendido: como un *dispositivo heurístico* que sugiera pistas de análisis e interpretación (Wood *et al.*, 1975, p. 292; Vidal, 2019).

Para efectos de este artículo, se entiende por contexto al entorno socioeconómico y político que configura el marco regulatorio y la ideología en el que se desenvuelven los actores del sistema de relaciones industriales. Dunlop se refiere principalmente al mercado, la tecnología y el poder como elementos configuradores del sistema de relaciones industriales (véase Wood *et al.*, 1975).

En acuerdo con Dunlop, se considera que el marco regulatorio está formado por reglas escritas y por otras que conforman las “*costumbres y prácticas*” (Wood *et al.*, p. 301; véase también Foust, Román y Álvarez, 2022). Se distinguen estos tipos de reglas escritas: “procedimientos para establecer las reglas, reglas sustantivas y procedimientos para decidir la aplicación de las reglas sustantivas a situaciones particulares” (Wood *et al.*, p. 301; véase también Foust, Román y Álvarez, 2022). En su análisis de las políticas y regulaciones del mercado laboral en Argentina, Brasil y México, Marshall (2004) mostró que, en última instancia, lo que cuenta es si las *prácticas* (los usos y las costumbres) fueron efectivamente modificadas, y no solo las políticas y las leyes (véase Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022).

Dunlop supone un esquema tripartito de actores (organizaciones de trabajadores/as, de empleadores/as y Gobierno). En este texto se distinguirán los tipos de sindicatos, sean representativos (o independientes) o de protección patronal (véase, por ejemplo, Bensusán, 2006; Bouzas, 2009; Quintero, 1999, 2001 y 2006).

La ideología es entendida como “la filosofía, valores, creencias de los actores” y como “las normas integradoras del sistema” (Dunlop, 1958, p. 30, cit. por Wood *et al.*, 1975,

p. 302). En la exposición que sigue se usará más la primera acepción, si bien la ideología de la *paz laboral* parece ser la *titular* del sistema y, por lo tanto, la “integradora” del sistema, en la concepción parsoniana-dunlopiana. Los cambios en la ideología serán analizados apoyados en el concepto de *repertorios interpretativos*: “sistemas de términos recurrentes utilizados para caracterizar y evaluar acciones, eventos y otros fenómenos” (Potter y Wetherell, 1987, p. 149, cit. en Wooffitt, 2005, p. 35; véase Wetherell, 1998, p. 400, cit. en Tulloch, 2003, p. 467).

Casos críticos (Flyvbjerg)

Un principio clave para el análisis que se presentará enseguida es el de casos críticos. “Son aquellos del tipo ‘si (no) es válido para este tipo de casos, entonces aplica para todos (ninguno de) los casos’” (Flyvbjerg, 2006, p. 230). Se aplicó este principio para la selección de casos que sirven como referente empírico para el análisis (véase la tabla 1) y para la selección de la industria automotriz.

Siguiendo las pistas metodológicas de Silver (2005),¹ el monitoreo de casos se hizo a través de notas periodísticas. El monitoreo y análisis de casos se realizó en constante interacción con el equipo de Maquila Solidarity Network (MSN). Se han descargado cientos de notas informativas y artículos de opinión que luego fueron clasificados por temas en carpetas digitales. Para la sección de ideología de este artículo, por ejemplo, se revisaron alrededor de 60 notas en relación con la narrativa de paz laboral y similares. Se presenta solo una muestra relevante para propósitos de análisis.

La industria automotriz, como tal, también puede usarse como una referencia empírica aplicando el principio de *caso crítico*: es representativa e icónica del sistema fordista de

1. Silver (2005) y un equipo de investigadores(as) condujeron una muy amplia revisión hemerográfica para documentar la respuesta de los trabajadores organizados para resistir el dominio del capital transnacional.

producción (Silver, 2005); la industria automotriz tuvo un desarrollo temprano en México (desde los años veinte del siglo pasado), con un creciente peso relativo en el producto interno bruto y en la ocupación formal; ha sido parte de la estrategia global de deslocalización de la producción hacia países con mano de obra sobreexplotada y, por tanto, pieza clave de la estrategia económica implementada en México desde los ochentas del siglo pasado (Moreno y Ros, 2010; Palma, 2005; Quintero, 2001; Ros, 2013; Silver, 2005). La industria automotriz mexicana ha sido escenario de la recomposición del empleo en la región norteamericana, configurándose en un “caso de *dumping* social” (Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2019, pp. 93-96; Covarrubias, 2020a, pp. 5-8; Quintero, 2001), por lo que ha sido constituida como sector prioritario y con reglas de origen específicas en la nueva versión de tratado comercial para América del Norte (Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2019, pp. 93-96; Covarrubias, 2020a, pp. 5-8; Quintero, 2001), y es “justamente donde el Gobierno estadounidense y los parámetros del T-MEC han colocado mayor acento” (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, III. La implementación de la reforma laboral y las disposiciones del USMCA en México). Por todas estas características, se trata también de un *caso paradigmático*: “los que [...] establecen escuela para el campo en el que se aplican tales casos” (Flyvbjerg, 2006, p. 230).

Sistema mexicano de relaciones industriales e industria automotriz

Bensusán (2006) y otros autores (Bouzas, 2009; Covarrubias, 2023; Fujii, 2009; Quintero y Marinaro, 2019; Rodríguez, 2001) han señalado que las principales características del sistema mexicano de relaciones industriales son la contención de los salarios, los sindicatos y contratos de protección patronal, la rigidez legal y la flexibilidad de

hecho, y la ideología de la *paz laboral*, es decir: cero huelgas o las menos posibles.

El contexto ha sido uno de integración inequitativa a la región norteamericana, sirviendo de provisión de mano de obra barata desde una plataforma con inmejorable posición geográfica (Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2020a; Quintero, 2001). Aunque en las últimas décadas ha habido alternancia partidista, en la práctica se sostiene el mismo conjunto de políticas macroeconómicas con matices que no analizaremos aquí por falta de espacio.

Consideraciones generales sobre cambios en el sistema mexicano de relaciones industriales

Con implicaciones directas para el objeto de este estudio, quizá el matiz más relevante fue la convergencia de intereses de un presidente estadounidense de ultraderecha (Trump), los sindicatos estadounidenses y sus aliados demócratas y el nuevo gobierno de Andrés Manuel López Obrador (Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2019 y 2020a).

[P]aradójicamente, un documento inspirado por un presidente conservador y xenófobo como Donald Trump, adoptó un progresivo capitulado promotor de derechos laborales y de democracia sindical con dedicatoria para México que, como argüiremos, podrá al final beneficiar a los trabajadores de las tres naciones. No obstante, el texto final y el capitulado laboral fueron posibles por el arribo de AMLO a la presidencia del país, pues inmediatamente destrabó las negociaciones conviniendo en dicho capitulado (Covarrubias, 2020a, p. 12).

El marco regulatorio formal ha cambiado considerablemente (véase Bensusán, 2020; Bensusán, Covarrubias y González, 2022; Covarrubias, 2020a; Foust, Román y Álvarez, 2022; MSN, 2020): primero con una reforma constitucional, seguida

por la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019, que se ha visto acompañada por el capítulo 23 del T-MEC, la reforma al *outsourcing* y la política de recuperación del salario mínimo. Del conjunto de estos cambios se puede destacar: 1. el establecimiento de nuevas instituciones y procedimientos para garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva;² 2. una fase de legitimación de contratos colectivos para dar de baja los contratos colectivos de protección patronal; 3. el establecimiento y activación de nuevas instituciones laborales para la conciliación y registro laboral, y para la resolución de disputas laborales; 4. una participación más activa de la representación comercial estadounidense, apoyada en agregados en materia laboral, un comité de expertos que reportan al Congreso estadounidense, y, sobre todo, en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC; 5. la eliminación del *outsourcing* como mecanismo de violación de derechos laborales (al salario, las vacaciones, el reparto de utilidades, la antigüedad, principalmente); 6. una política de recuperación del salario mínimo.³

El consenso entre investigadoras (es), sindicatos independientes y organizaciones civiles es que, antes de la reforma de 2019, entre 80 % y 90 % de los contratos colectivos en México eran de protección patronal (véase, por ejemplo, Covarrubias y Bouzas, 2017, cit. en Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, Introducción), entendidos estos como aquellos con prestaciones apenas ligeramente supe-

2. Principios y reglas similares a los de las elecciones generales que ahora tendrían que aplicarse a los procesos de negociación de un nuevo contrato colectivo, obtención de constancias de representatividad, disputas por la titularidad de los contratos colectivos, actualizaciones de contrato colectivo por cuestiones salariales y renegociaciones, etcétera.

