

## Conflictos en la implementación de la reforma laboral mexicana de 2019 en la industria automotriz

**Eleocadio Martínez Silva**

Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Filosofía y Letras ✉

**Edgardo S. Ocampo Pérez**

El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos ✉

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.97255>

Recibido: 24/07/2024

**ES Resumen:** El artículo examina el proceso de la implementación de la Reforma Laboral de 2019 a través de cinco conflictos sindicales en el sector automotriz. Por medio de observación participante y fuentes documentales se reconstruyen las tensiones generadas durante los cuatro años del proceso de implementación de la Reforma Laboral y el uso del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Como resultado de la investigación documentamos las resistencias de diferentes actores al cambio laboral. Sin embargo, la Reforma Laboral y el MLRR desencadenaron procesos cuyos efectos están por observarse y potencialmente pueden producir cambios en la estructura del poder sindical en México.

**Palabras clave:** T-MEC, Reforma Laboral, Sindicalismo, Automotriz.

### ENG Conflicts in the Implementation of the 2019 Mexican Labor Reform in the Automotive Industry

**Abstract:** The article examines the process of implementing the 2019 Labor Reform through five union conflicts in the automotive sector. Through participant observation and documentary sources, the tensions generated during the four years of the Labor Reform implementation process were reconstructed. As a result of the research, we found the resistance of the different actors to job change. However, the Labor Reform and the Rapid Response Labor Mechanism (MLRR) triggered processes whose effects are yet to be observed and can potentially produce changes in the structure of union power in Mexico.

**Keywords:** USMCA, Labor Reform, Unionism, Automotive.

**Sumario:** Planteamiento. 1. La reestructuración de la industria automotriz mexicana en el contexto global (1990-2020). 2. El nuevo modelo de regulación laboral en México y el sindicalismo corporativo en el sector automotriz. 3. Tensiones en la implementación de la reforma laboral y el MLRR. 4. ¿Tendencias a la democratización sindical? Conclusiones.

**Cómo citar:** Martínez Silva, E.; Ocampo Pérez, E. S. (2024). Conflictos en la implementación de la reforma laboral mexicana de 2019 en la industria automotriz. *Sociología del trabajo* 105 (2024) 69-81. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.97255>

### Planteamiento

La regionalización de la producción industrial desencadenó procesos económicos, políticos y sociales en los países que participan en los encadenamientos productivos a nivel global. México no fue la excepción. La regionalización de la producción llevó a nuevos acuerdos comerciales en Norteamérica, el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (TLC), acordado en la década de los 1990, fue reconfigurado en un nuevo acuerdo comercial al que se le agregó un apartado laboral que transformó la arquitectura jurídica e institucional de las relaciones laborales mexicanas construidas en la primera mitad del siglo XX.

El apartado laboral (Capítulo 23, Anexo 23-A y Anexos 31-A y 31-B) fue incorporado al T-MEC para disminuir las desigualdades salariales en el sector exportador, especialmente en el sector automotriz, entre los países que participan en el acuerdo comercial. Esto es importante porque los promotores del libre comercio

prometían la convergencia de los niveles de vida de los países participantes en los acuerdos comerciales (Romero, 2018). Si bien México es uno de los tres principales socios comerciales de Estados Unidos y desempeña un papel estratégico en la cadena de suministro automotriz estadounidense, los trabajadores mexicanos ganan salarios promedio casi nueve veces más bajos que sus homólogos estadounidenses (International Trade Administration, Automotive Industry, 2023).

La firma del T-MEC comprometió al gobierno mexicano a realizar una profunda reforma laboral para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva buscando empujar los salarios al alza.<sup>1</sup> Además de un importante presupuesto del gobierno estadounidense para apoyar la implementación de la reforma, el T-MEC incluyó una herramienta muy poderosa, el Mecanismos Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), para remediar de manera acelerada, en 120 días, los problemas de denegación de derechos a la libertad sindical. El MLRR, incorporado en los Anexos 31-A y 31-B del T-MEC, contempla sanciones a las empresas exportadoras de automóviles y de autopartes que denieguen a sus trabajadores el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva en sus instalaciones.

