

# LIBERTAD SINDICAL Y RETOS DEL NUEVO MODELO LABORAL



# **Libertad Sindical y Retos del nuevo modelo laboral**

**Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical**

Septiembre 2024

Equipo de Investigación del CILAS: Luis Bueno Rodríguez, Willebaldo Gómez Zuppa,  
Diego Hernández Zavala, Luis Rangel Rojas.

## Tabla de contenido

Introducción .....	4
1. Saldos en la aplicación de la Reforma Laboral .....	6
Escenario post legitimaciones .....	6
La dimensión de Género en el nuevo modelo laboral.....	9
Nuevas instituciones y procedimientos .....	13
La conciliación y registro sindical.....	13
El poder judicial en el nuevo modelo: Draxton, un Lawfare sindical.....	16
Disputas de titularidad bajo el nuevo modelo .....	17
2. La normativa del nuevo modelo laboral.....	19
Votaciones sindicales.....	20
Titularidad y Huelga.....	22
<i>Titularidad</i> .....	22
<i>Huelga</i> .....	23
3. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.....	27
4. Estándares Laborales e impactos del nuevo modelo laboral.....	29
Sindicalización.....	29
Reforma Laboral y estándares laborales .....	31
5. Conclusiones: Hacia una agenda para el fortalecimiento de la democracia sindical en México .....	34
Una agenda laboral para el nuevo periodo .....	37
<i>Recomendaciones Generales</i> .....	37
<i>Procedimientos, transparencia y generación de información</i> .....	38
Género.....	39
<i>Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida</i> .....	39
6. Referencias y Bibliografía .....	39
Referencias.....	39
7. ANEXOS.....	40
ANEXO A “Síntesis del análisis muestral de Actas de Legitimación” .....	40

# Introducción

La reforma laboral que dio pie a la puesta en marcha del Nuevo Modelo Laboral Mexicano fue consecuencia directa de los mandatos establecidos en el Capítulo Laboral del T-MEC, y tiene como objetivo declarado garantizar el respeto y garantía del derecho a la libertad sindical.<sup>1</sup> Para ello se diseñaron distintos mecanismos e instrumentos que plantean la concreción en la realidad de los componentes de la libertad sindical mediante la instauración de normas democratizadoras en el funcionamiento de los sindicatos, en el ejercicio de sus derechos y en su relación con sus contrapartes, así como en la creación de nuevas instituciones y procedimientos registrales y para la negociación colectiva en sustitución de las anteriores.

Es un modelo que inició su aplicación en un medio sindical y empresarial dominado por la corrupción, el corporativismo, la antidemocracia sindical, el sindicalismo y la contratación de protección patronal. Por lo que la inclusión de mínimos criterios democráticos en la esfera sindical, en las relaciones laborales formales y del mundo del trabajo en general significa un enorme y a la vez ambicioso avance, no sólo para la garantía de los derechos laborales, sino para la construcción de una sociedad libre y democrática en general.

Los importantes avances normativos deben, por tanto, estar acompañados de su correcta aplicación por parte de las autoridades laborales, la participación de las expresiones sindicales democráticas (y la sanción a las falsas y corruptas “representaciones” sindicales) en el ejercicio de sus derechos y aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la nueva norma laboral, así como los impactos en las condiciones de vida y de trabajo de las y los trabajadores, por un lado, y en su organización democrática por el otro, en la práctica habrá de confirmar los alcances y retos de la reforma, así como la procedencia de una nueva reforma para cubrir sus deficiencias y lagunas y resolver sus eventuales contradicciones.

La presente es una nueva entrega de las estimaciones que, durante los últimos dos años se han realizado desde el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y el *Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México* como una aportación al debate público general sobre la valoración del conjunto de actores sindicales, gubernamentales y de la sociedad civil en general sobre los alcances, límites y retos de la implementación del nuevo modelo laboral, así como las áreas de oportunidad para profundizar la democratización en el mundo del trabajo y sindical en el país.

Los comentarios y análisis aquí presentados parten de reconocer que, aunque siempre susceptibles de perfeccionamientos y mejoras, los cambios normativos e institucionales de la reforma del 2019 significan un enorme avance en materia de libertad sindical y contratación colectiva.

En el primer apartado se exponen algunos de los principales saldos que a nuestro juicio ha traído la aplicación práctica de la nueva normativa, con comentarios al resultado, a ya un año de su conclusión. También se analizan algunos de los resultados encontrados en cuanto a la aplicación de la dimensión de género en el nuevo modelo, mostrando la todavía enorme brecha y retos para construir un medio sindical con amplia participación de las mujeres trabajadoras en todos sus niveles. Si bien también se alcanzaron avances de importancia tales como los criterios de proporcionalidad, la obligación patronal de implementar, en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamientos sexuales (art. 132 fracc. XXXI de la LFT), entre otros temas de vital importancia en lo tocante a los derechos de las mujeres trabajadoras, no existen elementos que permitan, más allá del monitoreo de casos particulares, una evaluación en su conjunto de su real aplicación o, en su defecto, de que estas disposiciones se queden en la normatividad sin transitar a la realidad de millones de mujeres trabajadoras.

Posteriormente se comentan, en términos generales algunos de los principales rasgos de funcionamiento, tanto a partir de la información pública disponible como de la propia experiencia acumulada en el contacto directo con las nuevas instituciones especialmente del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), los Tribunales Laborales y del poder judicial en

---

<sup>1</sup> La libertad sindical es el principal concepto contenido en la reforma laboral de 2019, como aterrizar de lo planteado en el Capítulo 23 del T-MEC. Aquí distinguimos dos formas de entender este concepto que opera en un terreno por naturaleza pleno de natural conflictividad de la que no escapa. La primera, que podríamos llamar *libertad sindical social* -algunos le llaman libertad sindical positiva- privilegia la dimensión justamente social que en su origen provocó el nacimiento del derecho del trabajo y las leyes que le acompañan. La segunda, *libertad sindical formal-individualizada*, que enfatiza el individualismo como valor fundamental del neoliberalismo, de tal forma que los trabajadores, como individuos atomizados, decidan “libremente” per tener o no a alguna agrupación sindical. Como sabemos, en esta perspectiva neoliberal, los sindicatos son un estorbo para el libre juego del mercado, por lo que no es extraño el deseo de sectores del empresariado, que aborrecen a los sindicatos, de eliminarlos o dividirlos. La fragmentación sindical concreta la máxima de “a mayor número de sindicatos, mayor libertad sindical”, en vez de más fuertes, amplias y democráticas organizaciones sindicales.

general, en especial a partir de las preocupantes implicaciones que, potencialmente pueden tener para el conjunto del modelo, la forma en que finalmente se decante la disputa por la titularidad del CCT en la empresa de autopartes Draxton, en su planta en Irapuato, Guanajuato.

En el segundo apartado se presentan algunos comentarios al estatus de la principal norma que regula las relaciones laborales en el país: la Ley Federal del Trabajo (LFT) y se identifican y analizan algunos de los temas más relevantes de la reforma, tanto los que explícitamente fueron modificados con reformas a la letra de las normas anteriores, como aquellos temas que no fueron tocados en la redacción de su articulado pero que, en nuestra opinión, también resultaron impactados indirectamente abriendo un campo de grises normativos que futuras reformas tendrían que corregir.

Se destacan, entre otras, la introducción del criterio de mayoría que, como parte de las intenciones democratizadoras, opera tanto para efectos de garantizar la representatividad de las directivas sindicales, combatir la simulación, pero también como el mecanismo concreto de construcción de la legitimidad del pacto bilateral entre las partes, combate al sindicalismo y contratación de protección y al corporativo o charro<sup>2</sup>. También se analizan los temas referidos a las elecciones de las directivas y la incorporación del enfoque de género y la transparencia financiera que, además de su formulación en la Ley, obliga a los sindicatos a la adecuación estatutaria correspondiente. Finalmente se comentan potenciales afectaciones que pueden tener el ejercicio al derecho de huelga y de titularidad producto de la actual constitución normativa.

En el tercer apartado se hace una recapitulación general y presentan algunas valoraciones del uso del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del TMEC pues, aunque formalmente esta herramienta obedece a un marco normativo internacional, la aplicación del nuevo modelo y los éxitos que se han conseguido, no se pueden entender sin éste. Ya que la revisión del Tratado comercial fue detonante de la propia reforma laboral del 2019, al tiempo que la activación del MLRR y las Quejas ante el Tratado se puede convertir en una herramienta de medición de las capacidades soberanas del país para garantizar el pleno respeto a los derechos humanos laborales.

En el cuarto apartado se presentan algunos elementos sobre los cambios que han tenido algunos de los principales estándares laborales en el país desde el inicio de la implementación de la reforma laboral. Sin que necesariamente exista una correlación absoluta, es cierto que en gran medida los cambios normativos para alentar la democratización en el mundo de trabajo se presentaron en su momento como una precondition necesaria para elevar significativamente los niveles de vida de millones de trabajadoras y trabajadores en el país.

En nuestra opinión, después de más de cinco años del inicio de su implementación, el nuevo modelo laboral en el país ha conseguido significativos avances en la normativa del mundo laboral y sindical en el país. Sin embargo, no estamos aún ante una democratización generalizada de las relaciones laborales en el país. No ha habido un crecimiento significativo de nuevas organizaciones sindicales auténticas y democráticas. El nuevo modelo laboral tampoco está siendo el marco que garantice una mejora significativa del nivel de vida y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en el país. Aunque los cambios procedimentales han limitado varias de las prácticas de simulación de democracia sindical y negociación colectiva, han dado pie a la aparición de otras formas simulatorias. Varios de los objetivos claves del período de transición entre el anterior modelo y el actual se han solventado con cambios formales sin tocar el núcleo de la antidemocracia sindical imperante en el país tanto antes como después de la implementación de la reforma del 2019.

Más que por los alcances del propio modelo laboral, lo anterior se explica por los cambios estructurales y económicos por los que ha atravesado el país durante las últimas décadas y donde la consolidación del llamado Estado Neoliberal estaría acompañado de una nueva configuración organizacional, productiva y comercial, destacadamente el toyotismo, el postfordismo y el outsourcing. El aterrizaje normativo de este cambio en el plano laboral requería una nueva Ley laboral acorde con el nuevo modelo de acumulación que ahora tendría como campo de actuación la globalización y los acuerdos comerciales de carácter regional. Si bien hay un avance importante en los procedimientos para elegir representaciones sindicales, no deja de advertir sus serias limitaciones frente a una concepción de democracia proletaria que facilite el control y apropiación cotidianos de la organización sindical de parte de las y los trabajadores.<sup>3</sup> La aplicación de la ley también será la vara para medir

---

<sup>2</sup> Cada vez es más evidente la ya vieja incursión del sindicalismo charro o corporativo de viejo cuño en el nicho de negocios que abrió el surgimiento y espectacular crecimiento del sindicalismo de protección. Las clásicas grandes centrales sindicales ya no pueden ser concebidas en los viejos términos sino, ahora, como el resultado de una mezcla o hibridez entre el charrismo sindical y el proteccionismo a la patronal.

<sup>3</sup> La libertad sindical es el principal concepto contenido en la reforma laboral de 2019, como aterrizaje de lo planteado en el Capítulo 23 del T-MEC. Aquí distinguimos dos formas de entender este concepto que opera en un terreno por naturaleza pleno de natural conflictividad de la que no escapa. La primera, que podríamos llamar *libertad sindical social* -algunos le llaman libertad sindical positiva- privilegia la dimensión justamente social que en su origen provocó el nacimiento del derecho del trabajo y las leyes que le acompañan. La segunda, *libertad sindical formal-individualizada*, que enfatiza el individualismo como valor fundamental del neoliberalismo, de tal forma que los trabajadores, como individuos atomizados, decidan “libremente” per tener o no a alguna agrupación sindical. Como sabemos, en esta perspectiva neoliberal, los sindicatos son un estorbo para el libre juego del mercado, por lo que no es extraño el

el auténtico tránsito a la democratización, así sea limitada, del mundo del trabajo y de los actores que intervienen o, por el contrario, como fuertes señales lo anuncian, todo resultará en una simulación de la que la renovación del corporativismo a la mexicana será muestra viviente. La aplicación de la LFT de 2019, en suma, se está convirtiendo en la medida de la coherencia de la libertad sindical con un instrumento plenamente neoliberal, el T-MEC del que proviene, o por el contrario en la vía para imponer una libertad sindical de carácter colectivo y verdaderamente democrático.

En cualquier caso, en última instancia el éxito del nuevo modelo laboral depende en principal y fundamentalmente de que las y los trabajadores del país tengan pleno conocimiento de las posibilidades que abren las nuevas regulaciones y, sobre todo, que tomen en sus propias manos el ejercicio de sus derechos.

El presente reporte busca hacer una contribución desde una postura crítica al debate público sobre estas y otras cuestiones. Fue construido a partir de la combinación tanto de trabajo de gabinete, entrevistas semiestructuradas a dirigentes y trabajadoras y trabajadores, pero principalmente es una primera síntesis de la propia experiencia acumulada a través de las actividades que desarrolla el Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México. No pretende ser la última palabra sobre los resultados de la aplicación de la Reforma Laboral en el país, sino un insumo de utilidad para cualquier persona interesada en el mundo del trabajo mexicano, pero principalmente busca dotar de herramientas al que debería de ser el principal actor de la Reforma Laboral: la clase trabajadora mexicana.

## 1. Saldos en la aplicación de la Reforma Laboral

Los objetivos de la Reforma Laboral son muy ambiciosos. Apuntan a una reconfiguración profunda del mundo del trabajo en el país. Pero más allá de las áreas de oportunidad en cuanto a la normativa, algunas de las cuales se comentarán en el siguiente apartado, a continuación, se presentan elementos concretos de la puesta en práctica de las nuevas disposiciones. Finalmente, sólo será a partir de la evaluación práctica que se pueden medir los alcances reales de la reforma, así como el funcionamiento de las nuevas instituciones que de ella derivaron.

### *Escenario post legitimaciones*

Sin lugar a duda, una de las medidas más importantes, y en su momento alentadoras, de la reforma laboral fue el periodo de legitimación de CCT. Por mandato de la reforma todos los CCT vigentes tendrían que ser de conocimiento y aprobados por medio del voto libre, directo y secreto. Hace ya un año que este periodo de legitimación se cerró. ¿Cuál es la condición de la contratación colectiva después de este periodo? ¿Cumplió realmente con que las y los trabajadores del país conocieran y, en su caso, respaldaran, al sindicato y el CCT que éste habría negociado en su nombre? ¿Se puede hablar de una superación de la contratación de protección a partir del cierre de las legitimaciones?

De un universo estimado por las autoridades de unos 139 mil CCT, poco más de 30.5 mil fueron avalados como legitimados, con una participación aproximada de 6 millones de trabajadoras y trabajadores. Es importante mencionar que, durante los cuatro años que duró el periodo de legitimación el universo total pasó, de alrededor de 500 mil a 139 mil, es decir una diferencia de más de 300 mil CCT, la cual, según la explicación que las autoridades dieron en su momento, respondía a contratos finalizados o inactivos. Estas diferencias tan grandes en las estimaciones que se hicieron durante los cuatro años del periodo de legitimación muestran la gran brecha registral y administrativa del periodo previo. De estos números agregados se desprenden algunas consideraciones generales.

En primer lugar, respecto a los más de 100 mil contratos que desaparecieron, no existe claridad sobre cuáles correspondían a contratos “muertos” (es decir que no contaban con materia de trabajo activa) y cuántos significaron que el sindicalismo de protección y corporativo decidió no realizar las consultas. A partir de una solicitud de información vía el portal de transparencia, el propio CFCRL manifestó que le resultaba “*materialmente imposible*” distinguir cuáles CCT desaparecidos correspondían con un centro de trabajo en activo y, por tanto, con personas que no tenían acceso a la representación y negociación colectiva. Sin que, por supuesto, eso significara que la representación previa (que se puede suponer que era blanca) fuera auténtica y velara por la defensa de sus intereses. Se puede inferir que, dado que la mayoría de los centros de trabajo que tenían contra to

---

deseo de sectores del empresariado que aborrecen a los sindicatos de eliminarlos o dividirlos. La fragmentación sindical conc reta la máxima de “a mayor número de sindicatos, mayor libertad sindical”, en vez de más fuertes, amplias y democráticas organizaciones sindicales.

de protección, las y los trabajadores de éste, no sabían que tenían sindicato y tampoco que dejaron de tener representación colectiva.

Sobre el universo de CCT legitimados y, por tanto, vigentes en la actualidad, no hay elementos para asegurar que, efectivamente la celebración y validación de las consultas por sí mismas representaran la voluntad libre e informada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en cuestión. Más allá del problema de origen de que sea el mismo sindicato titular quien tuviera la responsabilidad de organizar la consulta de legitimación y que, por tanto, traslade sus prácticas corporativas - obviamente también en el caso del sindicalismo de protección- a las consultas de legitimación; está el problema de los criterios de validación que durante dicho periodo aplicó el CFCRL.

Las validaciones del CFCRL a un evento de legitimación fueron normadas, entre otras, por el artículo Décimo Primero Transitorio y el 390 Ter -que también aplica para el contrato colectivo inicial y las revisiones contractuales-, así como de los “Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical” y el “Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos Existentes”. Estos documentos son generalizaciones insuficientes para comprobar que, efectivamente, los funcionarios del CFCRL se apegaron al cumplimiento de la ley para dar por válida una consulta.

Los Lineamientos no establecen el principio de independencia y autonomía sindical (art. 4). En su artículo 14, se marca que el Centro podrá requerir a los sindicatos que retiren información falsa o que pueda alterar el desarrollo de la jornada electoral en cuestión; sin embargo, en los hechos, los funcionarios y verificadores sólo hacen actos de presencia física en los centros de trabajo hasta el día de la votación y no hay un esfuerzo por parte de las autoridades por difundir ampliamente entre las personas trabajadoras, o en su defecto para actores de la sociedad civil, los medios para hacer saber de irregularidades en los días previos al proceso. No es suficiente que el día de la consulta, las urnas y papelería electoral esté en forma para garantizar el voto libre e informado, es necesario que en los días previos a la consulta no exista desinformación, intromisión empresarial y coacción, no hubo vigilancia por parte de las autoridades en días previos a las consultas.

En su artículo 15, los *Lineamientos*, no explicitan que el conteo será público para toda la base trabajadora (indefinición que permitió conteos a puerta cerrada) y no hubo garantías de que los conteos se hayan realizado a la vista de las y los trabajadores que tuvieran el interés. El documento hace uso del concepto de “duda razonable”, el cual es arbitrario y en los hechos se ha aplicado principalmente a sindicatos independientes antes que a las organizaciones corruptas y corporativas con largo historial en la violación a los principios de la democracia sindical. Al tiempo que lo limita a la “veracidad de la documentación presentada” no así de otros elementos probatorios por parte de las personas trabajadoras.

En nuestra opinión, estas rendijas dieron pie a que miles de consultas de legitimación, lejos de ser un pleno ejercicio democrático, pudiera ser abordado por el sindicalismo corporativo y de protección como mero trámite. En decenas de entrevistas a trabajadoras y trabajadores de las industrias en diversas regiones del país, fue recurrente encontrar respuestas como “no sabíamos que teníamos sindicato”, “nos pidieron que pusiéramos si, para no perder derechos”, “el sindicato apareció, legitimó y volvió a desaparecer”. Especialmente en plantas maquiladoras del norte del país.

Como se mencionó en el apartado anterior, otro problema que se detectó fue que las validaciones realizadas por el CFCRL operaron con criterios irregulares y no homologados. Se aplicaron diversas interpretaciones de la ley, en especial en lo referente al criterio de mayoría normado por el artículo 390 Ter de la Ley.

Por supuesto hubo casos de contratos legitimados o de revisiones con pleno cumplimiento de la ley, en donde se reportaron apoyos muy superiores al 50% del total de trabajadores cubiertos por el contrato. Es preocupante que miles de sindicatos hayan obtenido su constancia de legitimación o el registro de su nuevo contrato bajo alguno de los tres primeros criterios de lo que se puede deducir, al menos, una irregularidad en cuanto a las valoraciones y decisiones del CFCRL.

Otro elemento de preocupación son los cientos de CCT avalados con una aprobación del 100% del total de los trabajadores con derecho a votar, es decir cubiertos por el CCT. Parecería que en estos casos existía ya la utopía de la democracia sindical, sin embargo, aprobaciones tan contundentes suelen ser una señal de actuación corporativa y antidemocrática. ¿Ninguna persona trabajadora estaba ausente, en vacaciones, con licencia, olvidó votar, etc.?

Todo lo anterior se sustenta en el estudio de una muestra empírica de CCT legitimados, realizada durante el 2023 por el Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores (CILAS-CALIS)<sup>4</sup> en el que se analizaron actas de las consultas de 2,068 actas

---

<sup>4</sup> Ver: CILAS-CALIS “El cambio que no termina de llegar. La Reforma Laboral a 4 años de su aplicación” en <https://calisnacional.com/?p=26479>



publicadas por el CFCRL como un universo muestral con un margen de error del 2% y un nivel de confianza del 95%. La muestra fue tomada de manera aleatoria. Los principales resultados se pueden consultar en el Anexo A del presente Informe.

De acuerdo con los datos arrojados por el análisis de la muestra, en el 57% de ellas contaron con la aprobación de más del 75% de las personas cubiertas, mientras que en el 35% fue de entre el 50 y 75 por ciento, por lo cual podríamos decir que todos estos procesos legitimaron sus CCT de forma legal, ya que por lo menos el 50 por ciento más 1 de los trabajadores cubiertos por el CCT votaron por el SI en el proceso de legitimación. Sin embargo, se detectó que en el 5% de la muestra se legitimó con una aprobación menor al 50% de las y los trabajadores cubiertos por el CCT. Por otra parte, el 3% de la muestra, el CCT fue legitimado, pero sin un acta pública de resultados.