3. En 2018, el salario mínimo general mensual era de 2,650.8 pesos, mientras que la canasta básica urbana mensual para una persona (oficial, establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]) era de 2,983.18 (en enero de 2018); en 2023, el salario mínimo general mensual es de 6,223.20 pesos (9,372.30 en la Zona Libre de la Frontera Norte), y la canasta básica urbana mensual para una persona era de 4,275.97 pesos (enero de 2023).

riosos a las de la ley, que son firmados sin conocimiento y a espaldas de los trabajadores precisamente para evitar una representación genuina y una negociación colectiva (Bouzas, 2009, pp. 45-46).

Estas consideraciones nos dan un primer punto de apoyo para el análisis y la valoración de los cambios en el sistema mexicano de relaciones industriales. Enseguida se presentan elementos empíricos de casos recientes en la industria automotriz, con lo cual podremos hacer una segunda aproximación a nuestra pregunta de investigación.

Análisis de los cambios en el sistema mexicano de relaciones industriales

Tomando como referente empírico principal a la industria automotriz, enseguida se analizan los cambios en el sistema mexicano de relaciones industriales. Aunque estos elementos no están separados en la realidad, se distinguen aquí para fines analíticos.

El contexto

Debido a su eficacia como instrumento político y legal, los actores empresariales están sensibles a la potencial activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC. La dependencia que grandes empresas tienen del mercado estadounidense las presiona para aceptar las nuevas reglas del juego que implica la versión T-MEC del tratado comercial. Sin embargo, estas reglas parecen tener poco impacto en el resto de la cadena de suministro, dado que no hay una interpretación amplia y vinculante del principio de *influencia* (*leverage*, en inglés) de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2011, numeral 19, inciso ii). Con otras palabras: aquellas empresas que no tienen exportaciones hacia Estados Unidos de América no están bajo el mismo

efecto del incentivo del Mecanismo de Respuesta Rápida en materia laboral del T-MEC y, al parecer, los incentivos (sanciones) estatales o nacionales no están siendo suficientes (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, Introducción).

Para la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas en México, la formalidad les queda lejos (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, III. La implementación de la reforma laboral y las disposiciones del USMCA en México; Román y Foust, 2016), o bien no se encuentran en un sector estratégico y, por tanto, si las y los trabajadores pararan la producción o distribución en esos puntos no tendría gran impacto en la estructura económica en su conjunto (Piven y Cloward, 1977, p. xvi; Piven, 2008).

Algunos actores, como el sindicato independiente de Saint-Gobain, en Morelos, manifiestan que el triunfo de los movimientos que podrían clasificarse como a la vanguardia los animaron en su propia lucha (Martínez, 2022, 25 de marzo). No obstante, no tenemos elementos para diagnosticar el grado de conocimiento (mucho menos conciencia) de derechos que pudieran tener la mayoría de las personas trabajadoras ni, mucho menos, contamos con datos sobre la percepción o expectativa de su propia *eficacia política*⁴ (véase Piven y Cloward, 1977, pp. 3-4, 12; Campbell, Gurin y Miller, 1954, p. 187).

En suma, si bien “las condiciones institucionales y políticas favorecen la expansión del sindicalismo independiente como nunca antes” (Bensusán, Covarrubias y González, 2022, p. 137), las inercias de la estructura económica y política siguen siendo un obstáculo de gran peso para la transformación del sistema mexicano de relaciones industriales (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022).

4. “El sentimiento de que la acción política individual tiene, o puede tener, un impacto en el proceso político [...]. Es el sentimiento de que el cambio político y social es posible, y de que el ciudadano individual puede tener parte en la realización de este cambio” (traducción de los autores).

Las reglas

Si bien el marco regulatorio en materia laboral ha tenido muchos cambios, este tiene mayor concreción en dos instancias específicas cuyo diseño pretende generar condiciones que habiliten los derechos llave de la libertad sindical y la negociación colectiva: la legitimación de contratos colectivos y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC. Además, ambos dispositivos tienen la ventaja de tener claridad en las reglas, el marco de tiempo en el que se desarrollan y el modo como tienen que intervenir las diferentes instituciones. Si no operan conforme al diseño, su credibilidad y legitimidad pueden ser más fácilmente cuestionadas.

Legitimación de contratos colectivos

El periodo para registrar las consultas de legitimación de contratos colectivos estuvo abierto del primero de mayo de 2019 al primero de mayo de 2023. Después de una depuración, en lugar de aproximadamente medio millón de contratos colectivos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinó que eran aproximadamente 139,000 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023), de los cuales solo 46,000 habrán pasado por el filtro de la consulta a las y los trabajadores cubiertos por dichos contratos (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2023). De estos, a principios de mayo del 2023, solo habían sido rechazados *menos de 300*.⁵ “Digámoslo como es, se trata de un quinto de 1 % del total”, enfatizó Covarrubias (2023) en un artículo en donde —con un enfoque muy similar al de este texto— hace una valoración de conjunto de los cambios en el sistema mexicano de relaciones industriales. Si este dato no fuera suficientemente crítico —en el sentido que se ha manejado en este artículo—, se agregan las anomalías

5. El doble al cierre (596) (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2023).

que ha señalado el informe de la Red de Solidaridad con la Maquila (MSN, 2021) y, más recientemente, el de los Centros de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y de Apoyo a la Libertad Sindical (CALIS): contratos colectivos de fábricas en donde extrañamente solo 20 trabajadores estaban cubiertos y todos votaron a favor; o la expedición de constancias de legitimación sin haber alcanzado el criterio de mayoría claramente definido por el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo (Álvarez *et al.*, 2023). Tanto la Red de Solidaridad de la Maquila (MSN, 2021), como Covarrubias (2023) y CILAS-CALIS (Álvarez *et al.*, 2023) advierten la existencia de señales de posible simulación en este importante componente de la reforma laboral de 2019.

En el lado positivo del balance, puede decirse que anteriormente las y los trabajadores ni siquiera sabían si había un contrato colectivo en su empresa (ni tenían copia, ni podían pedirla libremente), no sabían cuál era el sindicato titular, ni cuáles eran las condiciones pactadas. Incluso en casos en los que pudo haber algún grado de manipulación o simulación, las y los trabajadores obtuvieron esa información, o tuvieron mayor oportunidad de obtenerla (incluso directamente del portal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral [CFCyRL]). En el caso de los contratos de protección patronal que fueron rechazados o que se eliminaron, la posibilidad de tener un contrato colectivo auténtico con un sindicato representativo queda al menos formalmente instalada. No obstante, hace falta que las personas trabajadoras puedan tener acceso al contrato eliminado para exigir las prestaciones que ya estaban ahí consignadas (MSN, 2023, 15 de junio).

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC

El Mecanismo de Respuesta Rápida en materia Laboral ha sido efectivo en los pocos casos en los que se ha activado, a excepción del caso de las personas trabajadoras de Manu-

facturas VU, quienes tuvieron que recurrir por segunda vez al Mecanismo de Respuesta Rápida en materia laboral del T-MEC frente a la negativa de la empresa a negociar un nuevo contrato colectivo con quien legítimamente tiene ahora la representación laboral (Martínez, 2023, 16 de enero).

Ahora bien, fuera del espectro de influencia de este Mecanismo, parecen ser poco efectivos los incentivos para el cumplimiento de la ley (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, Introducción). La evidencia de esta poca efectividad se muestra en la necesidad de recurrir a un arsenal de recursos legales, amparos, notarios, litigios, etc., para lograr que se respete el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva (Covarrubias, 2023; Foust y Román, 2023a). La reforma laboral se muestra menos efectiva en el ámbito local. De acuerdo con uno de los protagonistas en uno de los casos de fracaso presentados en la tabla 1, las autoridades locales no solo no colaboran para favorecer la libertad sindical y la negociación colectiva, sino que usan el miedo, “judicializan los procesos, amenazan con emitir órdenes de aprehensión o cerrar las fábricas, y con listas negras” (Anónimo, 2023), igual que antes de la reforma.