La reforma laboral de 2019, y la que le precedió en 2017, al dotar de mayores capacidades a los trabajadores mexicanos en materia de libertad sindical y negociación colectiva transformó las interacciones entre trabajadores y sus dirigencias sindicales y entre sindicatos y empresas. Asimismo, dicha reforma empoderó a los trabajadores mediante un nuevo marco jurídico que propicia su participación de manera directa y secreta en las decisiones sindicales: en la legitimación de los contratos colectivos, las constancias previas de representación sindical, la aprobación de los trabajadores de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), aprobación de las revisiones salariales, votación para elegir a las directivas sindicales. Además, se simplificaron los trámites y los tiempos para la formación de nuevos sindicatos.

A la par del cambio jurídico laboral, se crearon nuevas instituciones laborales: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCYRL), responsable de la implementación de la reforma laboral y, en sustitución de las corruptas Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (JFCYA), se crearon los Tribunales Federales y Locales de Justicia Laboral. La reforma laboral obligó a los sindicatos mexicanos a legitimar sus CCT en procesos de votación directa y secreta de sus agremiados. De violentar ese derecho, los trabajadores podían acudir al MLRR para demandar un plan de remediación. Hasta el momento de escribir el presente trabajo, el MLRR ha sido activado en veinticuatro ocasiones por denegación de la libertad sindical y negociación colectiva. Salvo en una armadora de automóviles, General Motors-Silao, la mayoría de las quejas se han presentado en el sector de autopartes. Además, han ocurrido un menor número de quejas en el sector minero, en el de servicios, en el agrícola y en la industria textil. En la mayoría de los conflictos sindicales los trabajadores salieron victoriosos formando nuevos sindicatos o fortaleciendo otros ya existentes que derivó en mejoras salariales y de prestaciones.

Estos acontecimientos de la clase trabajadora mexicana, en un contexto de miles de CCT legitimados, alrededor de 37 mil, pueden parecer poco significativas para la mirada del analista, sin embargo, a la luz de los acontecimientos que se revisarán en el presente ensayo, la reforma laboral y el MLRR desencadenaron procesos cuyos efectos están por observarse. Consideramos que estas nuevas condiciones institucionales pueden potencialmente producir cambios en la estructura del poder sindical en México.

Buscando no satanizar a los actores laborales, formas de lucha y aparatos inherentes alienados, el objetivo de la investigación es analizar las tensiones entre los actores laborales propias de la implementación de la reforma laboral y del MLRR. Por lo anterior, nos preguntamos *sobre las tensiones generadas en este proceso de implementación*. Todo ello con la intención de entender los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores mexicanos en este nuevo contexto para mejorar sus condiciones de vida a través de la lucha sindical.

Las hipótesis de trabajo que conducen el presente escrito refieren a: 1) el escalamiento de la reforma laboral en materia de libertad sindical enfrenta la oposición de actores empresariales, sindicales corporativos y autoridades estatales. Para enfrentar las resistencias de actores corporativos se generó una enorme energía social que involucra a una diversidad de actores para vencer los obstáculos corporativos; 2) los(as) trabajadores están en un proceso, no sin resistencias, de nuevas experiencias de formación sindical; y 3) las transformaciones jurídicas-institucionales laborales, el MLRR y la acción sindical de los trabajadores mexicanos, si bien están lejos de poner en crisis al sindicalismo corporativo, le infligen una fisura más al sistema de control sindical cuyos resultados aún están por observarse.

Para dar respuesta empírica a las preguntas de investigación se hace uso de cinco casos de conflicto sindical. Todos los casos recurrieron al MLRR: a) General Motos-Silao, Guanajuato (armadora de automóviles); b) VU-Manufacturas- Piedras Negras, Coahuila (autopartes); c) Teksid Hierro de México, Frontera, Coahuila (autopartes); d) Tridonex, Matamoros, Tamaulipas (autopartes); y e) Goodyear- San Luis Potosí (fabricante de neumáticos). La selección de los conflictos está justificada porque representan la pluralidad de actores sindicales y laborales en la contienda, así como la diversidad de la ubicación regional de las empresas. De igual manera, están presentes las experiencias en los derroteros que siguieron los conflictos sindicales y en las tensiones entre actores laborales.

La información empírica para la realización del presente trabajo se recuperó durante los cuatro años otorgados para la implementación de la reforma laboral (2020-2023). Esta información fue recopilada a

<sup>1</sup> México modificó su Ley Federal del Trabajo (LFT) el 1 de mayo de 2019 para implementar reformas al Artículo 123 de la Constitución Mexicana que fueron adoptadas en 2017, y disposiciones adicionales para cumplir con el Artículo 23 y el Anexo 23-A del T-MEC.

través de nuestra participación como observadores independientes en conflictos sindicales, avalada por el CFCYRL, entrevistas a actores claves (sindicalistas, trabajadores, organizaciones sociales, académicos), trabajo hemerográfico y documental.