Los números de contratos legitimados es mayor si el número de trabajadores con derecho a votar son menores, por ejemplo, de 500 a 999 trabajadores representan el 9.36%; el rango de 100 a 499 trabajadores el 33.8%; de 50 a 99 trabajadores el 16.8%; y 1 a 49 trabajadores el 27.8%. De tal forma que más del 80 % de los casos están en centros de trabajo con menos de 500 trabajadores.

El caso de que una organización sindical tenga un 100% de aprobación mueve a la suspicacia, en primer lugar, porque se hace evidente la nula vida sindical en donde las divergencias son muestras de la vitalidad sindical, y en segundo porque en la gran mayoría de estos casos (120 de nuestra muestra) muchos de estos CCT tienen menos de 20 trabajadores con derecho a voto lo que permite discutir si no es una simulación, tal y como aparece reflejado en la información de la tabla no. 7 sindicatos y empresas con 100% de aprobación.

Llama la atención algunas empresas gaseras como la "GASODUCTOS DEL SURESTE, S. DE R. L. DE C.V." que declaró tener 2 trabajadores en su CCT, o el caso de la empresa *Mexichem* y la empresa *Howmet* en donde está el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI, que declararon 4 y 3 trabajadores respectivamente. También resaltamos el caso de las empresas de generación de energía eléctrica en donde está el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA", pues la empresa con el mayor número de trabajadores con derecho a voto es de 19, pero algunas llegan a tener 3 o 4 trabajadores, y la naturaleza de las actividades indicaría que tendrían que estar más trabajadores cubiertos por el CCT. O bien el caso de Iberdrola en Ramos Arizpe, Coahuila sindicalizada con el Sindicato nacional de trabajadores de la industria metalmeccánica, siderometalúrgica, automotriz y proveedora de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la república mexicana, Miguel Trujillo López que tiene 17 trabajadores únicamente para validar el CCT. En el sector energético, está el SUTERM, quien administra y legitima 15 CCT de diferentes empresas que tienen menos de 15 trabajadores con derecho a voto en estos procesos y todos ellos votan por el CCT, en su gran mayoría, por cierto, vinculadas al corporativo Iberdrola, y en varios de los CCT vinculados a esta transnacional de origen español, legitimando en el **mismo día, y con la misma dirección** para distintas razones sociales menores. Este es un ejemplo clarificador del cambio de los sindicatos tradicionalmente charros y burocráticos a ser partícipes y cómplices del sindicalismo de protección, la dispersión laboral, la desprotección y el *outsourcing*.

Se encontraron 84 empresas con menos del 50% de aprobación, como en los casos de PROCTER & GAMBLE MANUFACTURING MÉXICO con poco más del 45% de aprobación, ROBERT BOSCH SISTEMAS AUTOMOTRICES, S.A. DE C.V. con un 45.2% de aprobación, FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V. con 35.8% de aprobación y GESTAMP AGUASCALIENTES, S.A. DE C.V. con un 35.2% de aprobación. Todas estas empresas, líderes en sector de autopartes, legitimaron sus CCT, no alcanzaban lo mínimo para haberlo realizado. Sin embargo, fueron ejercicios dados por válidos por el Centro.

Existe evidencia de acuerdo con la muestra que en muchos centros de trabajo reportan un número de trabajadores muy bajo y que están cubiertos por el CCT, los cuales no coinciden con las instalaciones, ni con la naturaleza de las actividades de las empresas, lo que abre la sospecha de que o bien se mantiene una política de subcontratación que violentaría diversos ordenamientos recientes o que existen trabajadores en esos centros de trabajo con derechos negados, lo cual también violenta el espíritu de la Reforma Laboral 2019. En síntesis, la revisión de la muestra, junto con decenas de testimonios de trabajadores en centros de trabajo a lo largo y ancho del país, da pie a pensar que, en su mayoría, la legitimación de CCT no significó necesariamente que las personas trabajadoras conocían y respaldaban sus contratos, ni mucho menos a la representación sindical en cuestión.

Visto de manera general, existieron algunos actores dominantes (sindicatos corporativos) ligados a las peores prácticas de la antidemocracia sindical y la simulación, que son los que repiten estos elementos para sospechar, y que en muchos de los casos existe poca información disponible para verificar que los procesos se hayan llevado de forma correcta y apegada al protocolo. Por otro lado, solo se detectaron cinco casos en que después del rechazo al CCT devino en procesos de articulación de alternativas sindicales independientes, es decir, **menos del 1%**, en el resto no se han reportado nuevas formas de articulación sindical y, por tanto, de acceso a mejores formas de representación colectiva, es decir, del ejercicio del derecho a



la negociación colectiva. En el mediano plazo se presentará el problema de las revisiones y actualizaciones salariales y modificaciones a las condiciones de trabajo. Tal es el caso del complejo de San Luis Potosí de la General Motors.

**Tabla 1 Procesos de nuevo CCT a partir de No legitimación del contrato previo**

EMPRESA	SUCESO	NUEVO CCT / Alternativa sindical
<b>GM-SILAO</b>	El SINTTIA disputa la titularidad del CCT a la CTM y gana	SI
<b>PANASONIC</b>	EL SNITIS disputa la titularidad del CCT a la CTM y gana	SI
<b>3M</b>	La Liga Sindical Obrero Mexicana gana la representatividad	SI
<b>SAINT-GOBAIN</b>	El Sindicato Independiente disputa la titularidad del CCT a la CTC y gana.	SI

*Fuente:* Elaboración propia con datos del CFCRL y otras fuentes

Más que una medida del estado de la libertad sindical, las consultas de legitimación mostraron el estado de salud de los aparatos corporativos y corruptos tradicionales. A pesar de las expectativas originales, se mostró que el sindicalismo charro y de protección goza de cabal salud, que se está adaptando al nuevo modelo sin que, salvo en casos puntuales, su control sobre las vidas e intereses de la población trabajadora se vea amenazada seriamente. En términos generales, el resultado de las legitimaciones fue una purga administrativa, importante y necesaria, pero insuficiente para considerar que la contratación de protección fue erradicada del país.

Es importante hacer notar el crecimiento de solicitudes de constancias de representatividad para la firma de primer contrato después de las legitimaciones, lo que confirma el hecho de que en no pocos casos los sindicatos de protección optaron por dejar que el CCT desapareciera sólo para reactualizarlo sin la necesidad de pasar por la consulta y el cuestionamiento a las y los trabajadores cubiertos por el mismo, logrando hacer un bypass a una de las medidas más importantes de la reforma laboral del 2019. Otro de los grandes retos por delante es que el vacío en la contratación colectiva creado por la desaparición de miles de contratos se llene con nuevos sindicatos y contratos colectivos auténticos, y no represente en realidad un retroceso que le abra la puerta a los patrones de prescindir de sindicatos y contratos colectivos. También será necesario que, como el propio CFCRL ha dejado ver como posible, se realice una auditoría de las consultas y contratos legitimados.

## *La dimensión de Género en el nuevo modelo laboral*

Los cambios normativos de la reforma laboral del 2019 contienen importantes disposiciones respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo en México, así como en lo referente a la prevención y sanción a la violencia contra las mujeres, elementos que contribuyen a reforzar tanto lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo como por la ley mexicana. Desde la década de los setenta, las mujeres trabajadoras han hecho un largo camino para avanzar en sus reivindicaciones y la reforma de 2019 marcó un posible parteaguas en esta materia. También en el TMEC se encuentran diversas disposiciones enfocadas, sobre todo, a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres trabajadoras, es decir, la perspectiva de género se encuentra de manera transversal. Es en el artículo 23 (Laboral) en donde encontramos la mayoría de estas regulaciones. Entre las disposiciones específicas para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, destacamos las siguientes:

- 1) Artículo 23.3 Sobre derechos laborales. En él se establece la igualdad de trato en el empleo, incluyendo la igualdad de oportunidades y de salarios, independientemente del género.
- 2) Artículo 23.9 Discriminación en el centro de trabajo. En él se instruye a los países miembros a tomar medidas efectivas para promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Para ello se dispone que cada país deberá implementar políticas para proteger a las y los trabajadores de la discriminación basada en el sexo.

3) Artículo 23.12. Cooperación. En este apartado se reconoce la importancia de la colaboración entre los países que integran el tratado para lograr la implementación efectiva del capítulo, esto en concordancia con lo recomendado por la OIT. Entre las áreas en las que las partes (los países) pueden desarrollar actividades de cooperación se encuentran las “cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo”.

En este último apartado, destaca la mención a prácticas laborales para integrar y lograr la permanencia en el trabajo de las mujeres, así como la promoción del cuidado de las infancias, lo que a la luz del contexto que actualmente vive México, en el que se ha señalado que un tema de la Agenda gubernamental para el próximo sexenio, será el Sistema Nacional de Cuidados y cabe esperar que éste contemple acciones para desestructurar la actual división sexual del trabajo para armonizar el trabajo productivo y reproductivo como medida efectiva contra la discriminación. Al respecto, cabe recordar que México no ha ratificado el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Además, en otros Capítulos se encuentran regulaciones y reservas específicas respecto a los derechos de las mujeres; por ejemplo, en el Capítulo 15 se establece el apoyo a mujeres indígenas para su integración en iniciativas comunitarias de radiodifusión transfronteriza, mientras que en el Capítulo 25 (Pequeñas y mediana empresas) se insta a la Cooperación internacional para promover las Pymes pertenecientes a mujeres y otros grupos subrepresentados.

Como se puede apreciar, el T-MEC posee una perspectiva de género que deben cumplir todas las partes, las cuales están además instadas a cooperar entre ellas y con otras organizaciones como la OIT. En el caso específico mexicano, esto se tradujo en la Reforma Laboral de 2019, cuya implementación da paso al llamado “Nuevo Modelo Laboral Mexicano”. En materia de cooperación también se ha observado la generación de diversos proyectos financiados por países y organizaciones que forman parte del T-MEC (en específico gobiernos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y universidades).

Esta Reforma incluye diversas disposiciones relacionadas con temas de género y los derechos de las mujeres trabajadoras que buscan eliminar la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral. Entre ellas, destacamos las siguientes:

1) Artículo 132, apartado XXXI de la LFT (adicionado en mayo de 2019), en el se señala que es obligación de los patrones “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.

2) Artículo 371, apartado IX Bis Trabajo (adicionado en mayo de 2019), en el que se establece, como un elemento de la libre afiliación, que las directivas sindicales deberán contemplar una representación proporcional en razón de género. Esta es una disposición de particular importancia para el ámbito sindical pues en 2009, sólo el 8.67% del total de organizaciones gremiales tenían secretarías generales encabezadas por mujeres, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3) Artículo 3 (reformado en 2019) “el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

4) Artículo 378, fracción IV (adicionada en mayo de 2019) que prohíbe a los sindicatos actos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual.

5) Artículo 857, fracción III Trabajo (adicionado en mayo de 2019); en este artículo se le otorga la facultad a la autoridad judicial para requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social a toda trabajadora que haya sido despedida a causa de su embarazo.

Con el objetivo de hacer operativas estas modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con otras instituciones diseñó el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la Reforma al sistema de justicia laboral cuyo objetivo es promover “la adopción de medidas institucionales para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y aspira a abonar a la transformación del mundo del trabajo en uno más igualitario, digno y favorable para todas las trabajadoras y los trabajadores”. Este plan tiene 5 objetivos específicos que se sintetizan en:

1) Objetivo específico 1. Promoción, difusión, sensibilización y capacitación. Se busca colaborar con distintas instituciones vinculadas al mundo del trabajo para que sus planes de capacitación y desarrollo incorporen una perspectiva de género, así como contribuir a la difusión e incorporación de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres entre las organizaciones sindicales. Asimismo, se propone la organización de foros y espacios de intercambio de experiencias sobre estos temas a nivel local, nacional e internacional.

2) Objetivo específico 2. Diagnósticos, análisis, estudios e investigación. Se propone hacer un diagnóstico sobre la participación de las mujeres líderes sindicales en el país, para conocer las formas de ejercer su liderazgo y las problemáticas a

las que se enfrentan por su condición de mujeres. No encontramos información que nos permita determinar si este objetivo se encuentra en desarrollo.

3) Objetivo específico 3. Emisión de manuales, guías, políticas y directrices, entre otros instrumentos normativos. Se propone colaborar con diversas instancias vinculadas a la impartición de justicia para que sus procedimientos y manuales incluyan perspectiva de género, así como generar espacios de diálogo sobre estos temas con las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras.

4) Objetivo específico 4. Acciones afirmativas. Promover tanto entre las organizaciones sindicales como en las instituciones públicas del ámbito laboral la integración de las mujeres en puestos en los que se detecten brechas o sesgos de género.

5) Objetivo específico 5. Seguimiento estadístico y generación de indicadores con perspectiva de género. Está enfocado en desarrollar y difundir estadísticas e indicadores con perspectiva de género cuya información será proporcionada por el CFCRL, los Centro de Conciliación locales y los Tribunales Laborales federal y locales.

El diseño de este Plan es un paso en la implementación concreta de lo dispuesto en la Reforma Laboral, sin embargo, al ser de muy reciente creación, no existen aún elementos suficientes para valorar los avances concretos que se han obtenido en el cumplimiento de sus objetivos.

Otro avance en la implementación de la Reforma en materia de género es el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo emitido por la STPS en colaboración con el Inmujeres y Conapred, así como con experiencias de centros de trabajo, en marzo de 2020. Este documento está destinado a las personas empleadoras con el fin de que tengan una guía para atender casos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales en el centro de trabajo. El documento establece al conjunto de actores estratégicos que en cada centro de trabajo deberán implementar el protocolo (Persona consejera y Comité de atención seguimiento), así como el procedimiento para la atención de casos de violencia laboral, incluidas las medidas de protección y lo que llaman “medidas para la modificación de conducta”, además incluyen un conjunto de formatos para su implementación.

La obligatoriedad de los protocolos es un elemento muy positivo. El documento señala que lo dispuesto en los Protocolos que cada centro de trabajo implemente deberá cumplirse obligatoriamente por todas y todos los trabajadores del centro, al igual que las resoluciones y seguimiento que emanen del protocolo. Esto nos parece positivo siempre y cuando se cuide la correcta implementación de los protocolos y el actuar recto de todos los Actores Estratégicos.

Sobre los Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo, revisamos los perfiles y funciones designadas para cada uno, siendo el más importante la Persona Consejera, quien será el primer contacto para las víctimas, deberá tener conocimiento en materia de igualdad y no discriminación y tendrá como principales funciones atender a la presunta víctima y dar seguimiento al caso tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en caso de que la presunta víctima solicite su acompañamiento, entre otras funciones.

Otros actores estratégicos serán los que compongan el Comité de Atención y Seguimiento el cual se deberá crear en cualquier centro de trabajo que cuente con 15 o más personas trabajadoras. Desarrollando las siguientes funciones; 1) emitir y aplicar el Protocolo adaptado a su lugar de trabajo, 2) diseñar un plan de trabajo para sensibilizar a los miembros del Comité y al personal del centro de trabajo sobre temas de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, 3) conocer y dar atención a las quejas en esta materia, 4) determinar las medidas de protección para cada caso, 5) Difundir sobre la vía y procedimientos sobre casos de violencia y acoso, así como sobre las funciones del Comité y 6) Actuar conforme a los principios del protocolo.

Los perfiles de los Actores Estratégicos se encuentran adecuadamente definidos, lo que nos preguntamos es si es posible que la STPS revise que todos los comités conformados cumplen con los perfiles establecidos o si ello quedará al arbitrio del propio centro de trabajo.

Por otro lado, es positivo que se incluyan medidas para la Modificación de la conducta que están encaminadas a los procesos educativos y transformadores los cuales van más allá de la lógica del castigo. Según el Modelo de Protocolo, estas medidas se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, según lo amerite la denuncia, para proteger a la víctima y propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo. Entre estas medidas se encuentran tomar cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora, realizar acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral, reubicar a la víctima o persona agresora, según se considere conveniente, cambiar el horario de la víctima o persona agresora o dar por terminada la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo, así como el apercibimiento privado a la persona agresora.

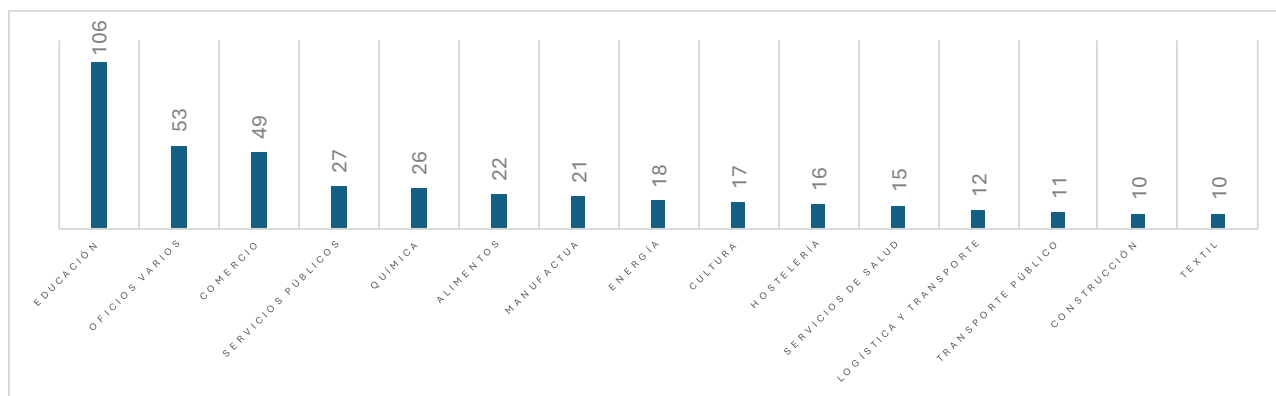
Sin embargo, y como en otras dimensiones de la reforma, más allá de los avances normativos, ¿qué impactos se han dado en la realidad y cotidianidad de las trabajadoras y en su influencia en el mundo sindical y laboral? Al respecto destaca, en primer lugar, que no hay elementos para comprobar si en la renovación de las dirigencias sindicales, se cumple efectivamente el criterio de proporcionalidad de género, mandatado por la Reforma.

El haber permitido a las organizaciones sindicales modificar sus estatutos vía una enmienda genérica, que no le significaría por tanto al sindicato en cuestión realizar los cambios organizacionales reales que eventualmente se traducirían en Reformas estatutarias. A partir de una solicitud de información vía el portal de transparencia, el propio CFCRL reconoció que no cuenta con esta información agregada, y que, en todo caso, la única forma de comprobar el cumplimiento del criterio de proporcionalidad es a través del cruce sindicato por sindicato.

Dado que ya en la implementación del nuevo modelo toda actualización tanto del padrón de miembros como de renovación de la directiva sindical los padrones son cruzados en automático, vía CURP, con registros oficiales del Estado, añadir alguna verificación automática del criterio de proporcionalidad puede ser una posible vía para solventar esta deficiencia que permita tener un seguimiento puntual del cumplimiento de este importante criterio.

Además de la proporcionalidad, en fechas recientes distintos actores han señalado como un avance importante el crecimiento de las mujeres al frente de los cargos en las secretarías generales de las organizaciones sindicales<sup>5</sup> calculando en alrededor del 13% de mujeres en el cargo de una secretaría general, sin embargo, a partir de una solicitud por medio de transparencia, y tras el análisis de la información que por este medio proporcionó el CFCRL, eliminando sindicatos patronales, datos duplicados u organizaciones que ya han renovado su directiva en favor de un varón, se detectaron apenas **395 mujeres en el cargo de Secretaría General o su homóloga, lo que representa el 11.6% de las alrededor de 3,400 organizaciones sindicales consideradas como universo de referencia a partir del propio CFCRL**. Si bien lo anterior representa un avance de importancia en comparación con el 8.67% calculado por la STPS en julio del 2019, el porcentaje sigue siendo muy bajo.

Gráfica 1 Sindicatos encabezados por una mujer según principal rama de actividad del sindicato



Fuente: Elaboración propia con datos del CFCRL

Del análisis más detallado del listado de organizaciones con una mujer a la cabeza destaca su concentración principalmente en sectores relacionados con la educación superior y la investigación, seguidos de agrupaciones de oficios varios, comercio y prestación de servicios públicos, principalmente servicios proporcionados por municipios. Destaca que, de estas 395 mujeres, 46 son secretarías generales de una sección sindical, no del conjunto de la organización en cuestión, entre las que destacan 5 secretarías seccionales del SUTERM (lo que representa alrededor del 1% de sus secciones) o 3 del sindicato petrolero. También llama la atención que en ramas de actividad económica con una fuerte presencia de fuerza laboral femenina como lo son la industria textil, hostelería o la cultura, existan apenas 10, 16 y 17 secretarías generales respectivamente.

En conjunto, estas 395 secretarías generales, están a la cabeza de la administración de apenas unos 2,063 Contratos Colectivos de Trabajo lo que significa que solo **1.48% de los CCT vigentes o legitimados son administrados por una organización sindical dirigida por una mujer**. Lo anterior es una importante llamada de atención que muestra cómo, a pesar

<sup>5</sup> Ver: <https://billieparkernoticias.com/aumentan-lideresas-en-sindicatos-aun-no-es-suficiente-red-de-mujeres-sindicalistas/>

de los avances normativos y la inclusión de criterios afirmativos como el de proporcionalidad, el mundo sindical y laboral es aún, un medio profundamente dominado por varones, y el tamaño del reto que aún queda por delante.