Los actores

Como se puede ver en la tabla 1, aquellos sindicatos independientes que recurrieron a instancias federales lograron una coalición internacional y, sobre todo, solicitaron la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC, lograron tener éxito en su lucha por el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. En general, estos grupos de trabajadores han obtenido aumentos salariales que son superiores al promedio (MSN, 2023, 31 de marzo).

Al aplicar el principio de caso crítico, destacan el de Manufacturas VU y el de Teksid Hierro. Las personas trabajadoras de Manufacturas VU lograron la activación de un curso de remediación a su favor (United States Trade

Representative [USTR], 2023, 31 de marzo), pero las condiciones políticas reales no han cambiado: la empresa está trasladando parte de su operación económica a otras plantas (Zamora, 2023) y, en los hechos, se niega a reconocer a las representantes auténticas:

“Estamos en espera de que cumplan. Esa carta es solo un papel. [...]”, manifestó Cristina Ramírez Salvatierra, secretaria de Actas de la Liga Sindical Obrera Mexicana.

“Poco antes de que saliera ese papel de remediación, personalmente tuve varios enfrentamientos con personal de la empresa, concretamente con los de Recursos Humanos. Acabo de acudir en defensa de una compañera que se accidentó al prensarse un dedo en una máquina y no le querían dar el comprobante empresarial para que acudiera a atenderse al Seguro Social.

»Claramente el enfermero me dijo que yo no era nadie en la empresa, que ya no teníamos derecho los de la Liga a representar a nuestros compañeros trabajadores...” (Bece-rra, 2023, 12 de abril).

El colmo ha sido que la empresa ha recurrido a policías fuertemente armados para despedir a dos líderes sindicales que se atrevieron a solicitar una reunión con un funcionario de la empresa Manufacturas VU (Martínez, 2023, 30 de mayo). Si hace esto bajo la mirada vigilante de la representación comercial estadounidense, ¿qué no haría sin ella?

Tabla 1. Casos recientes de sindicalismo independiente en la industria automotriz mexicana

<i>Caso</i>	<i>Coalición</i>		<i>Solicitud ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida</i>	<i>Ambito local o federal</i>	<i>Rechazo del contrato de protección patronal</i>	<i>Titularidad del contrato colectivo</i>	<i>Renegociación de contrato colectivo</i>
	<i>Actores nacionales</i>	<i>Actores internacionales</i>					
GM Silao	SINTTIA, apoyado por CILAS y Casa Obrera del Bajío vs. CTM	AFL-CIO y sindicatos estadounidenses, sindicatos canadienses, brasileños	sí	federal	sí	Independiente	Sí, aumento global de 13.8 % a remuneraciones
Teksid Hierro	Sindicato minero vs. CTM	IndustriALL Global Union	sí	federal	sí	Independiente	Reconocimiento para negociar
Tridonex	SNITIS vs. CTM	AFL-CIO, SEIU, Public Citizen	sí	federal	sí	Independiente	Reconocimiento para negociar
Panasonic	SNITIS vs. CTM	Public Citizen	sí	federal	sí	Independiente	11.92 % aumento directo al salario en 2023

Coalición		Actores nacionales		Actores internacionales		Solicitud ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida		Ambito local o federal		Rechazo del contrato de protección patronal		Titularidad del contrato colectivo		Renegociación de contrato colectivo	
Caso	Actores nacionales	Actores internacionales													
Manufacturas VU	Liga Sindical Obrera Mexicana vs. CTM	N. D.			si	federal	no tenían	Independiente	No hay nuevo contrato colectivo, hay despidos y agresiones						
Saint Gobain	Independiente vs. Confederación de Trabajadores y Campesinos	IndustriALL Global Union			si	federal	si	Independiente	Reconocimiento para negociar						
GM Ramos Arizpe	CTM	N. D.			no	local	no	CTM	Aumento de 7 % al salario y 2 % a prestaciones						
Industrias Linamar	Sindicato minero vs. CTM	ninguno			no	local	no	CTM	n. d.						
IGB Automotriz	FESQIES vs. CROC / CTM	ninguno			no	local	no	CTM	n. d.						



Fuente: Elaboración propia con base en Foust y Román (2023a) y AFL-CIO, 2021, 10 de mayo, 15 de junio, 19 de noviembre; La Bartolina, 2021; Becerril, 2021; CFCYRL, 2022, 22 de abril, 11 de mayo, 7 de julio, 31 de agosto, 1 de septiembre; 2023, 1 de agosto; Del Muro y Ruiz, 2022; El Demócrata, 2022; Gascón, 2022, 28 de febrero y 29 de septiembre; González, 2021; Holguín, 2018; Industrial Global Union, 2014, 2022 y 2023; Laureles, 2021, 12 y 19 de agosto, 9 de octubre; 2022, 13 de abril, 13 de julio; 2023, 3 de marzo; Laureles y Alegría, 2022; Laureles y García, 2021; León y DiMaggio, 2022; López, 2019; Lóyzaga y Lóyzaga, 2020; Marinero, 2016; Martínez, 2021, 13 de mayo, 9 y 14 de junio; 2022, 3 de enero, 25 y 27 de marzo, 3 y 8 de abril, 18 de mayo, 10 de junio, 13 de julio, 7 y 14 de agosto, 4 de septiembre, 12 y 13 de septiembre, 19 de octubre, 23 de noviembre, 9 de diciembre; 2023, 16 de enero, 16 de febrero, 20 de abril, 30 de mayo; Mexico Labor Update, 2021; Olvera, 2019; Palacios, 2021; Pie de Página, 2019; Pulso Laboral, 2022; Quintero, 2022; Rábago, 2022; Ramos, 2021; Reuters, 2022; STPS, 2021, 11 de mayo, 21 de junio, 19 de agosto; 2022, 28 de febrero, 14 de julio; 2023, 20 de enero; Solomon, 2022, 3 y 17 de febrero; Soy Cobre, 2019; Unifor, 2023; USTR, 2021, 12 de mayo, 9 de junio, 8 de julio, 10 de agosto; 2022, 18 de mayo, 6 de junio, 21 de julio; 2023, 31 de marzo; United Steelworkers, 2022.

1Nota: Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SNITIS), Confederación de Trabajadores de México (CTM), American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Service Employees International Union (SEIU), Federación de Sindicatos y Organizaciones Independientes del Estado de Sonora (FESONES), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

El caso más *crítico*, siguiendo la definición de Flyvbjerg (2006, p. 230), es el de Teksid/Stellantis. Queda claro que solo pudo solucionarse por la activación del Mecanismo de Respuesta Rápida; no bastó la acción directa de los trabajadores, ni contar con aliados poderosos en el plano nacional (el sindicato de mineros y su líder) e internacional (Industrial Global Union), ni la intervención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCYRL) y de la Suprema Corte (Foust y Román, 2023a, p. 92).

Para efectos de este análisis y precedentes del seguimiento hemerográfico de movilizaciones sindicales, hay otro par de casos que es pertinente incluir en la muestra de referencias empíricas: Volkswagen y Audi, ambos en Puebla. En Volkswagen, la base sindical rechazó dos veces la negociación de la dirigencia, y finalmente aceptó el contrato hasta la tercera votación, gracias a la intervención de autoridades locales y federales, según algunos informantes (Martínez, 2022, 7 de agosto y 13 de septiembre; CFCYRL, 2022, 1 de septiembre). “Es el efecto de la reforma laboral, en donde *el poder de decisión se trasladó a la base de trabajadores*”, opinó el representante patronal de Volkswagen (Martínez, 2022, 13 de septiembre, énfasis nuestro). Tomando nota del caso, unos meses más tarde, en el mismo estado de Puebla y en la misma industria, el liderazgo del sindicato de Audi decidió actuar “de forma responsable” y no consultar a la base el acuerdo logrado con la empresa, incumpliendo la legislación laboral (Pérez, 2023; Zambrano, 2023). Bensusán, Covarrubias y González (2022, p. 139) registran otro antecedente en Audi de negociación cuyos acuerdos tampoco fueron consultados. “Los sindicatos de Volkswagen y de Audi con frecuencia han tenido que ceder en materia de derechos laborales con tal de conservar empleos”, explican Bensusán, Covarrubias y González (2022, p. 139).

Como bien han señalado Covarrubias y Dufour-Poirier,

[H]an sido en las empresas automotrices donde se han concentrado los principales casos en disputa. Justamente donde el gobierno estadounidense y los parámetros del T-MEC han colocado mayor acento. Ello sugiere que, en los sectores no sujetos al escrutinio de los mecanismos norteamericanos provistos por el tratado, [es decir,] las grandes empresas del estado y las miles de mipymes, la suerte de progreso de la democracia sindical y el sindicalismo independiente será más penoso (2022, III. La implementación de la reforma laboral y las disposiciones del USMCA en México).