El texto se divide en cuatro apartados. Primero, analizamos la destacada participación de México en las cadenas globales de valor de la industria automotriz, evidenciando la discrepancia entre el desarrollo del sector y los salarios de sus trabajadores. En segundo lugar, examinamos la reestructuración del modelo de regulación laboral mexicano y su posible impacto en el corporativismo sindical, estableciendo el contexto estructural para la implementación de la reforma laboral. Tercero, documentamos cinco conflictos sindicales que ilustran las tensiones derivadas de dicha implementación. Finalmente, presentamos un balance general sobre las experiencias sindicales emergentes en este nuevo marco institucional.

## 1. La reestructuración de la industria automotriz mexicana en el contexto global (1990-2020)

Durante las últimas cinco décadas, la industria automotriz ha experimentado una reestructuración a nivel mundial caracterizada por dos grandes tendencias. La primera es el proceso de deslocalización o desplazamiento de la producción hacia regiones distintas de aquellas que históricamente concentraban la producción, impulsado por la posibilidad técnica de poner en producción fuerza de trabajo relativamente más barata. Estas “regiones emergentes” han llegado a concentrar actualmente más del 50% de la producción mundial. Japón, Corea del Sur y España fueron pioneros en este proceso, pero, con el avance de la automatización del trabajo, se renovaron las posibilidades de relocalización hacia países con abundante mano de obra barata y adecuada para las nuevas condiciones técnicas de producción, como el Este asiático, China, México y varias naciones del este de Europa. La segunda tendencia es la intensificación de los procesos de regionalización en las cadenas productivas y en los mercados, siendo los casos de Norteamérica y Europa los ejemplos más representativos (Fitzsimons y Guevara, 2023).<sup>2</sup>

En consecuencia, existen notables diferencias en la manera en que estas “regiones emergentes” han sido subsumidas en las cadenas globales de valor de la industria automotriz, especialmente entre los países cercanos a los mercados ya establecidos y aquellos que conforman mercados emergentes. En el primer caso, las empresas transnacionales se centran en estrategias orientadas a reducir costos a través de la utilización de mano de obra barata para abastecer los mercados tradicionales, como ocurre en México, España y Europa Oriental. En el segundo caso, la estrategia se enfoca en la búsqueda de mercados locales o regionales de gran envergadura, al menos en términos de su potencial, como sucede en China, India o Brasil (Sturgeon y Florida, 2000).<sup>3</sup> En resumen, la industria automotriz se ha reestructurado globalmente a través de la incorporación diferenciada de nuevos territorios en sus operaciones de producción y distribución, con la mediación de las políticas industriales y comerciales de los estados nacionales.

Este proceso global ha demandado una profunda *reestructuración* de la industria automotriz mexicana. En concreto, implicó la transformación de su base de reproducción, que hasta 1980 se encontraba orientada por el modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), centrado en el mercado interno con cadenas de suministro nacionales. En contraste, el nuevo modelo de industrialización tiene como objetivo la exportación a mercados globales. Entre la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 hasta 2017, la proporción de la producción automotriz mexicana destinada a la exportación aumentó del 53% al 82%, con Estados Unidos y Canadá absorbiendo cerca del 90% de esas exportaciones (Klier y Rubenstein, 2017). En síntesis, estas dinámicas globales han convertido a regiones clave del territorio mexicano (Noreste, Noroeste, Centro y Bajío) en plataformas estratégicas de exportación hacia el mercado estadounidense.

Como resultado, la industria automotriz mexicana experimentó un aumento del 400% en la producción de automóviles entre 1994 y 2018, un crecimiento superado solo por China e India durante este periodo (Covarrubias, 2020). En la actualidad, representa el 3.6 % del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, el 18 % del PIB manufacturero y emplea a más de un millón de personas. México es el séptimo fabricante mundial de vehículos de pasajeros, con una producción de 3.5 millones de unidades anuales, de las cuales el 88% se exporta y el 76% tiene como destino a EE. UU.<sup>4</sup> En el ámbito de los vehículos de carga, el país ocupa el quinto lugar mundial como fabricante, albergando 14 fabricantes y ensambladores de autobuses, camiones y tractocamiones, así como dos fabricantes de motores, con 11 plantas que generan más de 28,000 empleos. México es el mayor exportador global de camiones tractores con el 95.1% dirigidos a Estados Unidos,

<sup>2</sup> Es necesario notar que la industria automotriz presenta una particularidad en comparación con otras industrias. Los lugares de producción no pueden estar muy distantes del mercado final debido a la complejidad del transporte de vehículos completos o de algunas piezas automotrices. Por ello, esta industria siempre ha tendido a desarrollarse regionalmente en lugar de globalmente (Crossa, 2021). Aunque este límite a la globalización está más marcado para el sector terminal de la industria y para aquellas producciones de autopartes más complejas.