En promedio, **cada mujer secretaria general está a la cabeza de la administración de 4.24 CCT**. Sin embargo, como ha señalado durante décadas el movimiento feminista, el acceso de una mujer a un puesto de poder no significa necesariamente un avance para el conjunto de las trabajadoras. Del análisis del listado de secretarías Generales se puede intuir señales de contratación de protección, así lo muestra que, por ejemplo, de las 395 Secretarías Generales, **en 203 casos no se detectó un CCT vigente**. Es decir, la organización sindical existe y la secretaría general está vigente pero no son titulares de ningún CCT. Una hipótesis explicativa de lo anterior es que, principalmente son organizaciones sindicales que formaban parte del esquema de protección patronal y que, por alguna razón, no llevaron a cabo el proceso de legitimación, también existen casos, una minoría en realidad, que son sindicatos minoritarios en disputa contra un sindicato hegemónico, como el caso del Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la UNAM (SITTAUNAM).

Por otro lado, se detectaron 27 secretarías generales que administran más de 20 Contratos Colectivos, pero que muestran elementos de continuidad de las estructuras corporativas, como en el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores del Campo y de la Industria Alimenticia México Transformador del Siglo XXI (también conocido como SUCOMM y afiliado a la CROC), el cual administra 74 contratos colectivos de trabajo pero que, como es bien sabido, controla el sindicalismo de protección en regiones como Baja California (donde se le conoce popularmente como “sindicato fantasma”), si bien al frente se encuentra una mujer como secretaria general, su cargo no fue resultado de un proceso de empoderamiento de las trabajadoras afiliadas, sino un proceso de “herencia” de la dirección sindical, una “tradicción” profundamente patriarcal, vertical y contraria al espíritu democratizador de la Reforma.

Finalmente es importante señalar que existe otra brecha importante en cuanto a los medios de verificación y seguimiento de la elaboración y sobre todo puesta en práctica de los protocolos contra la violencia y acoso en el trabajo, así como del estado de la no discriminación en términos de admisión, permanencia y promoción en el trabajo, lo que muestra otras brechas importantes a cerrar en el siguiente periodo.

La lucha para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres tiene que ser profunda, implica transformaciones estructurales de orden cultural y educativo, por lo que un instrumento, por muy bien elaborado que esté, no es suficiente para dicha transformación, se requiere que las personas de un centro de trabajo -y de la sociedad toda- perciban la necesidad de erradicar la violencia de género, de erradicar ese ejercicio de poder y cambiar la forma en que las personas nos relacionamos, esto, como sostiene Rita Segato “infelizmente, no puede modificarse por decreto, con un golpe de tinta, sino con sensibilización o concientización.”

## *Nuevas instituciones y procedimientos*

### La conciliación y registro sindical

Uno de los principales cambios de la reforma del 2019 fue, sin lugar a duda, la creación de nuevas instituciones, tanto a niveles federales como locales. Cualquier evaluación de la aplicación de la reforma laboral pasa por analizar los impactos de este cambio en la aplicación de la justicia laboral y el respeto de los derechos laborales fundamentales, además del abatimiento de la enorme corrupción que caracterizaba el funcionamiento de la Juntas de Conciliación en el periodo anterior. Sin pretender realizar una evaluación de procesos y del funcionamiento en su conjunto de las nuevas instituciones, a continuación, se presentan algunos elementos de análisis contruidos a partir, primero de los datos públicos disponibles, como de la propia experiencia acumulada por el Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México.

En este sentido se han detectado algunas señales preocupantes sobre los ritmos, eficiencia y sobre todo de transparencia sobre cómo se está aplicando el nuevo modelo. Por ejemplo, las varias ventanas que pueden permitir la simulación del pleno cumplimiento de los principios de democracia sindical a partir de la carga de documentales escaneados, lo que ha consentido que las nocivas mafias sindicales, encuentren vías de supervivencia política, económica y sindical en el nuevo contexto, a costa de las y los trabajadores que dicen representar.

La información de Desempeño del programa operado por el CFCRL, declara que se busca “*contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral*” y para medir que en efecto el Centro contribuye a dicho objetivo se elige como indicador el número de ¡huelgas estalladas por año!, con 9 huelgas

en 2019 como línea base y, 10 en el 2023<sup>6</sup>, sin contar las importantes huelgas que ya han estallado en el 2024, destacadamente en la planta de Audi en Puebla y AceroMittal en Michoacán.

Al definir el estallamiento de huelgas como un índice de medición de “democracia sindical” continúa con la visión de los gobiernos anteriores de ver en el no estallamiento de huelgas un equivalente de “paz laboral”, en cambio puede significar un esfuerzo estatal por evitar que las y los trabajadores, si así lo deciden, puedan hacer uso de este derecho. Así como no tener huelgas puede ser señal de la existencia de un buen contexto social e institucional que permite resolver controversias y negociaciones por medio del diálogo y la conciliación, como ser también muestra de la existencia y fortalecimiento de medios de contención y represión sindical. Por sí mismo, no nos dice nada y no puede ser el mejor indicador para valorar los resultados de la aplicación del nuevo modelo.

En el 2023, y los datos disponibles del 2024 marcan una tendencia que supera la planeación de las autoridades en cuanto a la demanda de celebración de convenios (95 mil resueltos en tiempo y forma) cuando se planificaron 52 mil. También llama la atención que se registraron 4,946 nuevos CCT en 2023 (de los 2,284 programados). Esto muestra que existe una demanda de servicios de conciliación laboral (tanto individual como colectiva) bajo el nuevo modelo. Al mismo tiempo se plantea la hipótesis de si el excedente en el registro de nuevos CCT no es una muestra de la adaptación al nuevo modelo del sindicalismo de protección que prefirió dejar caducar su anterior CCT y buscar la firma de uno nuevo. En la tabla 2, se puede ver la evolución de algunos de los datos en los que el propio CFCRL se basa para medir la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus labores sustantivas.

**Tabla 2 Datos absolutos de Indicadores estratégicos del CFCRL**

Indicador	2021	2022	2023	2024*
<b>Huelgas estalladas</b>	0	4	10	N/D
<b>Convenios de conciliación exitosos en los tiempos establecidos por la ley</b>	17,220	50,525	95,858	N/D
<b>Registro de nuevos CCT</b>	254	2,544	4,946	7,422
<b>Registro de asociaciones sindicales</b>	12	48	28	32
<b>Registro y actualización de CCT dentro del tiempo que marca la ley</b>	5,367	26,450	34,963	21,429
<b>Solicitudes atendidas al registro y actualización de asociaciones sindicales</b>	833	2,706	3,483	1,841

Fuente: CFCRL, Matriz de Indicadores para Resultados PP E-012 Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales  
2024: Datos preliminares hasta el mes de junio

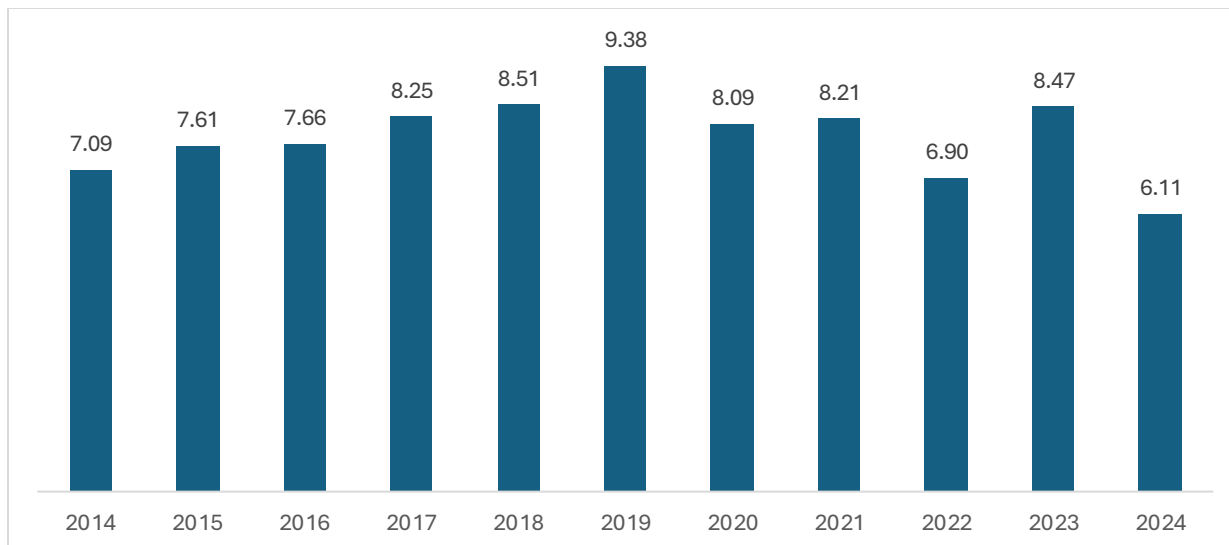
Entre otros elementos, llama la atención la relativa baja creación de nuevas asociaciones sindicales, una muestra de que, a pesar de las relativas facilidades para el registro de organizaciones sindicales, esto aún no se traduce en una renovación del mapa sindical del país. En parte, lo anterior se explica por la ausencia de pleno conocimiento masivo de los requisitos para dar trámite a la constitución de una nueva organización sindical entre la población trabajadora, así como la permanencia de dificultades procedimentales, lo que refuerza el poder de abogados y asesores que concentran el conocimiento técnico.

Ahora bien, por sí solo, el número de nuevas asociaciones sindicales no significa, necesariamente, una mejora en las condiciones de contratación colectiva y libertad sindical. Para tal fin, además de la valoración cualitativa de la auténtica representación y negociación colectiva de las organizaciones, el indicador clave es la tasa de cobertura de negociación

<sup>6</sup> Ver: <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E012>

colectiva. Al respecto, estos datos aún no existen entre los indicadores de evaluación del Centro Federal, ni se detectó en alguna otra autoridad laboral, la cobertura de negociación colectiva, dato que, dadas las facultades que tiene ahora el CFCRL podría construir y publicar periódicamente. La estimación pública más reciente de la OIT, por ejemplo, llega hasta el 2019. A partir de datos de la STyPS en la gráfica 2 se puede ver una estimación propia, la cual, más allá de un muy probable sesgo estadístico hacia la baja, la hipótesis de un estancamiento en la cobertura de contratación colectiva parece factible.

**Gráfica 2 Personas trabajadoras cubiertas por convenios de revisión contractual o salarial (cientos de miles de personas)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS (2024 hasta junio)

La inmensa mayoría de los procedimientos de negociación y registrales han transitado, en el nuevo modelo, a la carga de información y archivos vía el portal del Centro. En varios momentos, producto de la experiencia práctica el Centro ha actualizado la interfaz y requerimientos del portal, sin embargo, no se han actualizado los videos tutoriales correspondientes. Por otro lado, el uso correcto de la plataforma presupone que la persona que la use tenga un cierto nivel (intermedio) de conocimiento de herramientas tecnológicas y digitales, lo que abre una brecha tecnológica para sectores de trabajadores que no cuenten con estas herramientas, lo que nuevamente fortalece el poder de asesores, abogados y gestores. Aunque el Centro ofrece capacitación para el uso de las nuevas herramientas, su difusión no ha alcanzado aún a dirigencias sindicales y líderes de trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, no se hacen públicas las resoluciones negativas de trámites y consultas, en especial las que tienen que ver con procesos democráticos (revisiones contractuales o modificaciones de directivas). Para la opinión pública y personas interesadas en evaluar la efectividad y aplicación del nuevo modelo, contar con estos insumos es importante para poder dar seguimiento del ejercicio democrático en el país.

En cuanto al trámite en particular de Constancias de Representatividad, resulta escandaloso que, de acuerdo con consultas verbales realizadas a personal del CFCRL sea éste el que delegue informalmente a las organizaciones promoventes la realización de pasos claves para garantizar el derecho a los trabajadores a la información sobre su propia representación colectiva. En especial en lo referente a la publicación de estos avisos en los centros de trabajo. Aunque la ley es clara y establece que es responsabilidad del Centro realizar este paso (artículo 390 Bis, Fracción II).

Este no es un tema menor, ya que la delegación en el sindicato promovente y que la comprobación con evidencias se limite a fotografías abre la posibilidad o bien a que se carguen evidencias fácilmente pueden ser manipuladas o simuladas) o en su defecto mostrar niveles de permisividad y, por lo tanto, acuerdo entre el sindicato promovente y la empresa en cuestión (un indicio de injerencia empresarial). Por el contrario, para casos de organización sindical reales y que pretenden legítimamente cumplir con todos los requerimientos de ley o que estén enfrentando represalias u hostigamiento por parte de los empleadores, este tipo de medidas no hacen sino complicar el acceso a la representación sindical que las y los trabajadores dan al apoyar una alternativa sindical particular.



## El poder judicial en el nuevo modelo: Draxton, un Lawfare sindical

A nivel institucional, el otro gran cambio que generó la Reforma constitucional en el derecho procesal del trabajo fue la sustitución de las juntas federal y local de conciliación como órganos impartidores de justicia laboral por tribunales del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales estatales. Con la misión de implementar la Reforma al sistema de justicia laboral a nivel federal conforme a las disposiciones normativas aplicables, y la finalidad de consolidar y transversalizar el nuevo enfoque de derechos humanos en materia de trabajo.

Para el poder judicial federal, esto significó dos cambios sustantivos: la creación de los nuevos Tribunales Laborales, pero también la canalización de casos hacia tribunales distritales, éstos últimos sin atravesar ningún cambio sustantivo en el proceso de implementación del nuevo modelo.

Hasta agosto del 2023 (última actualización pública), el Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos con sede en la CDMX, declara un total de 2,364 procedimientos ingresados, de los cuales 358 son Especial Colectivo, 2,002 Huelga y solo 4 Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica<sup>7</sup>. En términos generales, los Tribunales Laborales Federales (individuales y colectivos), tienen una tasa de resolución cercana al 60% (entre demandas presentadas y emitidas). Del conjunto de ingresos por Procedimiento Laboral la mayoría son Ordinarios individuales (44%), seguidos por Conflictos individuales de seguridad social (30%), Especiales individuales (20%); **mientras que los tres tipos de conflictos colectivos representan el 4.56%**.

Por el contrario, **en lo referente a materia colectiva los tribunales laborales locales presentan una tasa de resolución de apenas 1.83%**, con entidades como Baja California Sur, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo o San Luis Potosí sin sentencias emitidas aún en materia colectiva. Por el contrario, estados como Michoacán, Nuevo León o Tlaxcala tienen tasas de resolución superiores al 70%. Esto habla, hipotéticamente, de una alta tasa de resolución de conflicto colectivo que no llegó a sentencia (en los casos económicos), pero también de una desigual implementación del nuevo modelo a escala local, lo que se presenta como un área de oportunidad para todos los niveles de gobierno.

Pero más allá de los datos globales disponibles públicamente sobre el funcionamiento de los tribunales laborales y su eficiencia, el mayor problema que se ha detectado, en el litigio concreto de casos son dos: por un lado la preocupante dilación de la resolución de conflictos colectivos (extendida aún más por los paros en el poder judicial) que dilatan al punto de interferir en la capacidad de las y los trabajadores en la toma de una determinación sobre el sindicato que quieren que les represente y la traducción de su decisión en hechos.

Pero el segundo elemento que genera preocupación ha sido la posible consolidación de un precedente que, de suceder, podría echar por tierra no solo el funcionamiento de los tribunales laborales, sino el conjunto del nuevo modelo laboral al abrirle la puerta a las mafias sindicales a judicializar conflictos por titularidad al punto de sobreponerse a la voluntad libre de las y los trabajadores. Este es el caso de la disputa que ganó el SINTTIA en la empresa Draxton en Irapuato, Guanajuato.

En términos generales, luego de decenas de recursos dilatorios por parte del sindicato blanco afiliado a la CONASIM para evitar la celebración del recuento por la titularidad del CCT, este finalmente se llevó a cabo en diciembre del 2023, de la votación, personal, libre, secreta, directa e informada de las y los trabajadores el SINTTIA resultó victorioso con más del 60% de la votación. Una vez emitida la sentencia por parte del nuevo Tribunal Federal Laboral de Asuntos Colectivos, el CONASIM se amparó ante el 5to Tribunal Colegiado de Distrito (con la estructura y funcionamiento igual que antes de la Reforma), el cual, resolvió en favor del CONASIM. La simple dilación a partir de resistencias procedimentales tuvo ya un impacto no sólo en la pérdida de confianza de las y los trabajadores en que las instituciones garantizan su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva sino también, como en este caso, a que ilegítimamente, después de haber perdido contundentemente el recuento de titularidad, el sindicato blanco de la CONASIM llevó a cabo la revisión del CCT de la empresa (mismo que sólo fue conocido por la base trabajadora a partir de la activación del MLRR del TMEC).

Pero más aún, la resolución del tribunal de distrito desconoce la voluntad mayoritaria de las y los trabajadores de Draxton para elegir su representación sindical, va en contra del sentido del espíritu de las reformas laborales de 2017 y 2019 y contraviene los convenios y tratados internacionales de los que México forma parte. Contraviene, al menos, el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Capítulo 23 (y el anexo 23 A, Fracción VI, numeral 2) del Tratado

---

<sup>7</sup> <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmj/paginas/directorioTLF.htm#Etapas>

México Estados Unidos Canadá (T-MEC), por mencionar las más importantes, a partir de una supuesta ausencia de una firma en la documentación del proceso del juicio, misma que fue solventada en el transcurso del propio juicio previo al recuento.

En la teoría política contemporánea se ha acuñado el término *lawfare* para caracterizar procesos en los cuales disputas políticas, democráticas o culturales son, ante la ausencia de fuerza, argumentos o, como en este caso, de una mayoría democrática, echar atrás avances democratizadores y progresistas, este es justo el caso de Draxton en el que el sindicalismo blanco no sólo puede echar atrás y sobreponerse a la voluntad de las y los trabajadores sino que, incluso, puede sentar un muy negativo precedente para que, en el futuro, cualquier intento democratizador de cambiar las representaciones sindicales ilegítimas, corruptas, pueda terminar en un litigio extendido casi indefinidamente y finalmente, se pase por encima de la voluntad libre de los trabajadores por razones procedimentales, dando la señal al charrismo y sindicalismo de protección la señal de cómo mantener su jugoso negocio a costa de la vida de millones de trabajadores.

A la luz del amplio debate nacional sobre la composición, funcionamiento y, sobre todo, actuación del Poder Judicial Federal, es importante que la dimensión laboral y el garantismo de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva se conviertan en un elemento de primer nivel de la discusión pública sobre el tipo de justicia que el país y en especial la población trabajadora merece y tiene derecho.

## *Disputas de titularidad bajo el nuevo modelo*

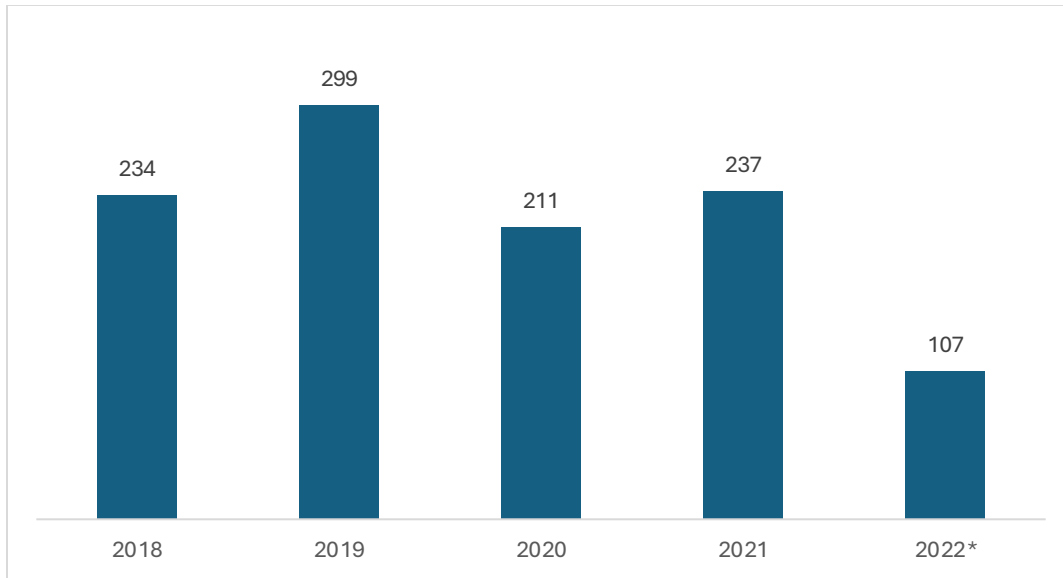
En el modelo laboral mexicano, la titularidad es un derecho laboral mexicano fundamental, aterriza las relaciones laborales en un convenio entre el patrón con el sindicato mayoritario para expresar su administración y sobre el universo de la materia de trabajo del que sólo se exceptúan las funciones de mando o el ejercicio de la subordinación por parte de dueño o sus representantes; otorga al sindicato titular derechos de gran importancia, que permiten el desarrollo de bilateralidad y, en última instancia, garantizan el acceso a la auténtica negociación y contratación colectiva.

La titularidad da control al sindicato titular sobre el universo de la materia de trabajo, sea para contratos indeterminados, temporales e incluso por obra determinada. Con las distintas modalidades del outsourcing se afecta este gran derecho sindical cuando justamente se disminuye o se sustrae una parte o la totalidad de la materia de trabajo de la relación bilateral obrero - patronal disfrazándola de una relación meramente mercantil o civil, e incluso de carácter educativo -como en el caso del proyecto Jóvenes Construyendo el Futuro-. El propósito, como sabemos, es evadir o disminuir en todo lo posible la aplicación de la norma laboral con las obligaciones patronales derivadas. Lo mismo ocurre cuando los contratos de trabajo de carácter permanente o indeterminado, por así obedecer a su naturaleza, son transformados en contratos eventuales que tienen que ser permanentemente repetidos para poder cubrir funciones de la actividad central o periféricas de la empresa o institución. También, hay que decirlo, cuando se cercena la duración de la jornada de trabajo completo para ser substituida por contratos por horas o de tiempo parcial. En todos estos casos las obligaciones patronales derivadas de una relación obrero - patronal para un contrato indeterminado con jornada completa disminuyen o de plano desaparecen.