En suma, “si en estos casos que han tenido tanta visibilidad todavía hay violaciones a los derechos laborales, ¿qué se puede esperar de los demás?”⁶

Susana Prieto, abogada, diputada federal por Morena y asesora-promotora de varios movimientos independientes de trabajadores en Chihuahua y en Tamaulipas, hace una valoración global negativa de los logros de la reforma laboral: “El objetivo que realmente perseguía la reforma [...] no se ha cumplido y los trabajadores siguen a la deriva y en manos de charlatanes. Prevalece una serie de artimañas y simulaciones para hacer parecer que la reforma laboral cambió el mundo sindical”, resume Becerra (2023, 3 de mayo).

La Agregaduría Laboral de la representación diplomática estadounidense y el Comité de Expertos Laborales Independientes de Estados Unidos de América convergen: hace falta que la reforma se consolide en los estados, hay pocas peticiones de constancia de representatividad y pocos casos de activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida; el proceso de legitimación de contratos colectivos prometía más de lo que logró. En suma: continuarán vigilantes y en demanda de mayor profundidad en el impacto de la reforma (Juárez, 2023; Martínez, 2023, 20 de abril).

6. Daniel Cerdas, de Maquila Solidarity Network, en comunicación personal, febrero de 2023.

La ideología

En convergencia con lo señalado por Marshall (2004) y, antes, por Dunlop (1958), las costumbres y prácticas, las reglas no escritas, tienen un peso considerable en el sistema de relaciones industriales. Este marco normativo informal se manifiesta (y busca su validación o legitimidad) en la ideología, cuya expresión puede encontrarse en los *repertorios interpretativos* (Tulloch, 2003; Wooffitt, 2005).

Esta es una pieza típica del *repertorio interpretativo* de la paz laboral:

En un boletín de prensa del gobierno, reproducido en varios medios en octubre de 2021 (por ejemplo, Quintero, R., 2021), se informa:

La paz laboral en la entidad se ha consolidado como una de las prioridades para el Gobierno de Sonora, por lo que[,] en seguimiento a las directrices de esta administración, Olga Armida Grijalva Otero se reunió con representantes de la empresa IGB Automotriz, la cual se encuentra en huelga desde el pasado mes de abril por empleados sindicalizados.

La titular de la Secretaría del Trabajo atendió a los representantes de esta importante empresa del sector automotriz, la cual brinda empleo a mil 200 trabajadores sonorenses y se encuentra ubicada en el Parque Industrial del Río, en la ciudad de Agua Prieta, Sonora.

Los trabajadores expusieron que una serie de problemáticas en el contrato colectivo de trabajo llevaron a la disputa de este último entre tres sindicatos [de CROC, CTM y FESIOIES], lo que derivó en la toma de las instalaciones por parte de uno de ellos y a un paro de labores que a lo largo de los meses ha representado cuantiosas pérdidas.

Ante está [sic] situación, la secretaria del Trabajo en la entidad manifestó que una de las pautas establecidas por el gobernador Alfonso Durazo consiste en la búsqueda de la conciliación por medio del diálogo transparente entre

las partes obrera y patronal, por lo que se dará atención puntual al caso.

Ratificó que la justicia social que el Gobierno de Sonora busca no está peleada con la atracción de la inversión y la generación de nuevos empleos, por lo que a la par con el cumplimiento a los empleados, se trabajará para la tranquilidad de quienes confían e invierten en Sonora.

En varios estados se han constituido alianzas entre cúpulas empresariales, centrales obreras y gobiernos para “blindar” a sus entidades. Es el caso de Aguascalientes (Líder Empresarial, 2021), Chihuahua (Rodríguez, 2022) y San Luis Potosí (Alemán, 2022). En el contexto de estas alianzas, el dirigente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) Aguascalientes afirmó que “ante la irrupción de nuevos actores en el ámbito sindical, ‘solo queda cerrar filas y ser proactivos para continuar con el Aguascalientes que nos gusta y merecemos’” (Líder Empresarial, 2021). Y el secretario del Trabajo de San Luis Potosí declaró que “no van a permitir ningún tipo de violencia en caso de disputa por los contratos colectivos” (Alemán, 2022). En ocasión del rechazo del acuerdo salarial por parte de la base sindical en Volkswagen, el dirigente de COPARMEX indicó que la representación sindical “*debe* llamar a los trabajadores de la base” a participar en la consulta (Hernández, M., 2022). A propósito de los paros en Matamoros al inicio de 2019, otros representantes empresariales manifestaron “gran preocupación por las huelgas y por la actitud del Gobierno de no intervenir” (Olvera, 2019). El conjunto de estas declaraciones nos habla de un sector empresarial que se posiciona como quienes dictan a los demás —sindicatos y gobierno— qué debe hacerse y cómo, con tal de preservar las cosas “como nos gusta y merecemos”.

Una novedad relevante es el llamado por parte de abogados patronales para que “se incluya la opción de ‘no sin-

dicalización” en los procesos de votación (Martínez, 2022, 19 de octubre).

Conclusiones

Nuevos actores y alianzas han emergido en la industria automotriz mexicana, haciendo usos de mecanismos legales y políticos también nuevos, en el contexto de la también nueva versión del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá. A partir de las declaraciones de los mismos líderes, podemos hablar de algún grado de efecto dominó, aunque no se tienen elementos suficientes para determinar el grado de difusión o conocimiento que las y los trabajadores tienen de los (nuevos) derechos que el marco regulatorio mexicano actual provee, ni de la percepción de eficacia política de nuevos o viejos actores dentro del sindicalismo independiente. Aquí están, *in nuce*, las pistas para posteriores agendas de investigación.

La persistencia de la necesidad de recurrir al poder público para obligar a las empresas a respetar los derechos laborales básicos (especialmente a escala local), sumada a un *repertorio interpretativo* de la paz laboral que ha experimentado apenas unos matices, son indicadores de la resistencia del *statu quo* para evitar que se altere el sistema de relaciones industriales en México, y transitar a un enfoque de derechos humanos (véase, también, Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022).

El compromiso del Estado también tendría que verificarse en un aumento sustancial, eficaz y progresivo del presupuesto destinado a la inspección laboral (Covarrubias, 2020b; Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, III. La implementación de la reforma laboral y las disposiciones del USCMA en México; Foust y Jaramillo, 2020; Foust y Román, 2023b; Foust, Román y Álvarez, 2022). La Secretaría del Trabajo ha anunciado que realizará un programa de inspec-

ción para cubrir una muestra de aproximadamente cinco por ciento de los contratos no legitimados con el objeto de asegurarse que las condiciones laborales que se habían ganado en los contratos colectivos sean consignadas en los contratos individuales (Laureles, 2023). Sin duda es una medida muy loable, pero también sin duda es insuficiente. El uso de otro tipo de herramientas, como las compras públicas social y ambientalmente responsables podrían reforzar las tendencias transformadoras al extender el impacto a los diferentes niveles de las cadenas de suministro, y al ampliar la eficacia del rol del Estado como regulador y comprador (véase, por ejemplo, Raj-Reichert, Staritz y Plank, 2022).

Habría que coincidir con Bensusán, Covarrubias y González (2022, pp. 141-142): el escenario más realista es el de un avance progresivo, a contracorriente de las fuerzas que sostienen el *statu quo* (véase, también, Bensusán, 2020).

Ocurrirá una transformación de las relaciones laborales [en México] si y solo si los cambios legislativos son respaldados y procesados por los diferentes *stakeholders* involucrados —i. e., una orquestación desde abajo que pueda extenderse y ser respaldada por la sociedad civil (Covarrubias y Dufour-Poirier, 2022, Resumen).