<sup>3</sup> Fitzsimons, A. y Guevara, S. (2018). La industria automotriz argentina y sus fuentes de ganancia: un análisis de largo plazo (1960-2013), *Am. Lat. Hist. Econ.*, 25(1), pp. 239-274. señalan que la visión de la industria automotriz tardía como un proceso dual, que integra algunos países como periferias de los centros clásicos de la industria o forma nuevos mercados regionales, puede ser insuficiente, especialmente para explicar la especificidad de la industria en Sudamérica, particularmente en Brasil y Argentina. Sin embargo, consideramos que esta perspectiva es útil para el caso específico de México.

<sup>4</sup> Los fabricantes de automóviles establecidos en México incluyen Audi, BMW, Ford Motor Company, General Motors, Honda, Hyundai, Jac by Giant Motors, Kia, Mazda, Mercedes Benz, Nissan, Stellantis, Toyota, Volkswagen y Tesla, que recientemente anunció una nueva planta para ser construida en el estado de Nuevo León como parte de su producción de vehículos eléctricos.

además de ser el cuarto exportador de vehículos pesados de carga, y el segundo mercado de exportación después de Canadá para camiones medianos y pesados estadounidenses.<sup>5</sup> En el sector de autopartes, el país es el principal exportador al mercado estadounidense y el cuarto mayor productor mundial solo detrás de China, Estados Unidos y Japón. Estas cifras reflejan cómo el tamaño del mercado automotriz mexicano, junto con su proximidad y relación económica con Estados Unidos, impulsa una constante demanda de equipos originales y repuestos automotrices.<sup>6</sup>

Evidentemente, esto también ha provocado una reconfiguración geográfica del mercado laboral de la industria automotriz en América del Norte, con una clara tendencia a la redistribución del empleo en favor de México. Entre 1990 y 2016, el empleo en la industria automotriz mexicana se multiplicó por siete, mientras que en Estados Unidos y Canadá disminuyó (Rodríguez y Sánchez, 2017). Como resultado, México pasó de concentrar apenas el 7% de los empleos del sector automotriz en América del Norte en 1994 a alcanzar el 41% en 2016. No obstante, es importante destacar que esta redistribución del empleo no se debe principalmente a la relocalización de plantas de Estados Unidos o Canadá en México, sino a que la mayoría de las nuevas inversiones automotrices durante este periodo se han concentrado en territorio mexicano. Un ejemplo de esto es que, entre 2010 y 2020, de las 11 nuevas plantas ensambladoras establecidas en América del Norte, 9 se ubicaron en México (Covarrubias, 2020).

*Sin embargo, el “escalamiento” de la industria automotriz mexicana no ha conducido a una mejora en las condiciones de vida de la fuerza de trabajo empleada en el sector.* Desde la década de 1980, en esta industria los salarios mexicanos se encuentran en el lugar quinto más bajo del mundo (Quintero, 2015). A pesar del crecimiento y el aumento en la productividad, las condiciones de vida de los trabajadores automotrices no sólo no han mejorado, sino que incluso han empeorado (Covarrubias, 2016). Un ejemplo claro de esta situación es la evolución de la brecha salarial entre México y los otros dos países de la región. Entre 1994 y 2016, en lugar de reducirse, dicha brecha se amplió considerablemente. En 1994, los salarios en el sector terminal en EE. UU. y Canadá eran 5.4 y 5.1 veces mayores que en México, respectivamente; para 2016, esta diferencia aumentó a 9.1 y 8.4 veces. En el sector de autopartes, la disparidad es aún más acentuada. En 2016, los salarios de los trabajadores mexicanos en este sector representaban solo el 7.8% del salario promedio de sus contrapartes canadienses y el 8.4% del de los estadounidenses (Rodríguez y Sánchez, 2017). En concreto, durante la década 2010-2020, los salarios de los trabajadores del sector en México disminuyeron en un 42%, con una caída anual promedio del 4% (Covarrubias, 2020).