Si se lastima este derecho, que es en el fondo el núcleo duro que resume los derechos laborales colectivos, se afecta el de asociación y el de negociación colectiva, aunque también el de huelga. En la medida en que el derecho de huelga es el otro derecho colectivo que forma parte de esta tríada indivisible, es necesario analizar las afectaciones que sufre cuando se violenta la titularidad. Cabe notar que, en el caso de la proporcionalidad de género y la ausencia de titularidad de contratos colectivos de gremios dirigidos por mujeres, también persiste esta afectación.

Con la Reforma Laboral 2019, se esperaba que los procesos de simulación en la contratación colectiva y la representación sindical terminaran, permitiendo que los trabajadores pudieran ejercer una genuina libertad sindical, construyendo representaciones auténticas y teniendo negociaciones colectivas que elevaran sus condiciones laborales. Sin embargo, al revisar los datos abiertos que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) podemos observar que las disputas por titularidad no se han incrementado considerablemente. En la tabla 28 podemos observar que existe una tendencia de poco más de 200 disputas por titularidad entre los años de 2018 (un año antes la Reforma) y 2022 (en donde sólo se registran 8 meses). También es importante señalar que no se han publicado datos correspondientes a 2023 o lo que va del 2024.

Gráfica 3. Disputas de Titularidad 2018-2022\*



Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. \*Datos hasta septiembre del 2022

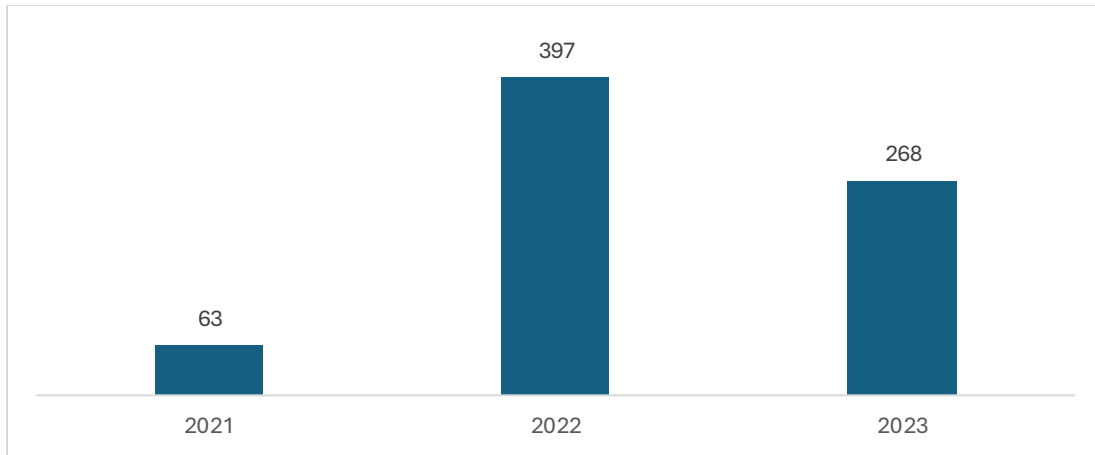
Si analizamos estas disputas de titularidad por las centrales sindicales que disputaron dichos CCT, podemos observar un gran dominio de las organizaciones corporativas ligadas al Congreso del Trabajo (CT), ya que para 2018 de acuerdo con la *Tabla 29: Disputas de Titularidades por Central de trabajadores 2018-2022* podemos observar que en 2018 la centrales ligadas al CT detentaron el 61.96% de las disputas, mientras que los sindicatos independientes representaron el 34.61% y los denominados “sindicatos autónomos” poco menos del 3.5%. El año 2019 representó el año en donde los sindicatos independientes disputaron más titularidades pues pasaron de 81 disputas en 2018 a 89. Sin embargo, la CTM pasó de 80 a 130 disputas de titularidad en el mismo año, por lo que la composición porcentual dejó a las organizaciones del CT con un 69.4% de las disputas de ese año, los sindicatos independientes con el 29.3% y los sindicatos autónomos con el 1.3%. A partir de 2020 las disputas caen considerablemente, pero manteniendo las mismas proporciones teniendo el CT la mayoría de las disputas en 2020 y 2021 con 68.2% y 70.9% respectivamente.

Tabla 3 Disputas de Titularidades de CCT por Central Sindical 2018-2022\*

AÑO	CROC	CROM	CTM	OTRAS CONGRESO DEL TRABAJO	SINDICATOS AUTONOMOS	INDEPENDIENTES
2018	28	10	80	27	8	81
2019	35	11	130	30	4	89
2020	28	11	85	20	1	66
2021	45	8	91	24	0	69
2022*	17	3	38	10	4	35

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. \* Datos hasta septiembre de 2022

Gráfica 4 Procedimientos especiales colectivos ante el Tribunal Federal Laboral de Asuntos Colectivos



Fuente: Consejo de la Judicatura Federal

Como se puede ver en la gráfica 4, de acuerdo con el Tribunal Federal Laboral de asuntos Colectivos reportó, entre 2021 y 2023 un total de 728 Procedimientos especiales colectivos (que se puede suponer que, en su gran mayoría corresponden a disputar por titularidad) lo que muestra una “baja conflictividad sindical”, es decir, que poco ha cambiado en el escenario sindical del país, es decir que en su mayoría son las mismas organizaciones (con sus prácticas corruptas y mafiosas) las que mantienen la hegemonía de la negociación colectiva en el país.

Desde la perspectiva de género, quizá sea necesario analizar la letra de los contratos colectivos a fin de analizar la incorporación, o no, de cambios o mecanismos para alcanzar la igualdad, cerrar las brechas de desigualdad y para generar ambientes libres de violencia y erradicar la discriminación.

## 2. La normativa del nuevo modelo laboral

En el sistema capitalista la relación capital-trabajo, se regula jurídicamente en la triada de la libertad sindical compuesta por el derecho de asociación, el de negociación y contratación colectiva, y el de huelga para identificar los derechos laborales colectivos. En el caso mexicano, la libertad sindical se opera con figuras como la titularidad y gestión del contrato colectivo pactado que comparte con aquélla su carácter indivisible. Es decir, se trata de un derecho colectivo que integra, y supera, la simple libertad individual de las y los trabajadores.

Una primera observación es que no pueden garantizarse plenamente los derechos laborales colectivos en el país mientras que continúe existiendo el Apartado “B” y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Al ser de universal aplicación, como todos los derechos humanos mientras exista, por ley, un conjunto de la población trabajadores que no sean pleno objeto de los avances alcanzados en las últimas modificaciones a la LFT. El ejemplo de uno de los principales sindicatos del país, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) ilustra cómo se excluyen, como si de un pacto político extralegal se tratara, el acceso a derechos como el de elecciones libres, directas y secretas, a la negociación colectiva auténtica y al derecho de huelga del Apartado “A” y su ley reglamentaria.

En conjunto, el nuevo modelo que regula las relaciones laborales mexicanas está inscrito en una doble normatividad: una de carácter comercial profundamente neoliberal, el T-MEC, y otra de carácter social, la LFT<sup>8</sup>. Mientras que el primer recurso es expresión de la correlación de fuerzas políticas y comerciales entre “pares” desiguales (EU y Canadá en contraparte de México) y delinea la estructura productiva regional interconectada estratégicamente desde hace más de tres décadas, es apenas hace cuatro años que se incluyeron en la fórmula condiciones mínimas para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de la clase trabajadora. Por su parte, la LFT, centenaria heredera de la revolución mexicana, que en su tiempo fue la normativa más

<sup>8</sup> Habría que advertir que la naturaleza protectora de los derechos laborales colectivos de la original LFT se ha venido deslavando con el paso del tiempo. Resaltan la creación del Apartado “B” y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la reforma, profundamente neoliberal aunque tardía, de la LFT de 2012, que no ha sido revertida por la de 2019 ni la que en 2020 reguló de forma muy limitada la subcontratación.

progresista del mundo en la materia, llegó a la reforma del 2019 con prácticas contrarias al espíritu revolucionario que le dio origen, que se resumen en la prevalencia del desgastado corporativismo que hoy se pretende renovar.

Es importante recordar cómo las expresiones corporativas del sindicalismo respondieron a la reforma con más de cien amparos que fueron rechazados. Después de esto, vista sus derrotas, el charrismo sindical asumió la nueva realidad jurídica y ha ido sacando provecho de las oportunidades y espacios grises aún presentes para adaptarse al nuevo modelo, sin cambiar sustancialmente sus prácticas, hasta ahora con éxito. Por otro lado, el sindicalismo democrático no acaba de asimilar el nuevo escenario para actuar en consecuencia y aprovechar a su favor las oportunidades que plantea una ley laboral diseñada pretendidamente para combatir el sindicalismo de protección y corporativo pero que más bien está reforzando y favoreciendo la continuidad de la “paz” laboral, la precariedad, y la renovación del corporativismo. Ya existen voces que pretenden lanzar iniciativas que les permita recuperar su poder perdido con la eliminación parcial del tripartismo con la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales. Sin un cambio sustancial en el mapa y prácticas en el mundo sindical, un retorno al tripartismo no puede verse sino como un retroceso, por ahora. Solo si en el mediano plazo, las prácticas sindicales están fundamentalmente regidas bajo principios democráticos, podría volver a la agenda pública su reincorporación en el modelo laboral.

## *Votaciones sindicales*

Hubo un avance muy importante en los procedimientos para elegir representaciones sindicales: la eliminación de las votaciones a mano alzada (histórica plataforma para la conservación del charrismo sindical), la conquista tardía del voto secreto, libre y directo. Se han detectado áreas de oportunidad en cuanto a la acotación de los procesos electorales por medio del voto libre, directo y secreto en el nombramiento de directivas sindicales. Las oportunidades en el terreno de la democracia son más amplias si se considera la introducción de la proporcionalidad de género en la conformación de las directivas sindicales y, junto con la transparencia, la obligación de rendir cuentas de la administración de los recursos financieros sindicales.

La democratización en el mundo del trabajo no sólo se enfoca a la vida interna de los sindicatos sino, al mismo tiempo, a las relaciones laborales aterrizadas en los contratos colectivos de trabajo. En ese sentido, una de las primeras medidas para garantizar la existencia de auténticas representaciones sindicales fue el periodo de legitimación de los contratos colectivos con una clara intención de combatir con métodos participativos de las y los trabajadores. El espíritu renovador se complementa con la obligada rendición de cuentas. Pero se presenta una primera dificultad: ¿Cómo definir y normar los comportamientos deseables en la norma nacional sin lastimar la autonomía sindical y al mismo tiempo impedir la simulación o la burla de la ley? Es un derecho de las y los trabajadores ser parte de organizaciones sindicales democráticas en todas sus modalidades, incluida la transparencia y rendición de cuentas en el uso de los recursos financieros, y responsabilidad de las autoridades garantizar estos derechos. Sin embargo, no existe en la normatividad el derecho de las y los trabajadores a la revocación del mandato de los líderes sindicales que forma parte de mejores tradiciones de democracia obrera ni existen mecanismos concretos que eviten la eternización de dirigencias sindicales, el mandato “observar que no se obstaculice la participación democrática de los afiliados” (Art. 358) es insuficiente.

Cuando se habla de democracia, es necesario recurrir al criterio de mayoría que establece la norma para la puesta en práctica de los nuevos derechos democráticos anotados en el punto anterior. En lo que toca a la elección de los y las dirigentes sindicales y la participación proporcional de las mujeres, no queda ninguna duda de que la mayoría simple de la que habla la Ley -cincuenta más uno por ciento- tiene como sujetos del derecho al universo o totalidad de afiliados del sindicato en cuestión, de manera exclusiva: los afiliados a otros sindicatos o a ninguno no participan de la votación ni son considerados para el cálculo de la mayoría. La democracia, en este caso tiene como referente fundamental a la representatividad que establece la propia Ley y la misma Constitución en su artículo 123, en particular los artículos 371 Frac. VIII, 17, 364 bis, 365 III de la LFT y el 123 Frac XXII bis. Es preciso mencionar que la LFT deja a salvo la posibilidad de que los sindicatos definan la condición de los y las jubiladas y pensionadas respecto a sus derechos sindicales, en particular el derecho a votar y ser votados, en cuyo caso formarían parte del cálculo de la mayoría. Sin embargo, aparece un problema en el cálculo de mayoría como criterio de democracia por la aplicación de criterios ajenos a lo que claramente establece el artículo 390 Ter, artículo de importancia central en la reforma, y con los cambios de los sujetos del derecho para efectos de su cálculo.

Fue en la legitimación de CCT, donde se advirtieron las limitaciones del 390 Ter y sus contradicciones. En nuestra opinión, la redacción actual de dicho artículo no deja lugar a dudas en lo que toca a la contabilidad de la mayoría, al señalar sin equívoco alguno el universo (el total de trabajadoras y trabajadores protegidos por el contrato) a partir del cual se calcula el porcentaje del total de votos favorables al contenido del CCT a legitimar o, en su caso, el contenido del contrato inicial o del Convenio de

Revisión, respecto a ese universo. Dicho al revés, una vez integrado el padrón de trabajadoras y trabajadores de base, protegidos por el CCT, se requiere la mitad más uno de votos **favorables**.

*“Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea **aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto...**” (LFT, 2019) (negritas nuestras).*

Las validaciones que otorgó el CFCRL en las legitimaciones fueron normadas, entre otras, por el artículo Décimo Primero Transitorio y el 390 Ter -que también aplica para el contrato colectivo inicial y las revisiones contractuales-, así como de los “Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical” y el “Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos Existentes”. Para la legitimación, el transitorio Décimo Primero de la LFT establece:

*“Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.”*

Para la legitimación se entiende que se aplicó el artículo 390 Ter salvo su Frac. IV que sólo procede para el contrato inicial o la revisión contractual. Sin embargo, a partir de la revisión de actas validadas y publicadas por el CFCRL<sup>9</sup>, se aplicaron, con criterios aparentemente arbitrarios, cuatro criterios para dar por válidas las legitimaciones de los CCT.

1. **El universo se define como el total de votantes.** No se toma en cuenta la tasa de participación del padrón, sólo se toma como referencia el resultado absoluto de los votos emitidos para considerar la mayoría.
2. **El universo es el de los afiliados al sindicato titular.** Con este universo, se calcula que el CCT se legitimó o se aprobó el proyecto de su revisión cuando la mayoría de los afiliados vota a favor. Para la ley no importa la circunstancia de afiliación o no al sindicato titular a cargo del proceso de legitimación o de revisión contractual. El sujeto de derecho en los procesos de legitimación y de aprobación del contenido del proyecto de revisión de contrato, según la ley, no son los afiliados sino los protegidos por el contrato. De hecho, el padrón que debe entregar el sindicato titular al CFCRL es el padrón de todas y todos los trabajadores cubiertos por el contrato y no el padrón de afiliados. Este padrón, acorde con la Ley, es justamente el que el sindicato debe entregar al CFCRL para iniciar el proceso de legitimación y es el que sirve como universo para definir y calcular la mayoría para poder legitimar el contrato en la consulta.
3. **Mayoría de votantes del universo de los cubiertos por el contrato, pero validando con una participación superior al 50%.** En este caso se admite que el universo es el del total de trabajadoras/es cubiertos por el contrato, pero se construye un nuevo universo cuando se estima que se cumple la Ley cuando vota – no importa si a favor o en contra del contrato- la mayoría de ese universo. Se ignora que el artículo en cuestión claramente señala que “su contenido [del CCT] **sea aprobado** por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo”. (Negritas propias).
4. **Mayoría del padrón total de trabajadoras y trabajadores cubiertos por el contrato legitiman su CCT.** Ya sea que estén o no afiliados al sindicato titular, pertenezcan o no a otro sindicato o no pertenezcan a ninguno. Los trabajadores de confianza están excluidos. Es este el criterio apegado a la Ley que claramente establece una mayoría de votos a favor del CCT. Mayoría en función del universo de votantes o sujetos del derecho: el total de trabajadoras y trabajadores cubiertos por el contrato. La aplicación de cualquier otro criterio como los tres primeros en la medición de la mayoría pervierte la ley y coloca las pretensiones democratizadoras en el terreno de la simulación.

Por otra parte, la LFT que define distintos sujetos del derecho en los mismos procesos de revisiones contractuales, de contrato inicial y de recuentos para la definición de existencia o inexistencia de la huelga, además de la aparentemente ya concluida legitimación, obstruye la posibilidad de que los sindicatos titulares demanden la incorporación al CCT de cláusulas protectoras de los trabajadores subcontratados porque, al estar cubiertos por el contrato (Art. 390 Ter), les otorgaría derechos de voto para los contratos iniciales, sus revisiones y eventualmente en los recuentos en las huelgas. Cuando al mismo tiempo observamos la persistencia, sino es que la ampliación del fenómeno del outsourcing, con los consiguientes obstáculos materiales que hacen muy difícil su afiliación sindical, los derechos derivados de la titularidad del sindicato mayoritario se ven seriamente amenazados.

---

<sup>9</sup> Ver CALIS “El cambio que no termina de llegar. La Reforma Laboral a 4 años de su aplicación” en <https://calisnacional.com/?p=26479>

## *Titularidad y Huelga*

En todo el proceso de debate a la reforma del 2019, los temas de titularidad y huelga estuvieron ausentes. El primero, forma parte del modelo de relaciones laborales mexicano que da cobertura a los tres derechos laborales colectivos de orden laboral: el derecho de asociación, contratación colectiva y huelga. Es el principio que materializa estos derechos y sin el cual los mismos se convierten en una entelequia. La titularidad actúa como el cemento que construye la naturaleza de indivisibilidad de los tres derechos laborales colectivos y comparte con ellos en sí misma esa naturaleza, con la que adquiere sentido la relación social capital-trabajo, la relación obrero-patronal, el derecho social tutelado. Por su parte, el derecho de huelga resulta afectado sobre todo por las inconsistencias en los cambios en los sujetos del derecho -del sindicato titular por un lado a las personas trabajadoras cubiertas por el contrato- en las revisiones contractuales y en la conquista del contrato inicial.

### *Titularidad*

La titularidad es el aterrizaje de las relaciones laborales en un convenio entre el patrón con el sindicato mayoritario para expresar su control y administración sobre el universo de la materia de trabajo, sea para contratos indeterminados, temporales e incluso por obra determinada, del que sólo se exceptúan la funciones de mando o el ejercicio de la subordinación por parte de dueño o sus representantes; otorga al sindicato titular derechos varios como el de la exclusividad en el ingreso al trabajo.

Con las distintas modalidades del outsourcing se afecta este gran derecho sindical cuando justamente se disminuye o se sustrae una parte o la totalidad de la materia de trabajo de la relación bilateral obrero-patronal disfrazándola de una relación meramente mercantil o civil, e incluso de carácter educativo -como en el caso del programa de Jóvenes Construyendo el Futuro-. Esto genera que se evadan o disminuyan la aplicación de la normativa laboral con las obligaciones patronales derivadas. Lo mismo ocurre cuando los contratos de trabajo de carácter permanente o indeterminado, por así obedecer a su naturaleza, son transformados en contratos eventuales que tienen que ser permanentemente repetidos para poder cubrir funciones de la actividad central o periféricas de la empresa o institución. Algo similar ocurre cuando se sustituye legalmente la jornada de trabajo completo por contratos por horas o de tiempo parcial (que en los hechos no operan de esa manera). En todos estos casos las obligaciones patronales derivadas de una relación obrero-patronal para un contrato indeterminado con jornada completa disminuyen o de plano desaparecen.

Las afectaciones a los derechos laborales colectivos mencionadas arriba ocurrieron en las reformas de 2012 y de 2021, en la temática de la subcontratación, en la reforma de 2019 la titularidad es diluida o fragmentada, abonando a favor de una libertad sindical de tinte individualista, permitiendo, por un lado, la continuación de la gestión sindical corrupta y, por otro, abriendo flancos para el ataque a nuevas alternativas sindicales democráticas. Los impactos negativos que ocurren sobre los otros derechos cuando cualquiera de los tres derechos laborales colectivos es violentado son ampliamente conocidos. Pero ahora estamos frente a una potencial afectación simultánea a esos tres derechos a través de las limitaciones existentes en la reforma a la LFT de 2019 en el ejercicio de la titularidad, núcleo duro que resume y posibilita el ejercicio de los derechos laborales colectivos: se afecta el derecho de asociación y el de negociación colectiva, aunque también el de huelga.

No podemos dejar de insistir en que, en un escenario de proliferación del outsourcing y las formas precarias de empleo en general, presentes en las cadenas y redes productivas y de suministro que materialmente obstaculizan la organización sindical de las y los trabajadores. ¿Para qué quiero 200% de libertad sindical si las condiciones de sobrevivencia me impiden materialmente organizar un sindicato?

Adicionalmente, ha aparecido la necesidad de normar con mayor precisión la existencia de sindicatos minoritarios, en especial por lo que ha sucedido cuando, después de procesos de organización sindical auténticos, las mafias derrotadas por la voluntad de las y los trabajadores, han encontrado resquicios legales para intentar volver a los centros de trabajo de los que fueron expulsados. Se han registrado casos en que los sindicatos charros desplazados que ahora exigen, con argumentos de una democracia mal entendida, ser proporcionalmente partícipes de los derechos derivados de la titularidad, así como en la negociación colectiva, anteriormente reservada al sindicato titular. Incluso estimulando “guerras” por afiliaciones en que reaparecen métodos clientelares y de coacción. Una cosa es la libertad de cada trabajador para decidir libremente a qué sindicato afiliarse, y otra que, bajo el manto del respeto del supuesto derecho a la libertad de asociación, las mafias sindicales encuentren caminos para mantenerse presentes y buscar volver al poder del que fueron expulsados. Dotar a sindicatos minoritarios de derechos de bilateralidad excesivos, en todo caso, requeriría reformar aún más profundamente el modelo laboral mexicano.