Finalmente, a partir del análisis realizado, puede pensarse que el concepto de *sistema de relaciones industriales* de Dunlop (1958) sigue siendo un dispositivo heurístico útil para hacer balances globales como el que se ha expuesto en este texto (véase también Covarrubias, 2023). ☺

Bibliografía

- Alemán, J. (2022, 9 de enero). No romperá paz laboral guerra por contratos de trabajo. *El Expres*. Recuperado de https://elexpres.com/2015/nota.php?story_id=272986
- Álvarez, E. I., Bueno, L., Gómez, W., Rangel, L. G., Reyes, R. y Rodríguez, G. I. (2023). *El cambio que no termina de llegar. La reforma laboral a cuatro años de su aplicación*. Centro

- de Investigación Laboral y Asesoría Sindical; Centro de Apoyo a la Libertad Sindical. Recuperado de <https://calisnacional.com/?p=26479>
- American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) (2021, 10 de mayo). *AFL-CIO, SEIU, SNITIS and Public Citizen announce filing of first USMCA 'rapid response mechanism' labor case to fight for Mexican workers denied independent union representation* [comunicado de prensa]. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations. Recuperado de <https://aflcio.org/press/releases/afl-cio-seiu-snitis-and-public-citizen-announce-filing-first-usmca-rapid-response>
- (2021, 15 de junio). *AFL-CIO statement on CTM's refusal to comply with the order of the Mexican Labor Secretary to conduct a new contract legitimization vote at the General Motors plant in Silao, Mexico* [comunicado de prensa]. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations. Recuperado de <https://aflcio.org/statements/afl-cio-statement-ctms-refusal-comply-order-mexican-labor-secretary-conduct-new-contract>
- (2021, 19 de noviembre). *Workers at GM's facility in Mexico must be allowed to organize freely* [comunicado de prensa]. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations. Recuperado de <https://aflcio.org/press/releases/workers-gms-silao-facility-mexico-must-be-allowed-organize-freely>
- Bartolina, La (2021, 30 de marzo). *Mensaje de IGB automotriz a su personal, a la comunidad de Agua Prieta, de Sonora y de México*. La Bartolina. Recuperado de <https://www.labartolina.com.mx/post/mensaje-de-igb-automotriz-a-su-personal-a-la-comunidad-de-agua-prieta-de-sonora-y-mexico>
- Becerra, B. (2023, 12 de abril). *Trabajadores de la LSOM ven con desconfianza carta de remediación de Manufacturas vu. El Sol de México*. Recuperado de <https://>

Bibliografía

- www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/trabajadores-de-la-lsom-ven-con-desconfianza-carta-de-remediacion-de-manufacturas-vu-9905648.html
- (2023, 3 de mayo). Reforma laboral maquila democracia sindical, acusa Susana Prieto. *El Sol de México*. Recuperado de <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/reforma-a-la-lft-solo-maquillo-los-problemas-laborales-susana-prieto-10012128.html>
- Becerril, A. (2021, 12 de junio). Refutan ante Harris: libertad gremial, “solo en el papel”. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/06/12/politica/refutan-ante-harris-libertad-gremial-solo-en-el-papel/>
- Bensusán, G. (2006). Diseño legal y desempeño real: México. En *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina* (pp. 313-410). México: H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura; Universidad Autónoma Metropolitana; Miguel Ángel Porrúa.
- (2020). *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte* (Documento de trabajo de la OIT 15). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf
- Bensusán, G. I., Covarrubias, A. y González, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: towards a new labour model? *International Journal of Automotive Technology and Management*, 22(1), 128-144. DOI: <https://doi.org/10.1504/IJATM.2022.122140>
- Bouzas, J. A. (2009). Contratación colectiva de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(9), 29-52. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9592>

Campbell, A., Gurin, G. y Miller, W. E. (1954). *The Voter Decides*. Nueva York: Row, Peterson and Co.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL) (2022, 22 de abril). *El Centro Federal Laboral informa sobre los resultados de la consulta en Panasonic Automotive Systems de México* [comunicado de prensa No. 25]. <https://www.gob.mx/cfcl/prensa/el-centro-federal-laboral-informa-sobre-los-resultados-de-la-consulta-en-panasonic-automotive-systems-de-mexico?idiom=es>

——— (2022, 11 de mayo). *El Centro Laboral reconoce la vigencia del registro de un solo CCT en Teksid Hierro de México* [comunicado de prensa No. 29]. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de <https://www.gob.mx/cfcl/prensa/el-centro-laboral-reconoce-la-vigencia-del-registro-de-un-solo-cct-en-teksid-hierro-de-mexico?tab=>

——— (2022, 7 de julio). *Trabajadores de Saint-Gobain deciden no respaldar su contrato colectivo* [comunicado de prensa No. 37]. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de <https://centrolaboral.gob.mx/images/prensa/BoletinSaintGobain.pdf>

——— (2022, 31 de agosto). *Resultados de la consulta en la empresa uv Manufacturing* [comunicado de prensa No. 45]. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de https://centrolaboral.gob.mx/images/prensa/Comunicado_45_VU_Manufacturing.pdf

——— (2022, 1 de septiembre). *En Volkswagen deciden no aprobar la negociación a la que llegaron la representación obrera y patronal* [comunicado de prensa No. 46]. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de <https://centrolaboral.gob.mx/images/prensa/Comunicado46.pdf>

——— (2023, 1 de agosto). *Concluyen consultas de legitimación de contratos colectivos: participaron más de 6 millones de trabajadores* [comunicado de prensa conjunto No.

Bibliografía

Bibliografía

- 061]. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de <https://www.gob.mx/cfcr/press/concluyen-consultas-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-participaron-mas-de-6-millones-de-trabajadores-341135>
- Covarrubias, A. (2019). La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la industria automotriz. *Norteamérica*, 14(1), 89-118. DOI: <http://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.340>
- (2020a). *El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional*. Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17451.pdf>
- (2020b). *La inspección del trabajo en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la ley*. Red de Mujeres Sindicalistas. Más Reformas, Mejor Trabajo. Fundación CyA. Recuperado de <https://rmsindicalistas.mx/2021/12/la-inspeccion-laboral-en-mexico-propuestas-para-un-modelo-basado-en-el-imperio-de-la-ley/>
- (2023, 5 de mayo). Cuatro años de reforma laboral... y el dinosaurio todavía sigue ahí (parte I). *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Cuatro-anos-de-reforma-laboral-y-el-dinosaurio-todavia-sigue-ahi-20230504-0077.html>
- Covarrubias, A. y Dufour-Poirier, M. (2022). The U.S.M.C.A. and the third generation of labor arrangements: from previous experiences in Latin America to the foreseeable future for Mexican industrial relations. *Norteamérica*, 18(1). DOI: <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2023.1.591>
- Del Muro, M. y Ruiz, A. (2022, 11 de febrero). “La victoria es nuestra, no del T-MEC”. *Pie de Página*. Recuperado de <https://piedepagina.mx/la-victoria-es-nuestra-no-del-t-mec/>

- Demócrata, El (2022, 25 de julio). Protesta personal de Manufacturas vu de Piedras Negras por paro técnico. *El Demócrata*. Recuperado de <https://democratacoahuila.com/2022/07/25/protesta-personal-de-manufacturas-vu-de-piedras-negras-por-paro-tecnico/>
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Relations Systems*. Nueva York: Holt.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245. DOI: <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Foust, D. y Jaramillo, M. (2020). Reformas pendientes desde la óptica de los derechos humanos laborales. En Huesca, L., Ordóñez, G. y Sandoval, S. (coords.). *Los retos de la política social en el sexenio de la Cuarta Transformación* (pp. 65-80). Tijuana; Hermosillo: El Colegio de la Frontera Norte; Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo.
- Foust, D. y Román, L. I. (2023a). T-MEC y derechos laborales en la industria automotriz mexicana. *Revista DYCS Victoria*, 5(2), 82-99. DOI: <https://doi.org/10.29059/rdycsv.v5i2.176>
- (2023b). Un balance de las políticas de empleo decente de la cuarta transformación. En Martínez, O., Cogco, A. R. y Pérez, J. A. (coords.). *Política social en tiempos de la Cuarta Transformación. Continuidad o cambio de paradigma* (pp. 51-74). Comunicación Científica. México. DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.081>
- Foust, D., Román, L. I. y Álvarez, M. A. (2022). Posibilidades y límites de la reforma laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35, 239-269. DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17278>
- Fujii, G. (2009). Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, 105-134.
- Gascón, V. (2022, 28 de febrero). Crecen sindicatos independientes. *El Norte*. Recuperado de <https://acortar.link/kKIm9S>