Esta situación es tan dramática que, a mediados de la década anterior, el poder adquisitivo de los salarios en la industria automotriz mexicana no sólo era considerablemente más bajo en comparación con los países “clásicos” de la industria (EE. UU., Alemania, Francia, Italia y Japón), sino que llegaba a ser hasta dos o tres veces menor que el de países como Brasil o Argentina. Esto resulta especialmente notable dado que estos países operan en un mercado regional más limitado, como el MERCOSUR, y cuentan con niveles de automatización y productividad considerablemente más bajos que los de Norteamérica (Fitzsimons y Guevara, 2023). En resumen, existe una contradicción entre el crecimiento económico y la calidad del empleo en la industria automotriz mexicana, lo que refleja el carácter desigual de su desarrollo. Esta disparidad ha generado preocupación en la comunidad internacional, dando lugar a diversos mecanismos tratando de abordar sus causas. A continuación, exploraremos esta cuestión en detalle.

## 2. El nuevo modelo de regulación laboral en México y el sindicalismo corporativo en el sector automotriz

El desarrollo desigual de la industria automotriz mexicana ha ejercido una presión a la baja sobre los salarios de los trabajadores del sector en Estados Unidos y Canadá (Van Dam y Whalen, 2023), al mismo tiempo que ha contribuido a la continua pérdida de empleos en ambos países (Crossa, 2021). Este panorama generó una creciente preocupación entre los gobiernos y sindicatos de Estados Unidos y Canadá, especialmente ante la evidente incapacidad de los acuerdos laborales del extinto TLCAN para abordar el problema. En consecuencia, surgió la necesidad de implementar nuevos mecanismos, tanto a nivel nacional como regional, para mejorar las condiciones laborales en México y, de este modo, proteger el empleo y los salarios en Estados Unidos y Canadá. Ante la presión internacional, el gobierno federal mexicano se vio obligado a reestructurar su modelo de regulación laboral en dos aspectos clave.

En primer lugar, las reformas al artículo 123 constitucional en 2017 y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019 han buscado dismantelar los fundamentos institucionales del corporativismo estatal. Estas reformas tienen como objetivo mejorar la representación en la negociación colectiva y reducir la intervención discrecional tanto del Poder Ejecutivo como de los empleadores en las organizaciones sindicales (Bensusán, Covarrubias y González, 2022). En este sentido, la reforma constitucional de 2017 transfirió la administración de justicia laboral del Poder Ejecutivo al Poder Judicial y estableció un órgano autónomo encargado del registro de sindicatos y contratos colectivos. Para dar cumplimiento a estos cambios, la reforma a la LFT en 2019 reemplazó las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) por Tribunales Laborales y creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL). Este centro ha agilizado el registro de nuevos sindicatos, ya que supervisa con mayor eficacia la democracia sindical y la autenticidad de la negociación

<sup>5</sup> Los principales productores incluyen Cummins, Detroit Diesel Allison, Freightliner-Daimler, Kenworth Mexicana, Mack Trucks de México, International-Navistar, Dina, Scania, Volvo, VW, Man Truck & Bus, Mercedes-Benz, Hino Motors e Isuzu Motors.

<sup>6</sup> Hay cinco subsectores principales en la industria automotriz de México: repuestos de equipo original, repuestos de posventa, repuestos para vehículos eléctricos e híbridos, equipos especiales y productos remanufacturados.

colectiva que las antiguas JCyA. Además, la reforma a la LFT introdujo la obligación de legitimar todos los contratos colectivos del país en un plazo de cuatro años, mediante el voto libre, secreto e informado de los trabajadores.

En segundo lugar, la entrada en vigor del nuevo Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en julio de 2020 estableció un marco laboral trilateral sin precedentes, cuyo proceso de negociación en años anteriores fue determinante para que México modificara su legislación laboral interna. A diferencia de los Acuerdos de Cooperación Laboral del TLCAN, el MLRR del T-MEC otorga a los gobiernos de Estados Unidos y Canadá la facultad de supervisar directamente el cumplimiento de las leyes laborales por parte de las empresas exportadoras en México, aunque con un alcance exclusivo en la protección de los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. El objetivo principal de este mecanismo es prevenir el llamado "dumping social", es decir, la violación de derechos laborales con el fin de reducir costos de producción, lo que crea una competencia desleal entre las empresas. Desde 2021, el gobierno estadounidense ha activado el MLRR en 24 ocasiones en instalaciones de diversas industrias. El sector automotriz ha sido el más monitoreado, con 16 activaciones del mecanismo, particularmente en el sector de autopartes (Office of the United States Trade Representative, 2024).