La participación de los trabajadores no pertenecientes al sindicato titular en el disfrute del patrimonio sindical y en los procesos de negociación colectiva no puede estar sujeto a la decisión discrecional de la empresa ni de la autoridad laboral porque se



estaría violentando la autonomía sindical al permitir la intromisión de la empresa en la organización de los trabajadores y quebrantando la titularidad en la gestión del contrato colectivo, facultad otorgada en exclusiva al sindicato mayoritario.

Existen graves limitaciones a los derechos laborales colectivos en la LFT de 2019 en el ejercicio de la titularidad lo que representa una amenaza de fragmentar lo que, en principio, es indivisible. Después de décadas de combate sindical democrático contra mafias sindicales que buscaron por todos los medios posibles (incluyendo el despido, violencia simbólica y la represión física) el evitar que las personas trabajadoras eligieran libremente su representación sindical; ahora, cuando en los centros de trabajo la base opta por un cambio de rumbo, los sindicatos charros desplazados ahora exigen, con argumentos de una democracia mal entendida, ser proporcionalmente partícipes de los derechos derivados de la titularidad, así como en la negociación colectiva, anteriormente reservada claramente al sindicato titular. Pretenden recuperar en la mesa lo que perdieron en las urnas. Esto va en contra del espíritu de la reforma laboral, ya que durante décadas el trabajador y sus derechos fueron invisibilizados por las direcciones sindicales impuestas, las cuales acumularon un poder económico y político que les permite corromper las distintas estructuras laborales para permanecer en el poder sin el consentimiento de los trabajadores, de tal forma que la demanda de aparecer ahora como “sindicatos minoritarios” le abre la puerta a un sector con cuantiosos recursos económicos y nexos políticos para atentar contra la permanencia de las organizaciones legítimamente constituidas por los trabajadores a raíz, justamente, de la reforma laboral.

La actual LFT da pie a interpretaciones interesadas que posibilitan la participación de los sindicatos minoritarios en la negociación de las normas diversas que aterrizan el contenido del Contrato Colectivo cuando se les incluye en la representación de las y los trabajadores en las comisiones mixtas, violentando el precepto que dispone que sólo el sindicato mayoritario negociará el contrato colectivo con la empresa, obviamente en uso de su titularidad. Resulta irresponsable y contrario al espíritu declarado de la reforma del 2019 que con una interpretación en este rumbo se posibilite que los sindicatos minoritarios, en aras de aumentar la proporción de su participación en las comisiones mixtas establecen demandas de titularidad en el momento que se les ocurra. El único resultado es la generación de inestabilidad en la representación de las personas trabajadoras favoreciendo con esto a la patronal. Lo mismo se puede decir con relación a la participación de los sindicatos minoritarios en la distribución de las prestaciones de carácter colectivo, como las licencias y permisos sindicales.

Tal es el caso, por ejemplo, del Sindicato “Miguel Trujillo López” (famoso ya por sus prácticas mafiosas, antidemocráticas y violentas sin que a la fecha hayan sido objeto de sanción alguna) en el complejo Silao de General Motors o del SITIMM en la planta de Fraenkische Industrial Pipes en Irapuato. La titularidad es un derecho laboral mexicano fundamental. Aterrizan las relaciones laborales en un convenio entre el patrón con el sindicato mayoritario y titular para su administración sobre el universo de la materia de trabajo del que sólo se exceptúan las funciones de mando o el ejercicio de la subordinación por parte de dueño o sus representantes; otorga al sindicato titular derechos varios como el de la exclusividad en el ingreso al trabajo.

Lo que antes de la reforma del 2019 era un derecho exclusivo del sindicato mayoritario y sus integrantes, en ejercicio de su titularidad derivada de esa mayoría democráticamente reconocida, con la reforma laboral de 2019 la titularidad, derecho indivisible que aterrizan el derecho de asociación y de contratación colectiva, insignia del modelo mexicano de relaciones laborales, puede ser fragmentado afectando con esto de manera sustantiva la libertad sindical en su concepción social o, en todo caso, abonando a favor de una libertad sindical de tinte individualista. Si se lastima este derecho, que es en el fondo el núcleo duro que resume los derechos laborales colectivos, se afecta el de asociación y el de negociación colectiva, aunque también el de huelga.

La necesaria garantía para el ejercicio pleno de la titularidad para la organización sindical que legítimamente haya ganado el derecho a la representación colectiva no puede ser objeto de limitaciones u obstáculos. Lo que plantea la necesidad de que, en próximas legislaturas, el marco legal del país adecue y norme la coexistencia (en democracia) de más de una organización sindical sin que se vulneren, ni el derecho a la libre sindicalización ni a la plena negociación colectiva por las auténticas y legítimas representaciones sindicales.

## *Huelga*

Con relación a la huelga los artículos que norman tal derecho no fueron modificados, pero, de manera indirecta, los cambios realizados en artículos relacionados con las demandas de contrato inicial, de revisiones contractuales, la titularidad y las prórrogas, resultan afectados. El sujeto jurídico al que se otorga el derecho de voto en las consultas de revisiones contractuales o contrato inicial es distinto al que ejerce ese derecho para los emplazamientos y decisión de estallido de huelga. Esas definiciones aterrizan en universos distintos a partir de los cuales se calculan las mayorías necesarias para la toma de decisiones en cada caso. **Se considera necesario, armonizar las reglamentaciones referentes a la huelga con la titularidad a fin de evitar la aparición de zonas grises o sujetas de interpretación que puedan, en los hechos, vulnerar el derecho de huelga.**

Por ejemplo, cuando un recuento sea utilizado como recurso de inexistencia de la huelga, pudiera ocurrir que el sujeto jurídico que la estalla, el sindicato titular y sus afiliados, es cambiado por el total de trabajadores protegidos por el contrato cuando la huelga estallada tiene como causal la revisión integral del contrato o, aún peor, si se trata de una simple revisión salarial. Sin hacer referencia a la causal de la huelga, la Frac. II del artículo 451 señala “[Para suspender los trabajos se requiere: ...] Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930...”. (Ver también los artículos 931 y 459 I)

La huelga como suspensión del trabajo, no es otra cosa más que la expresión extrema de la naturaleza conflictiva de las relaciones laborales. Las múltiples estrategias empresariales, instrumentos, dispositivos de gestión y administración del conflicto, instrumentados por el empresariado y sus asesores, lo que incluye la participación de los aparatos gubernamentales y las mismas leyes, sobre todo las de carácter laboral, y los discursos de la concertación, y la conciliación, pasando por las prácticas que intentan desaparecer la relación obrero-patronal al ubicar a los trabajadores como “socios”, becarios o colaboradores, y muchos etcéteras que bien se pueden ubicar en el extendido outsourcing, desde tiempos inmemoriales han pretendido desaparecer la organización de los trabajadores, la negociación colectiva y la huelga.

Es en el neoliberalismo en donde el capital va a encontrar el terreno más fértil para cumplir con sus propósitos más íntimos: la desaparición misma de la lucha de clases de la que las huelgas son su más clara expresión en la relación directa obrero patronal. La imposibilidad de lograr esos viejos propósitos, el énfasis en la conciliación obligatoria en la LFT de 2019 -que no es gratuito-, el propósito gubernamental recuperado de los neoliberales de “pacificación del mundo laboral” medido por la obtención del índice de “cero huelgas”, en el consenso para sustituir el conflicto, el emprendedurismo en el ámbito educativo y social más amplio, las políticas de fomento al empleo por la ruta del autoempleo más la formación de falsas cooperativas colaboran en la construcción de un escenario de regreso al Siglo XIX de inexistencia del derecho laboral de corte social.

Se detectaron tres niveles en las modificaciones a la Ley Federal en 2019 con relación a la huelga, en los que se ubican elementos positivos, pero también potenciales afectaciones a la huelga referidas a la limitación de su duración, al énfasis en la conciliación, ahora obligatoria, a la propia prórroga y los recuentos utilizados para demostrar la inexistencia de la huelga y darla por terminada.

El primer nivel de cambios (formales y superficiales) tiene que ver básica, pero no únicamente, con la adecuación del nombre de las instancias que intervienen en los procesos de huelga y de conciliación. En particular, nos referimos al cambio de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje por el de Tribunal o Tribunales<sup>10</sup>. Donde destaca el *Artículo 931*, donde las fracciones VIII a XII referidas al procedimiento en los recuentos para definir la existencia o inexistencia de una huelga estallada suenan correctas para evitar las tropelías y prácticas fraudulentas del pasado. Pero, si no se atiende lo señalado en las fracciones II y V, servirán para garantizar que el atentado contra la titularidad y la huelga sea ordenado y estrictamente vigilado. Se considera que existe una contradicción en las Fracciones II y V del artículo 931, heredada de la ley anterior.

Un segundo nivel de modificaciones detectadas son cambios sustantivos. Destacadamente en los Artículos 921 Bis y 927. Las modificaciones aquí obedecen a la pretensión de privilegiar la Conciliación como fase obligatoria en la prehuelga. Siendo la conciliación una plataforma que plantea una fortaleza en la construcción de acuerdos voluntarios entre las partes, planteada de manera obligatoria pervierte su sentido voluntario y abre la posibilidad de una actuación coercitiva de la autoridad laboral de frente al sindicato emplazante. Sobre todo, cuando los funcionarios laborales mantienen la pretensión de los sexenios anteriores de “pacificar la situación laboral” teniendo como indicador la meta de “cero huelgas”. La facultad de intervenir de parte de las autoridades debe actualizarse a solicitud del sindicato o del patrón. Este último, en ese caso, debe estar obligado a presentar propuestas que atiendan las peticiones sindicales, como inicio del proceso conciliatorio. El problema que empieza aparecer, en todo caso, es qué pasa cuando una asociación sindical ilegítima (como el sindicato “Benito Juárez” hizo en Draxton, Irapuato) negocia una revisión contractual sin emplazar a huelga y el acuerdo (ilegítimo de origen), sin que medie emplazamiento a huelga, las personas cubiertas por el contrato no podrán hacer ejercicio del derecho a la huelga en caso de rechazo de negociaciones ilegítimas y opacas.

Por otro lado, en el caso de que el contrato sujeto a consulta no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores o que la mayoría lo rechace, que no es lo mismo, o en caso de omisión o nulidad de la consulta, el Décimo Primero Transitorio de la LFT, así como el Protocolo, protegen las prestaciones y las condiciones laborales superiores a la LFT contenidas en el Contrato que se da por terminado. Textualmente, el cuarto párrafo señala que “Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las

---

<sup>10</sup> Artículos 448, 449, 902, 920 II, 921, 922, 926, 927 III, 928 I, II, III, IV, V, 929, 930 I, II, III, IV, V, VI, 931 VIII, IX, X, XI, XII, 932, 934, 935, 936, 938.

prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.” Por su parte, el Protocolo de Legitimación ratifica en su inciso c) del Artículo 34 la no legitimación o terminación del contrato cuando la mayoría se manifieste en contra de su contenido. Es necesario agregar la nulidad de la consulta (Artículo 36 del Protocolo).

Como claramente se establece en este cuarto párrafo del Décimo Primero Transitorio, son dos las causas que motivan la terminación del contrato en el proceso de legitimación: a) no contar con la mayoría -lo que incluye el rechazo- al término del plazo (extendido al 31 de julio de 2023) o, b) la omisión de la consulta. No olvidemos la nulidad como tercera causa.

En los casos de pérdida de la titularidad de la relación colectiva por parte del sindicato que fungía como titular, no se da por terminada de manera definitiva, sino que puede ser recuperada por el mismo sindicato anteriormente titular o por otro sindicato que reclame y demuestre, votación de por medio, ser mayoritario siguiendo el procedimiento que la propia Ley establece para la firma de un contrato inicial o de revisión de contrato, incluido el Contrato Ley. Así ha venido sucediendo en los casos en donde las consultas de legitimación arrojan una mayoría en contra del contenido del contrato entonces vigente cuando se instala un proceso de firma de un nuevo contrato por parte del sindicato que haya obtenido la Constancia de Representatividad teniendo competidores sindicales o no. El nuevo contrato con el que culmina la recuperación de la relación laboral colectiva, por la previsión contenida en el cuarto párrafo del Décimo Transitorio no pierde las prestaciones y condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el LFT.

Por su parte, en lo que respecta a los contratos que no se legitimaron por omisión de la consulta, como sucedió con más de 100 mil contratos colectivos cuyos sindicatos titulares no convocaron a la consulta de legitimación, el propio Artículo 923 reformado en 2019 establece el conducto para que cualquier sindicato, incluso el anteriormente titular pueda “exigir la firma de un contrato colectivo...[cuando] dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años.” En suma, la propia Ley prevé qué hacer o qué se puede hacer para recuperar la contratación colectiva de los millones de trabajadores sujetos al sindicalismo y contratación de protección.

En cualquier caso, no se define con claridad el universo de las y los trabajadores que tienen derecho a votar ni el criterio de mayoría para definir la legal existencia o inexistencia de la huelga. Propicia con esto que se otorgue derecho al voto a trabajadores y trabajadoras que no forman parte del sindicato titular cuyos integrantes son los que deciden emplazar y estallar. Los sindicatos minoritarios y sus integrantes, así como las y los trabajadores sin sindicato, no son titulares de los contratos colectivos ni colectiva ni individualmente. Por lo tanto, no tienen derecho a emplazar a huelga por un contrato inicial o por revisión del contrato vigente. Tampoco por revisión salarial. Sería un despropósito otorgarles el derecho a definir la huelga o no huelga por la vía del recuento para definir la existencia o su inexistencia. Nos deslizaría a una concepción individualista de la democracia y la libertad sindical, fuera del ámbito del derecho social que atiende la libertad sindical y la democracia en su aterrizaje en los derechos laborales de asociación, negociación colectiva y huelga como derechos colectivos que se ejercen y deben ejercerse de forma democrática por el sindicato titular.

Los artículos 451 y 931 Frac. II están redactados para una época en donde prácticamente, tanto en el sector privado como en el público, la totalidad de los trabajadores de base estaban afiliados a un solo sindicato, el titular. En esa circunstancia votan todas y todos para emplazar y decidir la huelga y en el recuento. Esos "todos" están afiliados al sindicato que era el único, normalmente. Pero desde el siglo pasado enfrentamos la circunstancia de tener más de un sindicato y a trabajadores que no pertenecen a ningún sindicato. **Normar claramente los alcances de la titularidad sin afectar el poder que por voluntad mayoritaria tenga el sindicato titular con la libertad individual de cada persona trabajadora de afiliarse en cualquier momento al sindicato que mejor considere es un reto para el futuro inmediato.**

Pero ahora, cuando una parte no pertenece a este sindicato titular sino a otro o a ninguno, resulta que otorgar el derecho a voto no procede, a menos que deliberadamente se busque atentar contra el derecho de huelga. Se está otorgando el derecho a votar en el recuento a los que pertenecen a un sindicato opositor y a los no afiliados. Todos ellos, muy probablemente votarán en contra de la huelga y se sumarán, aun cuando la decisión hubiera sido democrática al seno del sindicato titular, a la minoría de los afiliados al sindicato opositora a la huelga. Además de lo ya dicho en términos del atentado al derecho de huelga, es un atentado a la titularidad.

Finalmente, cuando en el Artículo 937 se otorga indebidamente al patrón el derecho a poner en manos del Tribunal la decisión de la imputabilidad de la huelga a partir de sesenta días de su duración, se atenta contra un derecho cuya duración es de carácter indefinido y sujeto a la definición exclusiva de los huelguistas.

En el tercer nivel detectado se encuentran las potenciales afectaciones al derecho de huelga producto de cambios indirectos a la normativa en general<sup>11</sup>. Se preservan las facultades de control sobre los sindicatos, la negociación colectiva del poder ejecutivo antes asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, pero ahora en manos de un solo organismo, el CFCRL. **Es necesario analizar en el particular, por parte del conjunto del medio sindical cómo puede verse afectado el derecho de huelga cuando un sindicato enfrenta la decisión mayoritaria del rechazo al contenido del contrato inicial o al contenido del convenio de revisión del contrato.**

La prórroga, prevista en el 390 Ter como opción al estallido de huelga ante un rechazo, no anula, por supuesto, el derecho al ejercicio de esta por parte del sindicato. Sin embargo, este derecho, sustentado en el 927 Frac. V primer párrafo, tiene sentido si se ejerce de manera previa a la consulta a la que obliga el 390 Ter, también respaldado por el tercer párrafo del 927. Sin embargo, no hay nada que impida que algún sindicato solicite la prórroga en cualquier momento del período de prehuelga e incluso al final de este período si no se realizó la consulta a la que obliga el 390 Ter.

Podría incluso suceder que algún sindicato, como lo ilustra el Sindicato de la Unión de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior (SUTIEMS), estalle la huelga por voluntad exclusiva de los afiliados y sin haber realizado la consulta, para finalmente levantarla por decisión de sus afiliados para enseguida, después de concluida la huelga, llevar a posteriori la consulta para la aceptación o rechazo del convenio de revisión por parte de la totalidad de los y las trabajadoras protegidas por el contrato. Obviamente eso también se admitiría para el caso de un contrato inicial. El resultado de esta consulta actualiza lo señalado en las Fracciones III y IV del 390 Ter, por lo que la aceptación lleva al registro del contrato inicial o al nuevo contrato revisado.

El problema que se plantea por esta elaboración desaseada del 390 Ter sucede en el caso de rechazo por parte de la mayoría de los protegidos por el contrato cuando de nueva cuenta se enfrenta a la disyuntiva de prórroga o huelga, pero ahora sin que esté suficientemente claro en la Ley si el aplazamiento anterior con el que se estalló la huelga sigue vigente o el sindicato requiere emplazar nuevamente a huelga.

La discusión sobre el derecho de huelga fue secundaria en el camino a la reforma del 2019, de modo que una parte importante de la normatividad al respecto no fue modificada. Sin embargo, el efecto de artículos referidos a temas como las revisiones contractuales, la titularidad y las prórrogas, pueden tener como consecuencia una afectación al ejercicio del derecho de huelga.

Por ejemplo, las definiciones del sujeto jurídico al que se otorga el derecho de voto en las consultas, es distinto al que ejerce ese derecho para los emplazamientos y decisión de estallido de huelga. Esas definiciones aterrizan en universos distintos a partir de los cuales se calculan las mayorías necesarias para la toma de decisiones en cada caso, lastimando, como veremos, el ejercicio del derecho de huelga.

Esto se alinea con el objetivo declarado institucionalmente por el propio CFCRL de tener como principal indicador de resultados el “índice de estallamiento de huelgas” como sinónimo de “paz laboral”. O, dicho en palabras del propio Alfredo Domínguez:

*“Debemos decir que la gran apuesta que hizo el gobierno de México y que se hizo ya como un compromiso propio para nosotros es que apostemos al diálogo, a la concertación, a la conciliación como la fórmula por excelencia para dirimir nuestros conflictos. Es importantísimo que privilegiemos estos medios alternos o alternativos de solución de conflictos porque necesitamos pacificar la sociedad, necesitamos pacificar el mundo del trabajo...” (Alfredo Domínguez Marrufo, <https://www.youtube.com/watch?v=BTGROUdGGbw>, INFP, 30 de agosto, 2023, 7:45)*

Una cosa es priorizar el diálogo y la concertación, como producto de una democratización profunda de las relaciones laborales en el país y otra, que ésta se exprese únicamente en la búsqueda de la reducción del estallamiento de huelgas. La huelga como suspensión del trabajo, no es otra cosa más que la expresión extrema de la naturaleza conflictiva de las relaciones laborales (derivada de intereses económicos encontrados entre empleadores y trabajadores).

Las múltiples estrategias empresariales, instrumentos, dispositivos de gestión y administración del conflicto, instrumentados por el empresariado y sus asesores, que incluye la participación de los aparatos gubernamentales y las mismas leyes, sobre todo las de carácter laboral, y los discursos de la concertación, y la conciliación, pasando por las prácticas que intentan desaparecer la relación obrero-patronal han pretendido eliminar la organización de la clase trabajadora, la negociación colectiva y la huelga. Las distintas modificaciones a la ley pueden tener una real afectación al derecho de huelga cuando, por

---

<sup>11</sup> Artículos 390, 390 Ter, 399 Ter, 451, 459, 931 II, V, VI, VII, 927 y el Protocolo de Legitimación.

ejemplo, un sindicato. Los efectos se pudieron asomar en el reciente conflicto que encabezó el Sindicato Minero ante la empresa AceroMittal en Michoacán.

A nuestro juicio, la obtención de resultados de “cero huelgas” seguirá siendo una simulación de paz y diálogo social, a menos que se recupere el poder adquisitivo perdido del salario con empleos dignos, acompañado del abatimiento del desempleo y subempleo, sin manipulación de las cifras, un indicador de la preservación del corporativismo sindical que impide, con todo y nueva LFT, que las y los trabajadores ejerzan sus derechos colectivos laborales, incluida la huelga, de manera plena y auténtica.

### 3. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

El nuevo modelo laboral mexicano está enmarcado en una tríada de instrumentos normativos: en primer lugar la esfera de los sectores priorizados por el capítulo 23 del Tratado de Libre Comercio, el T-MEC, amparada por la reforma laboral de 2019 y los Convenios Internacionales de los que México es parte; después está la dimensión laboral del Apartado A del 123 Constitucional, regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT) pero que, por no ser parte de los sectores productivos priorizados en el T-MEC, no está amparada por los mecanismos de defensa que se prevén tal como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR).