Bibliografía

- (2022, 29 de septiembre). Gana sindicato independiente contrato en Saint Gobain. *Reforma*. Recuperado de <https://www.reforma.com/gana-sindicato-independiente-contrato-en-saint-gobain/ar2478489>
- González, D. (2021, 10 de febrero). Trabajadores de Linamar exigen derecho a cambio de sindicato. *El Siglo de Torreón*. Recuperado de <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/2021/trabajadores-de-linamar-exigen-derecho-a-cambio-de-sindicato.html>
- Hernández, M. (2022, 24 de agosto). Coparmex Puebla llama a sindicato de Volkswagen a aceptar acuerdo salarial de 11 %. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Coparmex-Puebla-llama-a-sindicato-de-Volkswagen-a-aceptar-acuerdo-salarial-de-11-20220823-0133.html>
- Holguín, M. E. (2018, 26 de diciembre). Denuncian presuntos despidos injustificados en empresa de GP. *El Siglo de Torreón*. Recuperado de <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/2018/denuncian-presuntos-despidos-injustificados-en-empresa-de-gp.html>
- IndustriALL Global Union (2014, 5 de diciembre). *IndustriALL y Mineros de México repudian despidos en Teksid Hierro* [comunicado de prensa]. IndustriALL Global Union. Recuperado de <https://www.industriall-union.org/es/industriall-y-mineros-de-mexico-repudian-despidos-en-teksid-hierro>
- (2022, 3 de julio). *Demand to respect strict neutrality and no reprisals during the process of union vote at Saint-Gobain glass factory in Cuautla, Morelos, Mexico on 5-6 July 2022* [carta abierta]. IndustriALL Global Union. Recuperado de https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2022/Mexico/letter_of_industriall_global_union_on_occasion_of_vote_at_sg_mexico_glass.pdf

- (2023, 15 de marzo). *Sindicato Independiente de México firma contrato colectivo histórico en Saint Gobain* [comunicado de prensa]. IndustriALL Global Union. Recuperado de <https://www.industrial-all.org/es/sindicato-independiente-de-mexico-firma-contrato-colectivo-historico-en-saint-gobain>
- Juárez, B. (2023, 5 de mayo). EU pone en la mira cuatro puntos clave de la reforma laboral en México. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/EU-pone-en-la-mira-cuatro-puntos-clave-de-la-reforma-laboral-en-Mexico-20230504-0119.html>
- Laureles, J. (2021, 12 de agosto). Arbitrario, acuerdo anunciado por gobierno de EU con Tridonex: abogada. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/08/12/politica/arbitrario-acuerdo-anunciado-por-gobierno-de-eu-con-tridonex-abogada/>
- (2021, 19 de agosto). Sindicato minero es titular del CCT de Teksid Hierro: SCJN. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/08/19/sociedad/sindicato-minero-es-titular-del-cct-de-teksid-hierro-scn/>
- (2021, 9 de octubre). Maquiladoras en Tamaulipas entregan cuotas sindicales a CTM, acusan. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/10/09/economia/maquiladoras-en-tamaulipas-entregan-cuotas-sindicales-a-ctm-acusan/>
- (2022, 13 de abril). Denuncian despidos injustificados en Panasonic en Reynosa. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/04/13/politica/denuncian-despidos-injustificados-de-panasonic-en-reynosa/>
- (2022, 13 de julio). Reconoce Teksid Hierro a sindicato minero como titular del CCT. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/07/13/>

Bibliografía

- sociedad/reconoce-teksid-hierro-a-sindicato-mine-ro-como-titular-del-cct/
- (2023, 3 de marzo). En el segundo semestre, la STPS supervisará el proceso de los CCT. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2023/03/03/politica/016n4pol>
- Laureles, J. y Alegría, A. (2022, 27 de mayo). Trabajadores de GM en Silao avalan CCT. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/05/27/sociedad/trabajadores-de-gm-en-silao-avalan-cct/>
- Laureles, J. y García, C. (2021, 18 de agosto). Crece intimidación a obreros de GM Silao. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/08/18/economia/crece-intimidacion-a-obreros-de-gm-silao/>
- León, L. F. y DiMaggio, D. (2022, 1 de septiembre). Mexican auto parts workers fight for a union of their own, after company attempts to impose one. *Labor Notes*. Recuperado de <https://labornotes.org/2022/08/mexican-auto-parts-workers-fight-union-their-own-after-company-attempts-impose-one>
- Líder Empresarial (redacción) (2021, 1 de octubre). Empresarios y sindicatos abogan por mantener estabilidad laboral en Aguascalientes. *Líder Empresarial*. Recuperado de <https://www.liderempresarial.com/empresarios-y-sindicatos-abogan-por-mantener-estabilidad-laboral-en-aguascalientes/>
- López, R. (2019, 8 de junio). Trabajadores de Linamar hacen paro de labores. *Durango Press*. Recuperado de <https://durangopress.com/la-laguna/trabajadores-de-linamar-hacen-paro-de-labores-93354>
- Lóyzaga, J. O. y Lóyzaga, O. F. (2020). Breve historia del reciente movimiento obrero en las maquiladoras de Matamoros. *Alegatos*, 105-106, 283-311. Recuperado de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1592>

- Maquila Solidarity Network (MSN) (2020). *Labour rights enforcement in the USMCA*. Maquila Solidarity Network. Recuperado de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Labour_Rights_Enforcement_in_the_USMCA_MSN_julio_2020.pdf
- (2021, 17 de diciembre). *Legitimizing collective bargaining agreements in Mexico: What have we learned to date?* Maquila Solidarity Network. Recuperado de <https://www.maquilasolidarity.org/en/legitimizing-cba-mexico>
- (2023, 31 de marzo). *Mexico: independent unions win significant wage increases*. Maquila Solidarity Network. Recuperado de <https://www.maquilasolidarity.org/en/mexico-independent-unions-win-significant-wage-increases>
- (2023, 15 de junio). *Will CBA legitimization votes eliminate protection contracts?* Maquila Solidarity Network. Recuperado de <https://www.maquilasolidarity.org/en/will-cba-legitimation-votes-eliminate-protection-contracts>
- Marinero, P. (2016). “...Nuestra lucha es en contra del sindicato”. Una etnografía del antagonismo obrero al sindicalismo de protección patronal en México. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 9(10), 39-66. Recuperado de <https://estudiosmaritimossociales.org/wp-content/uploads/2017/03/REMS-10-2016.-2.-Marinero.pdf>
- Marshall, A. (2004). *Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts*. (Employment Strategy Papers 13). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114302.pdf
- Martínez, M. del P. (2021, 13 de mayo). Sindicato de CTM perdía votación en GM al suspenderse proceso. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-de-CTM-perdia-votacion-en-plan->

Bibliografía

- ta-de-General-Motors-en-Silao-que-trato-de-escon-
der-20210513-0074.html
- (2021, 9 de junio). Imelda Martínez, trabajadora de Teksid Hierro, presenta a Kamala Harris las dificultades sindicales. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Imelda-Jimenez-trabajadora-de-Teksid-Hierro-presenta-a-Kamala-Harris-las-dificultades-sindicales-20210609-0043.html>
- (2021, 14 de junio). Con amparo, sindicato de la CTM busca frenar votación en planta de GM. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Con-amparo-sindicato-de-la-CTM-busca-frenar-votacion-en-planta-de-GM-20210613-0103.html>
- (2022, 3 de enero). Queja interpuesta en el panel laboral contra Tridonex “de nada ha servido”: Susana Prieto Terrazas. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Queja-interpuesta-en-el-panel-laboral-contr-a-Tridonex-de-nada-ha-servido-Susana-Prieto-Terrazas-20220103-0039.html>
- (2022, 25 de marzo). En Saint Gobain, ¿por qué quieren cambiar de sindicato los trabajadores? *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Saint-Gobain-por-que-quieren-cambiar-de-sindicato-los-trabajadores-20220325-0069.html>
- (2022, 27 de marzo). CTM mantiene contrato en planta de GM en Coahuila. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/CTM-mantiene-contrato-de-General-Motors-en-la-planta-de-Ramos-Arizpe-20220327-0005.html>
- (2022, 3 de abril). Parar operaciones en Panasonic Reynosa frenaría descuentos de cuota sindical: diputada Susana Prieto. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Parar-operaciones-en-Panasonic-Reynosa-frenaria-descuentos-de-cuota-sindical-al-diputada-Susana-Prieto-20220403-0010.html>