Dada la falta de representación sindical democrática y auténtica en México en el proceso de negociación del T-MEC, fueron fundamentalmente los sindicatos estadounidenses y canadienses los que presionaron para que se introdujera un capítulo laboral del mismo, en especial en lo relacionado con la democracia sindical.<sup>12</sup> Esto se conjuntó con el razonamiento de que la democratización del mundo del trabajo, de los actores laborales y sus relaciones, sería un prerrequisito para la consecución de incrementos salariales suficientes para frenar las lógicas de dumping en el pago a la fuerza de trabajo, que han venido operando como chantaje de los empresarios canadienses y estadounidenses frente a sus contrapartes que son amenazados con la relocalización -y ahora con la modalidad del nearshoring- o con la rebaja de sus salarios y prestaciones. En 2025 se abre un nuevo proceso de negociación del T-MEC, lo que plantea la vital interrogante de si nuestro país en esta nueva fase de su funcionamiento, que coincide prácticamente con el nuevo sexenio, continuará con una política de paz laboral y de bajos salarios y condiciones laborales para seguir siendo atractivos para la inversión extranjera.

Lo anterior es aún más importante dada la interconexión económica global y el presente contexto nacional mexicano caracterizado por la relocalización y reinversión de empresas (*nearshoring*), y es en ese marco que resurge la importancia del reconocimiento y la promoción de los derechos humanos laborales, los cuales son señalados como elementos cruciales para el desarrollo equitativo y sostenible de las naciones.

A pesar de que existe toda esta estructura legal, trabajadores y organizaciones sindicales han denunciado la generalización de prácticas laborales injustas que vulneran la libertad de asociación y la libre negociación colectiva antes, durante y después de estos procesos de votación de legitimación, incluidos graves actos de acoso, violencia, agresiones y amenazas contra los trabajadores y los defensores de los derechos humanos laborales. Para reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el T-MEC/USMCA/CUSMA, existe el previamente mencionado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas (MLRR). Lo específico de esta medida es que pretende resolver controversias en los lugares de trabajo de forma rápida, además de tener la posibilidad de establecer sanciones directamente a la empresa, no a todo el sector productivo; esto se logra afectando a las cadenas de valor de las empresas. Al presentarse un caso ante el MLRR, tres actores sociales interactúan para resolver el conflicto: los gobiernos garantes del T-MEC/USMCA/CUSMA, los empresarios y los sindicatos.

De manera concreta, el MLRR procede de la siguiente forma: Los gobiernos de EUA y Canadá por medio de sus procedimientos internos reciben quejas y determinan durante un plazo máximo de 30 días, si es que existe una denegación de derechos en el lugar de trabajo. De concluir que la queja debe proceder, la misma es presentada al Gobierno de México para que, en un plazo máximo de 45 días, realice su propia evaluación para determinar por segunda vez, la existencia de la supuesta denegación de derechos laborales.

---

<sup>12</sup> El sindicalismo democrático, diversas organizaciones sociales y abogados laboristas democráticos de los 70 tuvieron en su agenda la lucha contra el sindicalismo corporativo y la democratización del mundo laboral, lo que incluía la demanda por la abrogación del nefasto Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional y su ley secundaria, lo mismo que la exigencia, en los 80, de la desaparición de la prohibición del sindicato nacional para los trabajadores universitarios. En su momento, criticó fuertemente la incorporación de México al esquema de la globalización neoliberal, particular, pero no únicamente por la marginalidad en que se colocaban los derechos laborales individuales y colectivos en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Sin embargo, la debilidad de estas expresiones sirvió para que el proyecto de libre comercio avanzara sin mayor resistencia, a lo que se sumaron los efectos de su aplicación y las derrotas que se acumularon en el período. La negociación del T-MEC encuentra a esas expresiones democratizadoras sumamente debilitadas o de plano ausentes del proceso.

Si se determina que hay una denegación de derechos laborales, se procede a la creación de un plan de reparación de daños. Tanto las partes afectadas como las que generaron el daño deben estar de acuerdo con el contenido del plan, de lo contrario se procede a la realización de un Panel, estos son órganos supuestamente imparciales, conformados por especialistas laborales elegidos previamente por los tres gobiernos. Se asigna un panelista para la parte demandante, otro para la demandada y otro que fungirá como intermediario entre ambas partes, el cual es nombrado “presidente del Panel”. Si el panel reconoce que hubo denegación de derechos, el Gobierno de México, a través de la Secretaría de Economía (SE), posee 5 días hábiles para negociar la sanción a aplicarse. Por el contrario, si se determina que no existe una denegación de derechos, cualquiera de las partes puede apelar para que se realice una segunda consulta.

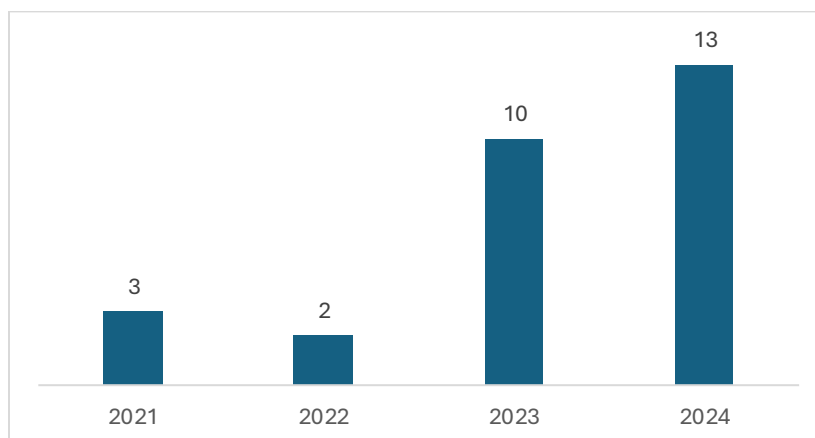
De confirmarse la existencia de una denegación de derechos, se procede al plan de reparación y al establecimiento de sanciones. Los gobiernos garantes del T-MEC aclaran que no existen parámetros universales preestablecidos para las sanciones, aun así, las sanciones que típicamente se pueden ejercer sobre las empresas son: 1. Suspensión de preferencias arancelarias derivadas del T-MEC; 2. Sanciones sobre los productos o servicios; 3. Bloqueo a las importaciones de los bienes producidos por ese centro de trabajo. Una vez impuestas las sanciones, estas solo pueden levantarse si la empresa ya efectuó el plan de reparación de daños por haber negado derechos laborales.

Para determinar si se ha implementado el plan de reparación, el Gobierno de México y cualquiera de las partes reclamantes (ya sea el gobierno de Canadá o de EUA), puede realizar consultas permanentes al lugar de trabajo hasta confirmar que el plan de reparación ha sido completamente implementado, de lo contrario las sanciones seguirán vigentes. Así mismo, “aunque no se haya determinado si existen o no la denegación de derechos, las autoridades de Canadá y EUA, tiene la posibilidad de retrasar la liquidación de cuentas aduaneras con el centro de trabajo exportador, teniendo que restablecerse de inmediato cuando se solucione la controversia” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021:5).

Los resultados que ha tenido el MLRR hasta ahora son los siguientes: en el 2021 se concluyeron dos casos: General Motors y Tridonex. En 2022 se concluyeron tres más: Panasonic, BBB Industries y Saint Gobain. En 2023, el mecanismo tuvo más movimiento, comenzó el año reabriendo y concluyendo el caso de Manufacturas VU, Unique Fabricating de México, y se abrieron los planes de reparación para Draxton, Goodyear, e Industrias del Interior Aguascalientes. En resumen, el 2023 concluyó con diez casos: Unique Fabricating de México, Manufacturas VU, Fraenkische, Draxton, INISA 2000 (Industrias del Interior), Teksid Hierro de México, Grupo Yazaki, MAS AIR CDMX, Caterpillar (Tecnología Modificada o TECMOSA), y Teklas Automotive.

En el transcurso de lo que va de este 2024, se han concluido los casos de Autoliv Steering Wheels Mexico, Goodyear, Fujikura - Piedras negras, Asiaway, Atento Servicios, Volkswagen, Grupo Mexico (Mina San Martín), Servicios Industriales González, Grupo Peñoles (Minera Tizapa), Águila Municiones y RV Fresh Foods. Asimismo, se han abierto recientemente los casos de Pirelli e Impro Industries México, los cuales están en espera de ser resueltos. Hay que recalcar que la tendencia de comportamiento del Mecanismo de Respuesta Rápida ha demostrado que para que una investigación se concluya, ha tenido que ser reabierta como mínimo una vez. Sorprende la investigación de Manufacturas VU, la cual fue reabierta hasta cinco veces antes de generar una resolución. El Anexo B se muestran los casos presentados ante el MLRR y el Anexo C muestra una cronología de casos hasta inicios de agosto del 2024. Destaca que más del 50% de casos se han presentado en actividades relacionadas con la industria automotriz seguidas de la minería y hulera con el 7% cada una.

**Gráfica 5 Casos ante el MLRR según fecha de cierre**



Entre 2023 y lo que va del 2024 se han disparado los casos ante el MLRR lo que muestra, por un lado, su utilidad como herramienta para hacer patente que en México aún se violan los derechos humanos laborales, así como para corregir y generar medidas reparatorias que tienen efecto en el corto plazo. Pero, por otro lado, el crecimiento en la utilización del recurso de apelar ante instancias trinacionales resulta ser una confesión tácita de la imposibilidad de garantizar el pleno respeto a los derechos humanos laborales por medios nacionales y soberanos.

Por otro lado, y sin profundizar en el debate sobre el carácter y utilidad, en términos amplios, para el pleno desarrollo económico del país de tratados como el TMEC, el que el MLRR, al ser un instrumento inserto en un acuerdo comercial es, a la vez una debilidad de origen, pues su continuidad a largo plazo está condicionada por las decisiones soberanas que en términos de política comercial tomen cualquiera de los países que hoy integran el acuerdo.

En este sentido, una gran conclusión que se desprende de la propia existencia del MLRR es **la necesidad de un mecanismo de respuesta rápida nacional** que permita, en casos justificados, acelerar la acción de las distintas instituciones del Estado mexicano a fin de garantizar el respeto a los derechos humanos laborales.

En cualquier caso, y de cara a la próxima revisión integral del tratado en 2025, se considera que existen, al menos, dos grandes ejes estratégicos sobre los cuales el MLRR se podría fortalecer<sup>13</sup>.

1. *Expansión del MLRR.* En última instancia, la garantía de los derechos laborales, en tanto derechos humanos, deberían de alcanzar al conjunto de las actividades laborales de todo tipo. En el marco de la revisión del TMEC el rango de sectores e instalaciones cubiertas por el tratado tendría que ampliarse lo más posible, el que ya se haya presentado un caso en una actividad agrícola es un buen precedente para su expansión explícita a este y otros sectores que hoy aún no se encuentran cubiertos. Además de incluir otras dimensiones de violaciones a derechos humanos laborales tales como violencia de género, trabajo migrante, seguridad e higiene, trabajo infantil y forzoso, no sólo al ámbito de la libertad sindical, sin que este último pierda centralidad. La expansión del MLRR también tendría que hacerse hacia los otros dos países integrantes del tratado: Canadá y Estados Unidos.
2. *Procedimientos y acuerdos de reparación.* Una denuncia debería bastar para desencadenar una investigación automática a fin de determinar el fondo de esta. Se tendría que construir un documento particular que establezca criterios generales en la elaboración de acuerdos reparatorios los cuales, por procedimiento, tendrían que ser del conocimiento de la parte denunciante antes que se dé a conocer. Las reparaciones deberían incluir el reconocimiento automático de un sindicato independiente cuando se demuestren violaciones, incluyendo tanto el reconocimiento del sindicato como su derecho a la negociación colectiva, desde luego cuando esté fundamentada su existencia. Los acuerdos de reparación incluyan cláusulas obligatorias (cuando se demuestre o acepte la denuncia) que aborden la discriminación, la violencia, la indemnización y establecer garantías de no repetición por daños y perjuicios para perjuicios para los sindicatos.

En todo caso, estos dos ejes estratégicos se proponen como un punto de partida general para la construcción de una necesaria estrategia internacional desde las y los trabajadores y sus organizaciones, para lograr que, en el marco de la renegociación del Tratado, la herramienta del MLRR pueda salir fortalecida y continúe siendo un medio para proteger los derechos humanos laborales.

## 4. Estándares Laborales e impactos del nuevo modelo laboral

### *Sindicalización*

La tasa de afiliación sindical en nuestro país ha subido sólo 0.3 puntos porcentuales en los cuatro años de vigencia de la reforma laboral del 2019. El avance es lento, y plantea desafíos como una mayor difusión de los cambios en las reglas de negociación colectiva.

---

<sup>13</sup> Varios de estos puntos fueron ya propuestos, entre otros, por el Encuentro Trinacional de Expertos Laborales celebrado en 2022 en la Ciudad de México.



En 2019 entró en vigor la reforma laboral que estableció nuevas reglas de democracia sindical y negociación colectiva en el país, sin embargo, éstas no han logrado un impacto masivo. En los últimos cuatro años la afiliación de trabajadores a un sindicato apenas avanzó de 12.4 a 12.7%, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) hizo públicos esta semana los resultados del comportamiento del mercado laboral en el primer trimestre del 2023 y con ello se actualizaron indicadores complementarios, entre ellos la población trabajadora afiliada a un sindicato.

Actualmente, un poco más de 5 millones de empleados en México pertenecen a algún sindicato. Y aunque en términos nominales este universo no ha dejado de crecer a partir de la reforma laboral, como proporción de los trabajadores subordinados ha registrado un avance mínimo. De hecho, entre 2022 y 2023 la tasa de sindicalización se mantuvo en un nivel de 12.7 por ciento.

Esto refleja la lentitud y las contradicciones en la adopción de la reforma laboral. Los cambios son una gran ventana de oportunidad, pero se están quedando en ventanilla. Era de esperarse que la transformación no sería de la noche a la mañana, pero ha sido lenta y con muchas contradicciones. La tasa de sindicalización muestra la gran desconfianza que tienen todavía los trabajadores hacia los sindicatos, y como la mayor parte de estos no ha tenido cambios sustanciales

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hay países con tasas de sindicalización superiores al 40% de su fuerza laboral. En este grupo se encuentran economías como Malta, China o Bélgica, e incluso en países como Dinamarca, Noruega o Suecia, la afiliación sindical supera el 50% de la población trabajadora.

En México el porcentaje de trabajadores sindicalizados es muy pequeño si lo comparamos con la Población Económicamente Activa (PEA), rondando por debajo de 10%. En el sexenio de AMLO, este porcentaje paso del 8.16% en 2018 a 8.86% en 2024, lo que representó una sindicalización de casi un millón de trabajadores en este periodo, sin embargo, la PEA tuvo un incremento de casi 6 millones de trabajadores. Como podemos observar, en este cuadro el sector con más sindicalizados es el sector terciario con poco más de 3 millones 610 mil trabajadores en el primer trimestre de 2024.

<b>Tabla 4 NÚMERO DE SINDICALIZADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD 2018-2024</b>						
<b>AÑO</b>	<b>PEA</b>	<b>SINDICALIZADO</b>		<b>PRIMARIO</b>	<b>SECUNDARIO</b>	<b>TERCIARIO</b>
		<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>			
<b>2018</b>	53,161,791	4,336,688	8.16	8,464	1,376,245	2,947,812
<b>2019</b>	54,614,549	4,525,422	8.29	12,521	1,370,215	3,139,116
<b>2020</b>	50,927,075	4,686,127	9.20	9,122	1,412,733	3,259,969
<b>2021</b>	55,165,865	4,753,995	8.62	11,864	1,345,205	3,390,716
<b>2022</b>	57,322,399	4,869,045	8.49	11,932	1,455,629	3,396,108
<b>2023</b>	58,896,384	5,099,794	8.66	17,648	1,591,039	3,487,603
<b>2024</b>	59,120,905	5,237,925	8.86	23,773	1,596,102	3,610,422

**Fuente:** INEGI- ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Datos para el primer trimestre de cada año.

El número de trabajadores que pertenecían a un sindicato en el primer trimestre de 2024 se ubicó en 5 millones 237 mil 925 personas, de acuerdo con cálculos basados en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Esto se compara con las 4 millones 336 mil 688 personas sindicalizadas en 2018.

Si comparamos el universo de sindicalizados, únicamente con los trabajadores subordinados y remunerados, la tasa de sindicalización crece. Así pues, podemos observar que desde 2005 cuando empezó el levantamiento de la encuesta y hasta el 2018, el porcentaje de trabajadores subordinados que dijo pertenecer a un sindicato disminuyó de manera constante desde casi el 17% hasta 12%.

Sin embargo, a partir de 2019, cuando entró en operación la reforma laboral, que entre sus objetivos regresa el poder de decisión de las principales actividades de un sindicato a sus trabajadores, se detuvo la caída y la tasa de sindicalización ha aumentado consistentemente hasta el 13.1% en 2021, teniendo una leve caída a 12.7% en 2022 y recuperándose a 13.1% en 2023

Es importante destacar que la reforma fortalece el poder de negociación de los trabajadores, estableció las constancias de representatividad, donde un sindicato requiere al menos el apoyo del 30% de los trabajadores, donde los contratos colectivos y sus revisiones contractuales deben ser avaladas por los mismos, y sus procesos de elección se dan por vía del voto personal, libre, directo y secreto.

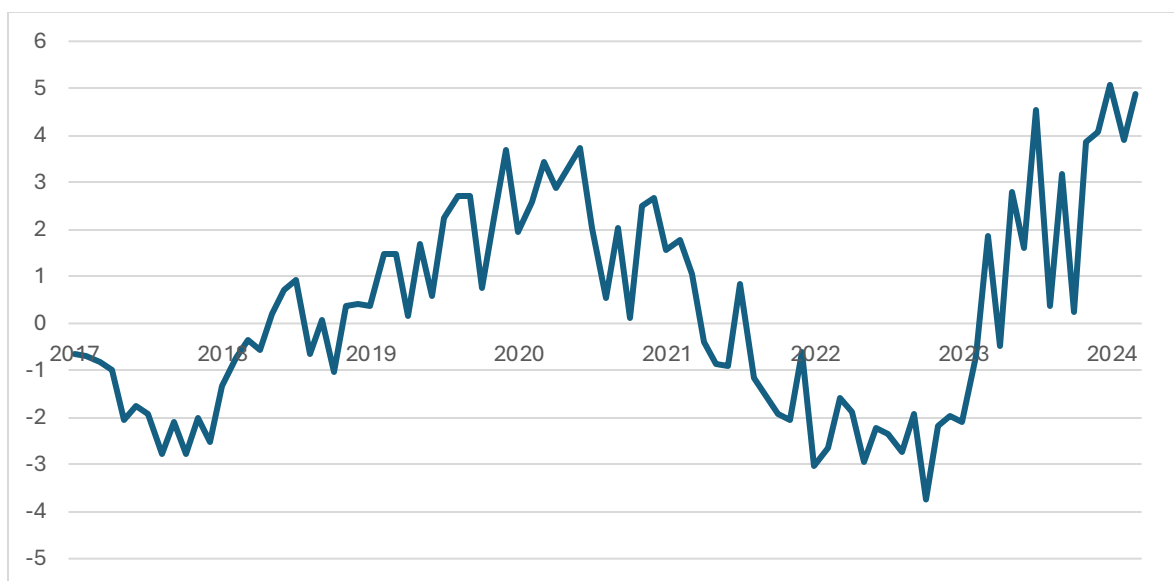
<b>Tabla 5 TASA DE SINDICALIZACIÓN COMO PARTE DE LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS</b>	
<b>AÑO</b>	<b>TASA DE SINDICALIZACIÓN</b>
2005	16.8%
2006	16.8%
2007	16.7%
2008	15.6%
2009	15.3%
2010	14.5%
2011	14.7%
2012	14.0%
2013	13.8%
2014	13.6%
2015	13.1%
2016	12.7%
2017	12.5%
2018	12.0%
2019	12.4%
2020	12.4%
2021	13.1%
2022	12.7%
2023	13.5%

**Fuente:** Cálculos de Conasami para los trimestres en que se levantó el cuestionario ampliado de la ENOE y ENOE de INEGI

### *Reforma Laboral y estándares laborales*

Aunque en casos particulares, el acceso de nuevas formaciones sindicales y los canales de negociación colectiva han permitido incrementos salariales relativamente altos, más allá de la tímida recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo general y de la todavía más limitada de los salarios profesionales, no existe evidencia empírica que demuestre que hay un giro significativo en el comportamiento del poder adquisitivo de los salarios del grueso de las y los trabajadores, claramente de los salarios contractuales. En el sexenio actual persisten en los hechos los topes salariales con un doble agravante: un tope salarial para el sector privado y un tope salarial más restrictivo e incluso por debajo de la inflación para el sector o instituciones públicas dependientes del subsidio gubernamental. Además, en el sector público, de manera cada vez más extendida se pretende regatear ofreciendo porcentajes menores a los miserables topes anuales con el novedoso, ilegal e improcedente argumento de sumar los impactos a las prestaciones como parte del aumento al salario tabular. Por otro lado, a finales del 2023 el 41% de las mujeres ocupadas recibieron hasta 1 salario mínimo (contra 27% hombres), apenas el 1% gana más de 5 salarios mínimos y el 5.7% no recibe ingresos (1.3 millones de mujeres).

**Gráfica 6 Porcentaje de Incrementos salariales contractuales 2017-2024**



Fuente: Elaboración propia

El deterioro del poder adquisitivo de todos los salarios (mínimo general, mínimos profesionales, contractuales y las pensiones), con sus variantes, fue de alrededor del 75% en el período de 1976-2016. Si se entiende a las pensiones como un salario diferido, aunque no existen cálculos sobre la pérdida de su poder adquisitivo se podría deducir que, en la medida que estaban calculados en función del salario contractual o mínimo, la pérdida de su poder adquisitivo es similar. Es claro que, para recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo general, perdido en el período anotado, en 2016 -año de inicio de la recuperación salarial del salario mínimo- se requería un aumento del 300%. Se precisa un aumento similar para los otros salarios y remuneraciones, incluidas las pensiones.

Es claro que este deterioro fue producto de una política deliberada y concertada entre gobierno, empresarios y el charrismo sindical. Se aplicó en buena medida a partir de los **topes salariales** que se fijaban en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y operaban para los salarios mínimos generales y profesionales, pero también para los contractuales. Se trataba de aplicar una política neoliberal de contención salarial para convertir a México en un país de bajo costo y paz laborales atractivo para la inversión extranjera en un contexto de competencia internacional de globalización regionalizada. El charrismo sindical y su control sobre la gran mayoría de la clase trabajadora organizada sindicalmente fue la pieza clave para lograr el éxito obtenido. También contribuyó el bajísimo índice de afiliación sindical (alrededor del 10%).

En ese trayecto, los argumentos proempresariales para justificar la contención salarial son conocidos y estuvieron y siguen presentes durante toda la aplicación de la política neoliberal: a) los aumentos son inflacionarios -generan el efecto faro-, b) provocan mayor informalidad de los empleos, c) generan mayor desempleo, d) primero se debe aumentar la productividad como requisito para aumentar los salarios. El nacionalismo revolucionario fue usado de manera frecuente por el charrismo y el gobierno: se aceptaban los topes salariales “en bien de la nación” se estuviera o no en crisis económica.

Los insuficientes pero reales aumentos a los salarios mínimos se han utilizado como propaganda política de una manera manipuladora y tergiversada. La afirmación de la anterior Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ahora Secretaría de Gobernación de que el salario mínimo había recuperado su poder adquisitivo en un 96% en el sexenio no es verdad. Una cosa es que haya aumentado 182% en términos nominales y un 96% en términos reales en comparación con 2018 y otra cosa muy diferente es que haya recuperado su poder adquisitivo perdido en el período 1976-2016 en un 96%. Esa manipulación del lenguaje fue repetida por el actual Secretario del Trabajo. Lo increíble es que el CFCRL señaló que la recuperación del poder adquisitivo del salario había sido de más del 100%.

Una cosa es decir que en el sexenio el aumento real (aumento nominal menos la inflación) al salario mínimo es del 90% o más, lo cual es cierto, y otra cosa es la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo. La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo fue, en el período 1976-2016, del 75%. Lo que se ha recuperado es apenas una tercera parte de lo perdido. A pesar de esos aumentos, si consideramos el ordenamiento constitucional, en México nos mantenemos en la ilegalidad

heredada en materia de salarios mínimos generales y profesionales: el salario mínimo en la actualidad que se ubica por debajo de la línea de pobreza apenas alcanza para un integrante de una familia de 3.6 integrantes.

Por otra parte, esos anuncios gubernamentales sobre el salario mínimo parecieran decir que esa es la realidad en el conjunto de la materia salarial, con lo que se oculta la existencia de los llamados salarios contractuales. Se oculta la verdad y por lo tanto se miente cuando no se dice que los salarios contractuales siguen padeciendo los famosos topes salariales, más restrictivos en este sexenio en el sector público que los topes salariales del sector privado, como ya anotamos arriba. El salario medio que se anuncia, de \$16000, como promedio del salario formal (registrados en el Seguro Social), por lo tanto, también es una falacia cuando se anuncia con bombo y platillo. En realidad, en la medida de la existencia de los topes salariales a los salarios contractuales, resulta que la elevación del salario medio que se anuncia es fundamentalmente el resultado de un simple cálculo aritmético que no tiene sustento en la realidad. Simplemente se suman de manera ponderada los nuevos salarios mínimos y los contractuales registrados y se obtiene la media. Entonces los aumentos a los mínimos no significan que se hayan elevado los contractuales en esa proporción. Pero ese salario medio no existe en la realidad. Lo que existe es el mínimo y los contractuales. Lo que sí existe en la realidad es la simulación, la manipulación de las cifras.

El siguiente cuadro muestra como el incremento del salario mínimo que no se ha acompañado con una efectiva política económica de fortalecimiento de los salarios contractuales ha ampliado el porcentaje de trabajadores que ganan un salario mínimo, los cuales pasan de poco más 8 millones 487 mil trabajadores en 2018 a 20 millones 670 mil trabajadores en 2023, lo que significó un crecimiento de 143% en este rubro. En contraparte, tenemos una disminución de los trabajadores que ganaban más de 5 salarios mínimos, pues en 2018 eran poco más de 2 millones 385 mil trabajadores y en 2023 pasaron a ser 678 mil 642 trabajadores, teniendo una reducción de 71.55%.

<b>Tabla 6 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA (po) POR NIVEL DE INGRESOS</b>								
<b>AÑO</b>	<b>PO</b>	<b>Hasta 1 SM</b>	<b>DE 1 A 2 SM</b>	<b>DE 2 A 3 SM</b>	<b>DE 3 A 5 SM</b>	<b>MÁS DE 5 SM</b>	<b>No recibe ingresos</b>	<b>No especificado</b>
<b>2018</b>	53,161,791	8,487,202	14,974,125	9,776,061	6,835,320	2,385,536	3,198,612	7,504,935
<b>2019</b>	54,614,549	10,733,405	17,302,990	9,950,408	4,644,451	1,851,650	3,251,116	6,880,530
<b>2020</b>	52,997,745	12,117,654	18,289,302	8,162,119	3,546,659	1,465,334	3,004,532	6,412,145
<b>2021</b>	55,165,865	13,775,060	19,552,943	7,341,277	3,466,166	1,241,315	3,103,635	6,685,469
<b>2022</b>	57,322,399	18,593,254	19,078,811	5,960,837	2,371,274	855,491	3,141,599	7,321,135
<b>2023</b>	58,507,058	20,670,001	19,897,365	5,050,984	1,975,885	678,642	2,952,109	7,282,074
<b>VAR %</b>	<b>10.05</b>	<b>143.54</b>	<b>32.88</b>	<b>-48.33</b>	<b>-71.09</b>	<b>-71.55</b>	<b>-7.71</b>	<b>-2.97</b>

En materia de empleo suceden cosas parecidas con la inflación de las cifras de asegurados y, por lo tanto, de incremento del empleo formal o disminución del informal. ¿Cuántos de los nuevos asegurados que se anuncian en la publicidad de haber alcanzado la cifra más alta de registro en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son trabajadores “falsos independientes o falsos autónomos” (ilegalmente no reconocidos como asalariados) y que se afiliaron al Seguro Social “voluntariamente” en lugar de aplicar la LFT y obligar a los patrones a reconocerse como tales y asegurarlos? La atrasada LFT que tenemos todavía no reconoce las nuevas realidades laborales por lo que permanecen sin reconocimiento como trabajadores las centenas de miles de trabajadores de los call centers, de las plataformas, y en general, los millones de trabajadores ubicados en la informalidad y los que son producto de las variadas prácticas de outsourcing. Tampoco disponemos de cifras confiables que den cuenta del desempleo y el subempleo y la forma que ha sido impactada con las políticas públicas y la nueva LFT que nos permita un análisis comparativo con los anteriores sexenios. Aún se utilizan los viejos métodos de medición del desempleo que no ayudan a conocer el fenómeno. Mientras con Calderón, autoproclamado al inicio de su sexenio como el “Presidente del empleo”, se optó por utilizar la guerra, el combate a la delincuencia organizada para disminuir el desempleo y aumentar la población de los panteones y fosas clandestinas; mientras que con Peña Nieto se agrega la incorporación voluntaria al Seguro Social; en el actual sexenio se adoptan distintas modalidades de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social de la industria familiar independientes, informales no asalariados, incluidos los 2 millones 950 mil jóvenes beneficiarios del programa “estrella” del gobierno, expresión máxima del neoliberalismo en el ámbito laboral, el Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”. Estos jóvenes trabajadores son disfrazados de “becarios” y por decisión gubernamental, como concesión gratuita, son incorporados al IMSS en lugar de reconocerlos como trabajadores y obligar a la patronal a asegurarlos,

como corresponde de acuerdo a la LFT.<sup>14</sup> ¿Cuántos de los 22 millones 289 mil 345 trabajadores permanentes y eventual del campo y la ciudad reportados en marzo de 2024 son trabajadores inscritos voluntariamente o por el gobierno como en el caso del programa de jóvenes? ¿Cuántos de estos trabajadores, incluidos los becarios, desarrollan su trabajo en las empresas que forman parte de los sectores priorizados en el capítulo laboral del T-MEC?

En la reforma laboral del 2012 se estableció la plataforma normativa que ya venía funcionando en la realidad desde el siglo anterior con los contratos temporales y de tiempo parcial o por horas y, sobre todo, con la creciente instalación de distintas modalidades de outsourcing. La reforma de 2021 sobre la subcontratación para nada alcanza a restablecer los derechos afectados por las múltiples modalidades de outsourcing. Por el contrario, se permite y legitima la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas siempre y cuando la empresa delincente se encuentre registrada en la STPS y así evitar para así evitar la evasión fiscal y del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social. En diciembre de 2012 decíamos que teníamos una nueva ley laboral, de gran calado, histórica, porque había logrado finalmente superar el mayúsculo retraso en la conformación de un nuevo cuerpo normativo acorde con el nuevo modelo neoliberal de acumulación de capital. Ya era posible presumir que, al mismo tiempo que se introducía en su artículo 2 la definición de trabajo decente de la OIT, el resto de la ley legitimaba y soportaba la construcción justamente de la precariedad laboral, antítesis del trabajo decente. Todo eso permanece en la ley laboral vigente. Si se midiera, nos encontraríamos con un país, México, con un alto déficit en el trabajo decente.

Después de más de tres décadas de una política de integración económica desigual en la región, las estructuras productivas y comerciales de México se encuentran profundamente vinculadas con las economías del norte del continente, la sincronización de los ciclos económicos, la preponderancia en las exportaciones, inversiones, mercados financieros entre otras dimensiones clave. Sin embargo, esto no implicó una tendencia a la estandarización de las condiciones laborales generales entre México con los Estados Unidos y Canadá, por el contrario, las brechas laborales han tendido a expandirse en algunos indicadores críticos como lo son la remuneración salarial y los alcances de la sindicalización y la negociación colectiva. Es así que en el periodo por venir uno de los principales retos será el reducir las enormes brechas existentes en los estándares laborales de la región, lo cual solo será posible a través de iniciativas multidimensionales, más allá del mero marco de políticas laborales o comerciales desde los gobiernos de la región, sino también y destacadamente a partir de un involucramiento y empoderamiento profundo de la clase trabajadora en los tres países.

## 5. Conclusiones: Hacia una agenda para el fortalecimiento de la democracia sindical en México

En los últimos años, si bien se han experimentado fuertes e importantes casos de victorias de alternativas sindicales al charrismo tradicional, no ha habido un crecimiento significativo de la organización sindical auténtica y democrática. El nuevo modelo laboral tampoco está logrando garantizar una mejora significativa del nivel de vida y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en el país (las reducciones a la pobreza entre otros indicadores esperanzadores no explican su cambio principalmente a partir de una mejora de las condiciones de Trabajo Decente). Aunque los cambios procedimentales han limitado parcialmente algunas de las prácticas de simulación de democracia sindical y negociación colectiva, también han dado pie a la aparición de otras prácticas simulatorias. Varios de los objetivos claves del periodo de transición entre el anterior modelo y el actual se han solventado con cambios formales sin tocar el núcleo de la antidemocracia sindical imperante en el país tanto antes, como después de la implementación de la reforma del 2019. Ni la tasa de sindicalización, ni la cobertura en la contratación colectiva se han incrementado significativamente.

Después del periodo de legitimación se está abriendo un reto importante respecto a, primero, la precisa valoración cuantitativa y cualitativa del vacío en la contratación colectiva creado por la desaparición de miles de contratos. En segundo lugar, por su naturaleza ¿las organizaciones sindicales mantienen, por la vía de los hechos, la representación laboral de manera informal?

---

<sup>14</sup> La iniciativa presidencial de reforma del Artículo 123 Constitucional, con algunas inconsistencias, constituye un avance importante en la medida que finalmente reconoce a estos jóvenes como trabajadores y ya no como becarios. Textualmente se propone que “El Estado otorgará un apoyo económico mensual equivalente al menos a un salario mínimo general vigente a jóvenes entre 18 y 29 años que se encuentren en desocupación laboral y no estén cursando en alguno de los niveles educativos, a fin de que se capaciten para el trabajo por un periodo de hasta 12 meses en negocios, empresas, talleres, tiendas y demás unidades económicas, en los términos que fije la ley.”

O peor aún, es una oportunidad para los patrones de prescindir de sindicatos y contratos colectivos. Entre otras, será necesario que, como el propio CFCRL ha dejado ver como posible, se realice una auditoría de las consultas y contratos legitimados.

Después de los importantes avances en algunos centros de trabajo en la construcción de alternativas sindicales al charrismo y sindicalismo de protección, ahora aparece la necesidad de normar con mayor precisión la existencia de sindicatos minoritarios, a fin de evitar que, en falsas defensas de la “libertad sindical” las mafias sindicales encuentren ventanas para no perder los privilegios de los que gozaban a costa de las y los trabajadores. Es urgente que el marco legal en el país se adecue y se normen con claridad la coexistencia, en democracia, de más de una organización sindical en un centro de trabajo sin que por ello se vulneren ni el derecho a la libre sindicalización, la titularidad (bien habida) ni la plena negociación colectiva a cargo de las organizaciones sindicales auténticas y legítimas.

En cuanto al trámite en particular de Constancias de Representatividad, resulta escandaloso que, de acuerdo con consultas verbales realizadas a personal del CFCRL sea éste el que delegue informalmente a las organizaciones promoventes la realización de pasos claves para garantizar el derecho a los trabajadores a la información sobre su propia representación colectiva. En especial en lo referente a la publicación de estos avisos en los centros de trabajo. Aunque la ley es clara y establece que es responsabilidad del Centro realizar este paso

Se detectaron dos problemas principales a partir del litigio concreto de casos son dos: por un lado, la preocupante dilación de la resolución de conflictos colectivos (extendida aún más por los paros en el poder judicial) que dilatan al punto de interferir en la capacidad de las y los trabajadores en la toma de una determinación sobre el sindicato que quieren que les represente y la traducción de su decisión en hechos. En segundo lugar el asomo de preocupantes precedentes que pueden, por la vía judicial y la actuación de tribunales de distrito, anulen áreas críticas del nuevo modelo en donde los intereses de las mafias sindicales se sobrepongan por medios judiciales a la voluntad libre de las y los trabajadores como lo muestra el caso de Draxton en Irapuato.

El nuevo modelo laboral es una apuesta ambiciosa con el potencial de transformar profundamente la forma en que los distintos actores del medio sindical y productivo interactúan y, por tanto, de profundizar la democratización, entendida en un sentido amplio, del mundo del trabajo en particular, como de la economía en general. Sin embargo, al poner las expectativas (en términos tanto normativos como discursivos) tan altas, a la hora del contraste con lo que en nuestra opinión son los elementos clave del desempeño y aplicación del nuevo modelo, los resultados muestran y dimensionan el enorme camino que aún queda por recorrer. Los pocos (y no por ello menos importantes) avances que se han conseguido no pueden garantizar su permanencia en el largo plazo si no es a partir de una profundización y ampliación de estos. Más allá de las áreas de mejora en la implementación de políticas públicas y funcionamiento de instituciones, la clave del éxito en la implementación del nuevo modelo laboral se encuentra en la capacidad de agencia de las y los trabajadores para que, a partir del conocimiento y uso de las nuevas regulaciones y oportunidades, tomen en sus propias manos el ejercicio y defensa de sus derechos y conquistas. Entre otras cosas, lo anterior implica un combate frontal a todas las formas de precarización del empleo en general, tales como el outsourcing, pues la estabilidad y reconocimiento pleno de las relaciones de trabajo son precondition para la articulación y organización sindical.

Es claro que la libertad y democracia sindical es un punto de partida necesario hacia la consolidación real de los avances anunciados en la reforma laboral, pero, cabe la pregunta, más allá de las definiciones genéricas establecidas en los documentos normativos, ¿de qué contenido se llenan los conceptos de democracia sindical? En los hechos parecería como si, a falta de una apuesta sindical clara por parte del nuevo bloque en el poder, se han construido relaciones privilegiadas con sectores corporativos, de protección y comúnmente conocidos como charros, facilitándoles las adecuaciones al nuevo modelo en temas como la modificación de estatutos, en los procesos de elección de dirigencias sindicales, y fue especialmente claro una vez concluido el periodo de legitimación.

Nuestra perspectiva parte de una premisa de diagnóstico, el sindicalismo charro y corporativo es irreformable. No existe medida normativa, procedimiento o modificación de “nuevas prácticas” que den paso a una transformación en la naturaleza de estas organizaciones. Incluso cambios estéticos como los que exhiben organizaciones como el SITIMM en el bajo o el SUCOMM en Baja California, confirman que más allá de declaraciones o superficialidades los esquemas casi feudales de control sindical persisten. También lo muestran la surreal invocación por este tipo de organizaciones, del “derecho a la libertad sindical”, como una maniobra para mantener algún nivel de poder después de que la decisión libre y voluntaria de las y los trabajadores optó por alternativas sindicales democráticas. Una auténtica transformación del mundo sindical no pasa por “capacitar” o esperar que este tipo de organizaciones mafiosas se adapten a las nuevas reglas, sino por su completo barrido del mapa para ser sustituidos por sindicatos democráticos de, por y para la clase trabajadora.

Cuando hablamos de libertad sindical nos referimos entonces a un terreno en disputa en el que apostamos por la construcción de la libertad sindical en un sentido amplio y colectivo -derecho de asociación, negociación colectiva auténtica y huelga- y no

sólo en el solo respeto a la decisión de individuos de afiliarse o no a una asociación sindical. Desde sus orígenes, la fuerza transformadora del movimiento obrero ha estado en su potencial colectivo, como algo más grande y poderoso que la mera suma de sus partes. La aplicación en la práctica del nuevo modelo laboral es el escenario en que se definirá si se impondrá la auténtica libertad sindical como derecho social o prevalecerá una concepción líquida de la libertad sindical que prioriza la atomización individual del trabajador, antes que el fomento de la articulación colectiva, e incluso estimula la “libertad” del o de la trabajadora de tener o no sindicato o, mejor dicho, donde se cumpla el sueño dorado del empresariado norteamericano y sus voceros mexicanos: “el mejor sindicato es el que no existe”.

Es por lo anterior que concluimos que pese a los grandes esfuerzos que se han hecho con la promulgación e implementación de la Reforma Laboral 2019, no se han logrado aún avances profundos y que prefiguren su establecimiento en el largo plazo. En estos cinco años se han dado importantes pasos, sí, pero no existen elementos para afirmar categóricamente que en México la libertad sindical esté plenamente garantizada.

Dado que apenas en 2018 México ratificó el Convenio número 87 (libertad de asociación y la libertad sindical) y el Convenio número 98 (reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva), podemos afirmar que la Reforma Laboral 2019 está fuertemente arraigada al cumplimiento de estos dos convenios. En diversas ocasiones se ha señalado que la libertad sindical tiene dos componentes (Guerrero, 1996 y Lastra, 2003): 1) la libertad sindical positiva, que permite que los trabajadores se puedan agrupar en la organización sindical que prefieran, y 2) La Libertad sindical negativa, que permitiría que los trabajadores no quieran pertenecer a una determinada agrupación sindical. Ambos tendrán una implicación central en el convenio 98 sobre el derecho a la negociación colectiva y que fue ratificado por México en 2018. Es por esto que no se puede hablar de libertad sindical sin hablar de la negociación colectiva.

Aún con las relativas facilidades (en comparación con el pasado reciente) para cualquier trabajadora o trabajador mexicano en cuyo centro de trabajo exista un sindicato titular de un CCT se vuelve muy difícil afiliarse a otro sindicato, sobre todo si el sindicato titular es parte de las centrales sindicales corporativas ligadas al Congreso del Trabajo o a expresiones del sindicalismo blanco, ya que aún se enfrentan a toda una serie de presiones, amenazas, intimidaciones e incluso el despido no sólo del sindicato sino también de recursos humanos. Esta situación seguirá sucediendo en la medida en que no exista una efectiva y expedita fiscalización y revisión cotidiana del trabajo, que permita sanciones a quienes violentan este derecho (empresas y dirigentes sindicales corruptos), así como mecanismos para reparar el daño a los trabajadores por no ejercer sus derechos. Las herramientas del nuevo modelo, si bien dan más posibilidades que en el pasado inmediato, aún aparecen como insuficientes, especialmente las de carácter estrictamente nacional.

En el caso de que un trabajador o trabajadora, en lo individual, lograra ejercer su libertad sindical (negativa) desafiándose de la organización sindical titular, prácticamente queda en una situación de indefensión. Por lo tanto, el ejercicio de la libertad sindical sólo tiene sentido si culmina con una auténtica negociación colectiva que permita una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Después de ya más de cuatro años del inicio de operación del nuevo modelo y apenas uno de su funcionamiento en pleno, empiezan a aclararse las áreas de oportunidad en el camino de consolidar instituciones y sobre todo prácticas que garanticen el libre ejercicio de la asociación y negociación colectiva, que las mafias que durante décadas se han enriquecido a costillas de la población trabajadora del país sean sustituidas por alternativas sindicales reales, precondition necesaria para la mejora de las condiciones de vida en el país y la conquista de una verdadera democracia, también y especialmente, en la esfera laboral y económica.