- (2022, 8 de abril). Panasonic Automotive Systems para labores en Reynosa ante disputa de sindicatos por el liderazgo de los trabajadores. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Panasonic-Automotive-Systems-para-labores-en-Reynosa-ante-disputa-de-sindicatos-por-el-liderazgo-de-los-trabajadores-20220407-0105.html>
- (2022, 18 de mayo). Estados Unidos presenta queja laboral contra Panasonic en México. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Estados-Unidos-presenta-queja-laboral-contra-Panasonic-en-Mexico-20220518-0085.html>
- (2022, 10 de junio). Panasonic evita huelga en México; firma nuevo contrato y da 9.5 % de incremento salarial. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Panasonic-evita-huelga-en-Mexico-firma-nuevo-contrato-y-da-9.5-de-incremento-salarial-20220610-0031.html>
- (2022, 13 de julio). Sindicato Minero y Teksid firman acuerdo conciliatorio para avanzar en queja laboral interpuesta por EU. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-Minero-y-Teksid-firman-acuerdo-conciliatorio-para-avanzar-en-queja-laboral-interpuesta-por-EU--20220713-0024.html>
- (2022, 7 de agosto). Sindicato de Volkswagen en Puebla rechaza aumento salarial de 11 % ofrecido por la empresa. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-de-Volkswagen-en-Puebla-rechaza-aumento-salarial-de-11-ofrecido-por-la-empresa-20220807-0014.html>
- (2022, 14 de agosto). Tridonex no tiene más pretexto para desconocer al SNITIS como líder de los trabajadores. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Tridonex-no-tie>

Bibliografía

- ne-mas-pretexto-para-desconocer-al-SNITIS-como-lider-de-los-trabajadores-20220814-0013.html
- (2022, 4 de septiembre). Centro Federal Laboral da 10 días para determinar nuevas elecciones en Saint Gobain por titularidad de contrato. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Centro-Federal-Laboral-da-10-dias-para-determinar-nuevas-elecciones-en-Saint-Gobain-por-titularidad-de-contrato-20220904-0036.html>
- (2022, 12 de septiembre). Más de 2,000 trabajadores de Saint Gobain se alistan para elegir sindicato y nuevo contrato colectivo de trabajo. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Saint-Gobain-se-alista-para-votacion-de-mas-de-2000-trabajadores-para-elegir-sindicato-y-nuevo-contrato-colectivo-de-trabajo-20220912-0070.html>
- (2022, 13 de septiembre). Trabajadores de Volkswagen aprueban el convenio contractual. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Volkswagen-aprueban-el-convenio-contractual-20220912-0130.html>
- (2022, 19 de octubre). Piden incluir opción de “no sindicalización” para trabajadores. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Mazda-gano-el-abstencionismo-sindicatos-deben-incluir-en-votaciones-la-opcion-de-no-sindicalizacion-20221019-0091.html>
- (2022, 23 de noviembre). Sindicato pide reconocimiento a vu Manufacturing. *El Economista*, p. 5.
- (2022, 9 de diciembre). Amagan con reactivar queja contra vu Manufacturing. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Amagan-con-reactivar-queja-contr-VU-Manufacturing-20221209-0002.html>

- (2023, 16 de enero). VU Manufacturing desafía al T-MEC y se niega a negociar con el sindicato. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/VU-Manufacturing-desafia-al-T-MEC-y-se-niega-a-negociar-con-sindicato-20230216-0054.html>
- (2023, 16 de febrero). Primeros pasos en la verdadera contratación colectiva, Panasonic va por acuerdo. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Primeros-pasos-en-la-verdadera-contratacion-colectiva-Panasonic-va-por-acuerdo-20230214-0052.html>
- (2023, 20 de abril). Inquieta en EU destino de trabajadores que no legitimen contratos. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Inquieta-en-EU-destino-de-trabajadores-que-no-legitimen-contratos-20230420-0138.html>
- (2023, 30 de mayo). Liga Sindical Obrera denuncia despidos injustificados en Manufacturas VU. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Denuncian-despidos-injustificados-en-Manufactura-VU-pese-a-quejas-laborales-en-el-T-MEC-20230530-0044.html>
- Mexico Labor Update (2021, 15 de agosto). *Press Release*. *The “Miguel Trujillo López” union, of the CTM, requests that the counting of votes be postponed at the General Motors Silao (GM) plant* [publicación en Facebook]. Recuperado de <https://www.facebook.com/mexicolaborupdate/posts/pfbid0bQefZMG3HT6CYaTTRP6HsAMQjafjD-wScgWph5Dc2gT97QdfDlRqRFHK2rKnwEU7l>
- Moreno, J. C. y Ros, J. (2010). *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana. Una perspectiva histórica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Olvera, S. (2019, 5 de marzo). Inquietan huelgas a firmas foráneas. *Reforma*. Recuperado de <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1623597ym->

Bibliografía

- d5=e865807a8dc9f1f9c85e7159853b5736yta=0dfd-bac11765226904c16cb9ad1b2efe
- Organización de las Naciones Unidas (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (HR/PUB/11/04)*. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights-implementing>
- Palacios, A. (2021, 25 de septiembre). Reemplazan trabajadores a CTM en sector automotriz. *Vanguardia*. Recuperado de <https://vanguardia.com.mx/coahuila/reemplazan-trabajadores-a-ctm-en-sector-automotriz-CM871105>
- Palma, J. G. (2005). The seven main 'stylized facts' of the Mexican economy since trade liberalization and NAFTA. *Industrial and Corporate Change*, 14(6), 946-991. DOI: <https://doi.org/10.1093/icc/dth076>
- Pérez, J.A. (2023, 12 de enero). Líder sindical de Audi confiesa que no consultó a la base para aprobar el aumento del 9.4 %. *Cambio*. Recuperado de <https://www.diariocambio.com.mx/2023/zoon-politikon/item/531-orta-se-aferra-al-sindicato-de-audi-podran-estar-de-acuerdo-o-no-pero-estare-hasta-2026>
- Pie de Página (2019, 26 de junio). Integrantes del movimiento 20/32 crean sindicato nacional. *Pie de Página*. Recuperado de <https://piedepagina.mx/integrantes-del-movimiento-20-32-crean-sindicato-nacional/>
- Piven, F. F. (2008). Can the power from below change the world? American Sociological Association presidential address. *American Sociological Review*, 73(1), 1-14.
- Piven, F.F. y Cloward, R. (1977). *Poor people's movements. Why they succeed, how they fail*. Nueva York: Vintage Books.
- Pulso Laboral, El (Redacción) (2022, 25 de febrero). Dan 7 % alza salarial a trabajadores de GM en Ramos Arizpe. *El Pulso Laboral*. Recuperado de <https://elpulsolaboral.com>.

- mx/sindicatos/27477/dan-7-alza-salarial-a-trabajadores-de-gm-en-ramos-arizpe
- Quintero, C. (1999). Conflictos sindicales en la maquila de la frontera norte. *Espiral. Estudios de Estado y Sociedad*, 5(14), 173-197. Recuperado de <http://espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/1110>
- (2001). *Unions and the North American Free Trade Agreement (NAFTA): The Canadian and Mexican experiences*. Center for Research on Latin America and the Caribbean. Recuperado de <https://www.yorku.ca/erlac/wp-content/uploads/sites/259/2016/09/Quintero.pdf>
- (2006). El sindicalismo en las maquiladoras. La persistencia de lo local en la globalización. *Desacatos*, 21, 11-28. DOI: <https://doi.org/10.29340/21.1378>
- (2022, 7 de marzo). Tridonex: el largo camino hacia la democracia sindical. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/corredor-fronterizo/tridonex-el-largo-camino-hacia-la-democracia-sindical>
- Quintero, C. y Marinero, P. (2019). The remaking of the Mexican labor movement in the automotive industry. *Journal of Labor and Society*, 22(1), 9-23. DOI : <https://doi.org/10.1111/wusa.12413>
- Quintero, R. (2021, 18 de octubre). Atiende Secretaría del Trabajo conflicto sindical en Agua Prieta. *La Bartolina*. Recuperado de <https://www.labartolina.com.mx/post/atiende-secretar%C3%ADa-del-trabajo-conflicto-sindical-en-agua-prieta>
- Rábago, I. (2022, 14 de junio). Empleados se manifiestan en Gómez Palacio; piden reconocimiento de unión a sindicato. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/estados/empleados-industrias-linamar-manifestan-gomez-palacio>
- Raj-Reicher, G., Staritz, C. y Plank, L. (2022). Conceptualizing the regulator-buyer in the European Union for the exer-