Aunque la aplicación del nuevo modelo está significando un enorme esfuerzo institucional y financiero, muchos de los problemas detectados, podrían solucionarse con una mayor y más eficiente política presupuestal que apunte los elementos clave del nuevo modelo, tales como la supervisión cotidiana en los centros de trabajo.

El crecimiento de las solicitudes de constancias de representatividad principalmente por organizaciones del sindicalismo charro y la aparente reducción de disputas por titularidad es un síntoma de lo poco que se están moviendo de su lugar de control la mayoría de las organizaciones sindicales corporativas y blancas, a pesar de las nuevas disposiciones. Esto se debe a que, aunque diversas herramientas están formalmente disponibles (tales como las quejas confidenciales cuando se presenten irregularidades en las votaciones de legitimación o revisión contractual o el propio MLRR), estos aún son en su gran mayoría desconocidos por las y los trabajadores. Es obligación del Estado implementar campañas más agresivas y amplias de difusión sobre el nuevo modelo hacia las y los trabajadores.

Si la mal llamada transición a la democracia en el plano de la sociedad mexicana, limitada al plano político electoral que no al de una democracia sustantiva, en el caso de la democratización sindical los retos por delante son aún mayores. A lo anterior se puede agregar la simulación en la aplicación de las limitadas y desfasadas reformas laborales.



## *Una agenda laboral para el nuevo periodo*

Finalmente, presentamos una serie de propuestas y ejes generales que, en nuestra opinión, pueden ser un punto de partida para la construcción de una agenda laboral para el nuevo periodo político por venir que marque algunas claves que permitan al movimiento sindical democrático y el mundo del trabajo en general, consolidar los avances de los últimos cinco años, así como profundizarlos y ampliarlos en el camino de una plena democratización del mundo sindical con el fin de alcanzar, en un futuro próximo una sociedad en la que el derecho a la libre asociación sindical y la auténtica negociación colectiva sean una realidad.

Es necesario construir, entre el conjunto de actores comprometidos con la defensa y expansión de los derechos laborales, mecanismos de análisis profundo y serio sobre las contradicciones y áreas de oportunidad del nuevo modelo a partir de su estado actual para construir iniciativas particulares que refuercen los avances logrados en el último periodo. En el espíritu de alentar a la discusión y enriquecimiento nos permitimos sugerir algunas ideas como punto de partida.

### *Recomendaciones Generales*

- a) Construcción de un símil nacional y soberano al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del TMEC.** Que permita, en casos justificados, acelerar la acción de distintas instituciones del Estado mexicano a fin de garantizar el respeto a los derechos humanos laborales.
- b) Conciliación** Respecto a la gran importancia que se le otorga a la conciliación en la nueva LFT, proponemos que la facultad de intervenir de parte de las autoridades debe actualizarse a solicitud del sindicato o del patrón. Este último, en ese caso, debe estar obligado a presentar propuestas que atiendan las peticiones sindicales, como inicio del proceso conciliatorio.
- c) Revisión de la plena ejecución de las reformas estatutarias y mecanismos de sanción para sindicatos que no apliquen plenamente.**
- d) Realización de una auditoría al proceso de legitimación general** con el objetivo de reconfirmar que, efectivamente, los contratos legitimados cumplen con los criterios de ley y no fue una simulación que pasó bajo el radar en el mar de solicitudes a contrarreloj.
- e) Clarificación de criterios de mayoría.** Uno de los principales hallazgos de cómo se desarrollaron las consultas de legitimación fue la aplicación de diversos criterios de mayoría para validar, o no, las mismas consultas y esta irregularidad ha persistido en los otros procesos de consulta democrática normados por la ley. Vale la pena decir que, en algunas de las aplicaciones de estos criterios se les ha exigido, especialmente a expresiones del sindicalismo democrático, niveles de “ciudadanía laboral” (participación) superiores a los que, término medio, se registran en los procesos electorales para la elección de cargos de representación popular. Cuando la democratización significa su ejercicio cotidiano para la generación de hábitos y el mundo laboral es, precisamente, un medio históricamente cerrado a la participación democrática. Se tienen que adecuar y explicitar los criterios de mayoría para los procesos de revisiones contractuales y contratos iniciales con la necesaria democracia sindical y el respeto a la titularidad de los sindicatos mayoritarios, de una manera tal que el derecho de asociación, contratación colectiva y huelga no resulten afectados.
- f) Derogación del “Apartado B”:** No hay democratización posible del medio sindical mientras el apartado “B” de la LFT continúe existiendo, pues esta separación de las y los trabajadores, según la naturaleza jurídica de su empleador, atenta contra la libertad y democracia sindicales y fortalece un control estatal de este sector sin derechos laborales colectivos plenos.
- g) Publicar las resoluciones negativas de trámites y consultas,** en especial las que tienen que ver con procesos democráticos (revisiones contractuales o modificaciones de directivas). Para la opinión pública y personas interesadas en evaluar la efectividad y aplicación del nuevo modelo, contar con estos insumos es importante para poder dar seguimiento del ejercicio democrático en el país.

- h) Consecuencias para quienes violan la ley:** La fracción III del *Artículo 369 III* de la actual ley, adicionada en 2019, establece la cancelación del registro sindical cuando los dirigentes sindicales o los apoderados incurran en actos de extorsión. No existe motivo para que los afiliados a algún sindicato sufran con la cancelación de su sindicato por la conducta delictiva de sus dirigentes. Pero tampoco hay motivo para que “dirigentes sindicales” que reiteradamente han violentado y atentado contra el derecho de asociación y negociación colectiva no enfrenten consecuencias por sus prácticas ampliamente probadas, como es el caso de los dirigentes del Sindicato “Miguel Trujillo López” que desde la implementación del nuevo modelo han sido reiteradas y sistemáticas en distintas empresas como General Motors, Yazaky o Goodyear, y que a la fecha, más allá de haber perdido la titularidad en los contratos de algunas empresas, no enfrentan mayores consecuencias que limiten su acción. Por supuesto que vale la pena advertir
- i) Prórrogas.** Como se señaló, en la actual LFT se detectaron dos tipos de prórrogas aplicables a los emplazamientos a huelga. Consideramos que esta contradicción tiene que ser resuelta en una adecuación en la que no las inconsistencias que se plantean en su uso una vez que el 390 no elimina el derecho a la prórroga previamente establecida pero sí agrega la derivada de un rechazo al contrato inicial o al contenido del Convenio de Revisión. La nueva norma debe llenar las graves lagunas de la ley y clarificar los usos y momentos correctos para su utilización.
- j) Titularidad y Sindicatos minoritarios.** La ley tiene que garantizar plenamente los derechos que un sindicato mayoritario ha adquirido (presuponiendo que lo ha hecho de manera legítima). Este es un principio indivisible que se otorga en exclusiva al sindicato mayoritario y que no puede ser compartido con los sindicatos minoritarios ni con las personas trabajadoras no afiliadas, lo que incluye el control del universo de la materia de trabajo de base especializada y no especializada, calificada y no calificada, independientemente del territorio donde se realice, el ingreso de los trabajadores de base temporales y definitivos sin excepción de los subcontratados.
- k) Sujetos del derecho.** La actual LFT define distintos sujetos del derecho para los mismos procesos (revisiones contractuales, de contrato inicial y de recuentos para la definición de existencia o inexistencia de la huelga) que obstruyen la posibilidad de que los sindicatos titulares demanden la incorporación al CCT de cláusulas protectoras de los trabajadores subcontratados porque les otorgaría derechos de voto para los contratos iniciales, las revisiones y recuentos en huelgas cuando al mismo tiempo existen obstáculos materiales que hacen muy difícil su afiliación sindical. A modo de propuesta, consideramos obligado que es necesaria una armonización, garantista de derechos, de los distintos sujetos del derecho para acotar esta contradicción.

### *Procedimientos, transparencia y generación de información*

En términos generales, existe una importante brecha en el acceso a medios suficientes para la verificación y seguimiento de la implementación y funcionamiento del nuevo modelo a escala agregada, por ejemplo, en que en los procesos de elección de directivas sindicales o las resoluciones negativas de las revisiones contractuales entre otros, que permitan tener certeza de que efectivamente se realicen conforme al espíritu de las nuevas medidas. Independientemente de la nueva forma que adquiera la institucionalidad encargada del acceso a la información, el monitoreo público del funcionamiento del nuevo modelo laboral pasa por que los canales de solicitudes de acceso a la información se mantengan plenamente.

El CFCRL en sus funciones actuales concentra y sistematiza suficiente información como para, en conjunto con otras dependencias, construir un indicador confiable y regular de la tasa de sindicalización y especialmente de la cobertura de negociación colectiva. Se recomienda incluso su inclusión en los instrumentos de seguimiento del mismo Centro, como en su MIR.

Por otro lado, uno de los retos más importantes detectados es que a la saga del nuevo modelo están apareciendo las ventanas por medio de las cuales está operando la simulación de democracia sindical. Es necesario que las instituciones del nuevo modelo laboral se fortalezcan de modo tal que cuenten con los medios humanos, jurídicos y financieros suficientes para combatir la simulación sindical que se ha detectado ampliamente. No se puede seguir delegando, por ejemplo, en las organizaciones promoventes de una constancia de representatividad el posteo de los avisos (y recopilación de la evidencia) de éstos en los centros de trabajo.

Dado que el uso correcto de la plataforma presupone que la persona que la use tenga un cierto nivel (intermedio) de conocimiento de herramientas tecnológicas y digitales, lo que abre una brecha tecnológica para sectores de trabajadores que no cuenten con estas herramientas, lo que nuevamente fortalece el poder de asesores, abogados y gestores. Aunque el Centro

ofrece capacitación para el uso de las nuevas herramientas, su difusión no ha alcanzado aún a dirigencias sindicales y líderes de trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, se recomienda fortalecer la difusión y los procesos de capacitación a dirigentes sindicales y personas trabajadoras para el uso correcto de las herramientas digitales.

## Género

Es urgente que se cuenten con medios confiables, rigurosos y de fácil acceso para comprobar efectivamente la aplicación plena de los criterios de proporcionalidad en la constitución de las directivas sindicales. Se considera que el CFCL cuenta con la materia prima en su estado actual. Lo anterior también para la vigilancia del cumplimiento de la no discriminación en términos del acceso al trabajo, pero también se tiene que revisar su permanencia y promoción en el mismo.

Respecto a los protocolos contra la violencia de género, consideramos que sería saludable que existan algunos puntos mínimos que obligatoriamente debieran cumplir los centros de trabajo en el diseño de sus protocolos, por ejemplo, que tengan una visión basada en los Derechos Humanos, una perspectiva de género y en apego a lo dispuesto por la OIT, el T-MEC y la LFT, con el fin de que dichos protocolos cumplan con los estándares actuales en la materia. También consideramos que sería adecuado que existieran comités asesores que pudieran revisar y hacer observaciones a las propuestas de protocolos y sobre todo verificar la implementación de estos para que cumplan el objetivo de garantizar ambientes libres de violencia. Después de que México ratificara el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, de la OIT, es necesario analizar la actual LFT a fin de encontrar, si es el caso, materia para una reforma que armonice la normativa nacional acorde a los criterios internacionales.

En el marco de la discusión para la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, consideramos que la STyPS tendría que ser involucrada en la Mesa Técnica Intersectorial para Integrar los Servicios de Cuidados, pues las importantes iniciativas en éste deben de contemplar la construcción del necesario equilibrio entre la vida laboral y general, lo cual implica el combate a la precarización y la flexibilización laboral sin derechos. Finalmente, es pertinente la ratificación del Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, pues, además de contemplar medidas de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, considerando jornadas de trabajo en las que no se tenga que renunciar al pleno empleo, a la estabilidad, a un contrato, a la participación sindical y a prestaciones sociales.

## *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida*

De cara a la revisión del acuerdo comercial con Canadá y Estados Unidos, como se mencionó anteriormente, se propone construir una agenda trinacional que en torno a dos ejes generales: la expansión del MLRR (ampliar su cobertura sectorial y ámbito de aplicación al conjunto de miembros del Tratado, es decir, a Canadá y Estados Unidos) por un lado; y la mejora de los procedimientos de construcción de mecanismos de remediación. La revisión del TMEC debe dar paso a una concepción más integral de la distribución, abastecimiento y producción del valor de los servicios y productos empezando por los de los sectores priorizados en el T-MEC.

Por otro lado, la política de recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y profesionales debe continuar al mismo tiempo que se eliminan los topes a los aumentos a los salarios contractuales del sector privado y público y se recuperan las distancias relativas entre los mínimos y los contractuales. En todos los casos se trata de recuperar el poder adquisitivo que tenían en 1976 y el respeto a la norma constitucional en materia salarial e impulsar, en el marco del T-MEC, una política pública trinacional tendiente a la homologación salarial de los países firmantes.

# 6. Referencias y Bibliografía

## Referencias

Bensunsán, G., & Middlebrook, K. (s.f.). *Cambio Político desde afuera hacia adentro. Influencia Comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México.*

Bensunsán, G., González Velasco, A., & Lucero Gil, A. (2024). *La debida diligencia en la industria automotriz mexicana. El caso de 5 empresas alemanas y sus proveedoras*. Ciudad de México: Friederich Ebert Stiftung.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (22 de diciembre de 2022). *Datos Abiertos*. Obtenido de [https://centrolaboral.gob.mx/datos/CG\\_Registro\\_de\\_Contrato\\_Colectivo/LEGITIMACION\\_2023.xlsx](https://centrolaboral.gob.mx/datos/CG_Registro_de_Contrato_Colectivo/LEGITIMACION_2023.xlsx)

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (s.f.). *PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Sindicato/PreguntasFrecuentes.aspx>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Hacia un nuevo modelo laboral en México. Reflexiones desde los derechos humanos*. Ciudad de México: CNDH.

Confederación Sindical Internacional. (2024). *Índice Global de los Derechos de la CSI 2024*. Bruselas: CSI.

Esquivel, G. (2023). *La pobreza laboral en México, a la baja*. Ciudad de México: El Colegio de México.

Hernández, G. (2 de Agosto de 2023). *El 80% de los contratos colectivos pasó a la historia, la mayoría eran de protección*. Obtenido de El Economista: <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Sindicato/PreguntasFrecuentes.aspx>

Secretaría de Economía. (s.f.). *Comunicados de la Secretaría de Economía referente a casos del MLRR*. Obtenido de <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/comunicados-de-la-secretaria-de-economia-referente-a-casos-del-mlrr>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1 de Agosto de 2023). *Concluyen consultas de legitimación de contratos colectivos: participaron más de 6 millones de trabajadores*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/prensa/concluyen-consultas-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-participaron-mas-de-6-millones-de-trabajadores?idiom=es>

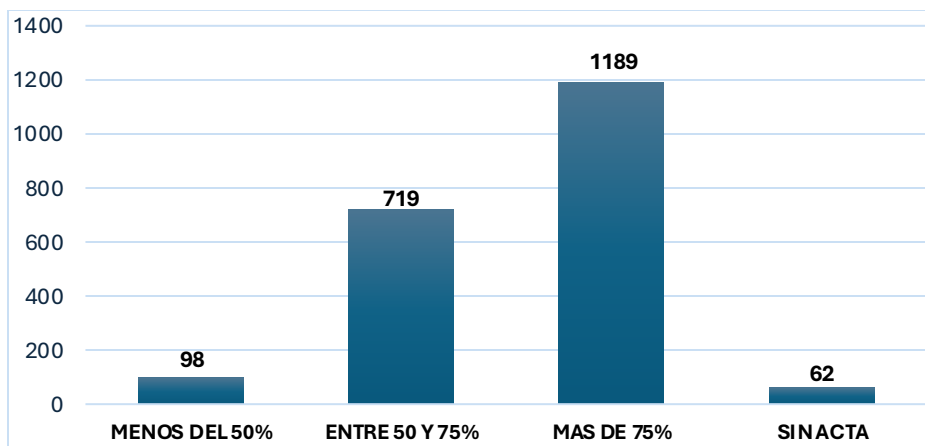
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Legitimación y revisión de contratos colectivos de Trabajo*. Obtenido de <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rU/doc/legitimacion-de-contratos-colectivos.pdf>

United States Trade Representative. (2024). *Report to Congress on the operation of the United States-Mexico-Canada Agreement with respect to trade in automotive goods*. Washington D.C.: USTR.

## 7. ANEXOS

### ANEXO A “Síntesis del análisis muestral de Actas de Legitimación”

Gráfico No. 1: PORCENTAJE DE APROBACIÓN DE LA MUESTRA (2068 ACTAS)



Fuente: Elaboración propia con base en las actas reportadas por el CFCyRL

**Tabla 7 Porcentaje de Aprobación de la muestra (2,068 actas)**

Variable	50% o menos	Entre 50 y 75%	Más del 75%	Sin Acta
No. De Casos	98	719	1189	62
% Muestra	5%	35%	57%	3%

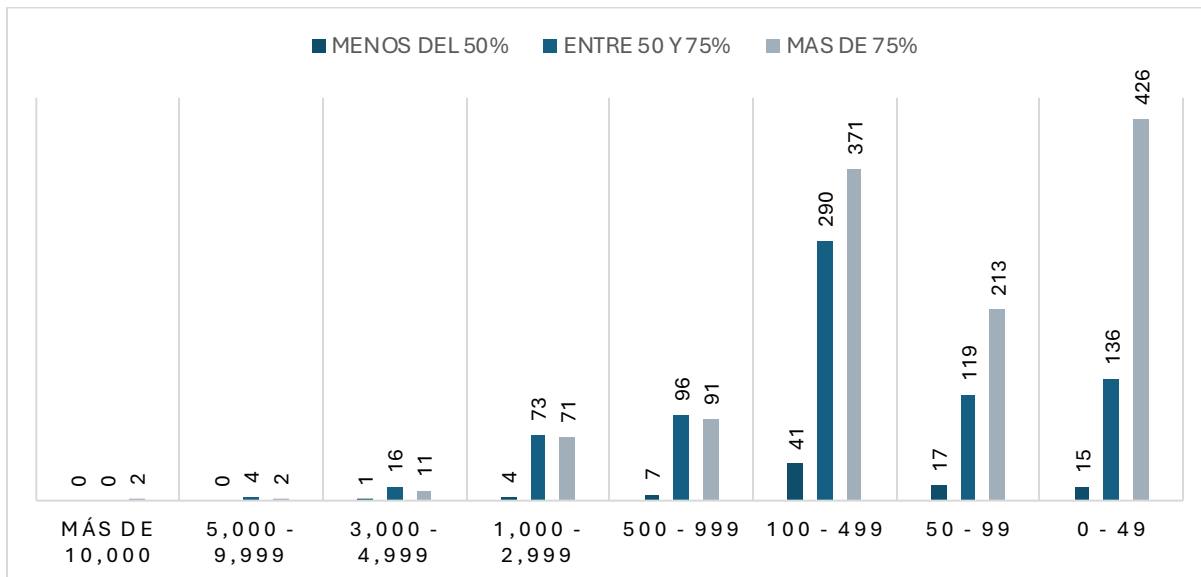
Fuente: Elaboración propia con base en las actas reportadas por el CFCyRL

**Tabla 8 Porcentaje de participación de acuerdo con el número de trabajadores con derecho a voto**

RANGO DE TRABAJADORES	MENOS DEL 50%	ENTRE 50 Y 75%	MAS DE 75%
Más de 10,000	0	0	2
5,000 - 9,999	0	4	2
3,000 - 4,999	1	16	11
1,000 - 2,999	4	73	71
500 - 999	7	96	91
100 - 499	41	290	371
50 - 99	17	119	213
0 - 49	15	136	426
Sin acta	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

**Gráfica 7. Porcentaje de aprobación por número de trabajadores**



Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Tabla 9. Sindicatos con más procesos de legitimación según niveles de participación

SINDICATO	NÚMERO DE LEGITIMACIONES DE CCT	MAS DEL 75%	50 AL 74.9%	MENOS DEL 50%	SIN ACTA
Sindicato industrial de trabajadores de Nuevo León, FNSI	279	149	113	11	6
Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana	126	55	53	6	12
Sindicato nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de trabajadores y empleados del comercio en general y escuelas particulares, similares y conexos de la República Mexicana	93	32	53	2	6
Sindicato nacional de trabajadores de la industria metal-mecánica, siderometalúrgica, automotriz y proveedora de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la República Mexicana, Miguel Trujillo Lopez	75	60	15	0	0
Sindicato único de trabajadores electricistas de la república mexicana	52	48	4	0	0
Sindicato de obreros y empleados de las plantas envasadoras y distribuidoras de gas, combustibles, similares y conexos de la república mexicana.	42	39	3	0	0
Sindicato de trabajadores de la industria automotriz	37	14	19	4	0
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Energía y Gases	35	29	6	0	1
Sindicato industrial de trabajadores en partes automotrices, similares y conexos del estado de San Luis Potosí, C.T.M.	34	13	21	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL



Para la realización y publicación del presente informe titulado “Libertad sindical y retos del nuevo modelo laboral”, en el marco del Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México, CILAS contó con el apoyo de UNIFOR y del gobierno de Canadá.

Para cualquier información, acudir o contactar al CILAS

Versalles 61, Colonia Juárez,  
Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600. Ciudad de México

Teléfono 55-5207-4147  
cilas@prodigy.net.mx  
www.cilas.mx / www.calisnacional.com

Directiva: Luis Bueno Rodríguez | Héctor de la Cueva

Ciudad de México, septiembre de 2024.

Esta publicación es financiada por el Proyecto de Acción por los Derechos de las y los Trabajadores, apoyado por el Gobierno de Canadá.

Canada 