Bibliografía

- cise of socially responsible public procurement in global production networks. *Journal of Common Market Studies*, 60(3), 759-782. DOI: <https://doi.org/10.1111/jcms.13285>
- Ramos, R. (2021, 13 de mayo). México ya respondió a denuncia de EU sobre elecciones en planta de General Motors en Silao: AMLO. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Mexico-ya-respon-dio-a-denuncia-de-EU-sobre-elecciones-en-planta-de-General-Motors-en-Silao-AMLO-20210513-0043.html>
- Reuters (2022, 29 de julio). Secretaría de Economía admite solicitud de Estados Unidos sobre derechos laborales en planta de VU Manufacturing. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Secretaria-de-Economia-admite-solicitud-de-Estados-Unidos-sobre-derechos-laborales-en-planta-de-VU-Manu-facturing-20220729-0071.html>
- Rodríguez, C. G. (2001). *A menudo he soñado en otra historia. Ensayo de teología narrativa sobre la derrota sindical*. México: Colegio de Estudios Teológicos.
- Rodríguez, K. (2022, 18 de julio). Para una pequeña empresa un conflicto laboral puede ser cuestión de vida o muerte: Coparmex. *El Herald de Chihuahua*. Recuperado de <https://www.elheraldodechihuahua.com.mx/local/chihuahua/para-una-pequena-empresa-un-conflic-to-laboral-puede-ser-cuestion-de-vida-o-muerte-coparmex-8610467.html>
- Román, L. I. y Foust, D. (2016). La reforma laboral: crónica de una muerte de derechos anunciada. En O. A. Martínez, O. A., Valencia Lomelí, E. y Román, L. I. (comps.), *La heterogeneidad de las políticas sociales en México: instituciones, derechos sociales y territorio, Vol. I* (pp. 211-257). México; Tlaquepaque: Universidad Iberoamericana; ITESO.
- Ros, J. (2013). *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México*. México: El Colegio de México; Universidad Nacional Autónoma de México.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2021, 11 de mayo). *STPS resuelve reponer el proceso de legitimación del contrato colectivo de la planta de General Motors en Silao, Guanajuato* [comunicado de prensa 0007/2021]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-0007-2021>
- (2021, 21 de junio). *Determina STPS reposición de la consulta del CCT en GM Silao antes del 20 de agosto* [comunicado de prensa 010/2021]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-numero-010-2021>
- (2021, 19 de agosto). *Concluye sin incidentes legitimación del Contrato Colectivo en General Motors de Silao* [comunicado de prensa 081/2021]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/concluye-sin-incidentes-legitimacion-del-contrato-colectivo-en-general-motors-de-silao>
- (2022, 28 de febrero). *Resultado del recuento sobre la consulta por titularidad del contrato colectivo en la planta Tridonex* [comunicado conjunto de prensa 016/2022]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/resultado-del-recuento-sobre-la-consulta-por-titularidad-del-contrato-colectivo-en-la-planta-tridonex?idiom=es>
- (2022, 14 de julio). *Concluye exitosamente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida de Panasonic México* [comunicado conjunto de prensa 059/2022]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/concluye-exitosamente-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-de-panasonic-mexico-308304?idiom=es>
- (2023, 20 de enero). *100 días para concluir el plazo de legitimación de contratos colectivos* [comunicado conjunto de prensa 004/2023]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.gob.mx/>

Bibliografía

Bibliografía

- https/prensa/100-dias-para-concluir-el-plazo-de-legitimacion-de-contratos-colectivos?idiom=es
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (ed. en español). Madrid: Ediciones Akal.
- Solomon, D. (2022, 3 de febrero). “Fed up” workers in Mexico pick up new union in historic vote. *Reuters*. Recuperado de <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/gm-workers-mexico-elect-independent-union-historic-labor-vote-2022-02-03/>
- (2022, 17 de febrero). Mexico border city auto workers gear up for union vote in trade deal test. *Reuters*. Recuperado de <https://mobile.reuters.com/article/amp/idUSKBN2KL2GV?fbclid=IwAR3BiSO-qwV-o7DTMC6zQipeOaUtDKZ5NsuaLgqB2bazDEe-JTXARYRAold2Y>
- Soy Cobre.com (Redacción) (2019, 26 de enero). Denuncian represalias en maquiladora IGB[.] [D]espiden a trabajadores que iniciaron paro. *Soy cobre.com*. Recuperado de <https://www.soycobre.com/2019/01/denuncian-represalias-en-maquila-igb-despiden-a-trabajadores-que-iniciaron-paro/>
- Tulloch, M. (2003). Combining classificatory and discursive methods: consistency and variability in responses to threat of crime. *British Journal of Social Psychology*, 42(3), 461-476. DOI: <https://doi.org/10.1348/014466603322438260>
- Unifor (2023, 13 de marzo). *Canadian and Mexican unions initiate Canadian government trade challenge to stop abuses at Mexican factory* [comunicado de prensa]. Unifor. Recuperado de <https://www.unifor.org/news/all-news/canadian-and-mexican-unions-initiate-canadian-government-trade-challenge-stop-abuses>
- United States Trade Representative (USTR) (2021, 12 de mayo). *United States seeks Mexico’s review of alleged*

- worker's rights denial at auto manufacturing facility* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0>
- (2021, 9 de junio). *United States seeks Mexico's review of alleged freedom of association violations at Mexican automotive parts factor* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/june/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-freedom-association-violations-mexican-automotive-parts>
- (2021, 8 de julio). *United States and Mexico announce course of remediation for workers' rights denial at auto manufacturing facility in Silao* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/july/united-states-and-mexico-announce-course-remediation-workers-rights-denial-auto-manufacturing>
- (2021, 10 de agosto). *United States reaches agreement with Mexican auto parts company to protect workers' rights* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/united-states-reaches-agreement-mexican-auto-parts-company-protect-workers-rights>
- (2022, 18 de mayo). *United States seeks Mexico's review of alleged freedom of association and collective bargaining violations at Panasonic facility* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/may/united-states-seeks-mexi>

Bibliografía

- cos-review-alleged-freedom-association-and-collective-bargaining-violations
- (2022, 6 de junio). *United States seeks Mexico's review of labor right issues at Teksid Hierro facility* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/june/united-states-seeks-mexico-review-labor-rights-issues-teksid-hierro-facility>
- (2022, 21 de julio). *United States seeks Mexico's review of alleged denial of workers' rights at automotive components facility* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/july/united-states-seeks-mexico-review-alleged-denial-workers-rights-automotive-components-facility>
- (2023, 31 de marzo). *United States and Mexico announce plan to remediate denials of rights at Manufacturas vu facility* [comunicado de prensa]. United States Trade Representative. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/march/united-states-and-mexico-announce-plan-remediate-denials-rights-manufacturas-vu-facility>
- United Steelworkers (2022, 27 de septiembre). *Steelworkers, AFL-CIO file petition on worker abuse at Mexico glass plant* [comunicado de prensa]. United Steelworkers. Recuperado de <https://www.usw.org/news/media-center/releases/2022/steelworkers-afl-cio-file-petition-on-worker-abuse-at-mexico-glass-plant>
- Vidal, J. P. (2019). Heurística y sistemas sociales. Apuntes para la observación de segundo orden. *Sociología y Tecnociencia*, 9(2), 50-76. DOI: <https://doi.org/10.24197/st.2.2019.50-76>
- Wood, S. J., Wagner, A., Armstrong, E. G. A., Goodman, J. F. B. y Davis, J. E. (1975). The 'Industrial relations system'

- concept as a basis for theory in industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 13(3), 291-308.
- Wooffitt, R. (2005). *Conversation analysis and discourse analysis. A comparative and critical introduction*. Londres: Sage Publications.
- Zambrano, J. (2023, 12 de enero). Trabajadores y empresarios avalan acuerdo salarial en Audi. *El Sol de Puebla*. <https://www.elsoldepuebla.com.mx/finanzas/trabajadores-y-empresarios-avalan-acuerdo-salarial-en-audi-9455493.html>
- Zamora, A. (2023, 10 de abril). Manufacturas vu promete respetar derechos laborales de sus trabajadores. *MVS Noticias*. <https://mvsnoticias.com/economia/2023/4/10/manufacturas-vu-promete-respetar-derechos-laborales-de-sus-trabajadores-588985.html>

Entrevista

- Anónimo (2023, 8 de febrero). Entrevista a líder sindical independiente [realizada por David Foust Rodríguez]. Vía telefónica, México.

Bibliografía