Durante el breve periodo en el que ha estado en vigencia el nuevo modelo de regulación laboral, han surgido nuevos procesos en una pequeña fracción de la industria automotriz mexicana. En primer lugar, la deslegitimación de algunos contratos colectivos de protección.<sup>7</sup> En segundo lugar, la pérdida de la constancia de representatividad por parte de sindicatos oficiales, en su mayoría afiliados a facciones de la Confederación de Trabajadores de México. En tercer lugar, la creación y el reconocimiento, tanto por parte de las empresas como del estado, de nuevos sindicatos no afiliados al oficialismo. En algunos casos, esto ha llevado a la negociación de nuevos contratos colectivos o reconocimiento de contratos ley<sup>8</sup> que se traducen en mejoras laborales para todos los trabajadores de las plantas involucradas.

En consecuencia, tanto las reformas laborales (2017 y 2019) como el MLRR del T-MEC están diseñados con el objetivo de incidir en la transformación de la estructura del sindicalismo mexicano. Como ya mencionamos, por un lado, la reforma laboral trata de arrebatarle el control de la toma de decisiones a las dirigencias sindicales delegándolo a los trabajadores. En tanto, el MLRR funciona como un instrumento correctivo en caso de denegar a los trabajadores la libertad sindical y derechos colectivos. La apuesta normativa de estos cambios institucionales es transformar el funcionamiento de los sindicatos y enfrentarse a la añeja y fuerte estructura sindical corporativa edificada en la primera mitad del siglo XX y que sobrevivió a grandes insurrecciones obreras, e incluso a la transición política mexicana en la derrota electoral del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en el año 2000. Por lo anterior, cualquier análisis sobre el potencial transformador del nuevo contexto institucional y de insurrecciones obreras requiere comprender el contexto estructural sindical en el que transcurren.<sup>9</sup>

El poder del sindicalismo corporativo contemporáneo fue hechura del régimen posrevolucionario. Su consolidación se presentó durante el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940) al organizar a los trabajadores en las grandes centrales obreras, principalmente en la Confederación de Trabajadores de México (CTM) e incorporándolas al partido oficial, al entonces Partido Nacional Revolucionario (PNR), antecesor del PRI (Zapata, 2013). El poder de los sindicatos corporativos sobre los trabajadores mexicanos, basado en su legitimidad y representatividad, deviene de la capacidad de los dirigentes sindicales de gestión y negociación de protecciones y beneficios para sus agremiados. Capacidad otorgada por los regímenes posrevolucionarios para mantener la paz laboral (De la Garza, 1993).

La crisis del sindicalismo corporativo, instaurado durante el cardenismo, comenzó en la década de 1970 bajo el gobierno de Luis Echeverría (1970-1976), cuando las relaciones entre su administración y la CTM fueron redefinidas. Por un lado, Echeverría otorgó mayor interlocución al sindicalismo independiente, alentado incluso desde el propio régimen; por otro lado, apoyó disidencias internas dentro de la CTM, debilitando su capacidad de intermediación con la clase obrera (Brachet, 1996). Sin embargo, esta apertura fue revertida durante el sexenio de José López Portillo (1976-1982), quien frenó el movimiento democratizador del sindicalismo restableciendo el poder del sindicalismo oficial. Esto se logró al otorgar gubernaturas a líderes sindicales, crear el Banco Obrero bajo administración de la CTM y, sobre todo, cediendo el control del Infonavit. Además, mediante una reforma política, los sindicatos independientes quedaron subordinados a los partidos de izquierda, lo que los desplazó del combate político directo (Brachet, 1996:192). A ello se sumó la restricción al surgimiento de nuevos sindicatos independientes mediante la "prerrogativa" gubernamental de reconocer oficialmente a los sindicatos, marcando el fin de la expansión del sindicalismo independiente (Brachet, 1996:193). No obstante, fue en la década de 1980 cuando la crisis del sindicalismo corporativo se profundizó debido a la reestructuración de las organizaciones laborales y productivas, así como a la reorientación de la economía mexicana hacia un modelo exportador (De la Garza, 1993).

<sup>7</sup> Contratos Colectivos de Trabajo que se firman a espaldas de los trabajadores. Antes de la implementación laboral se estimaba que un 85% de los contratos eran de protección.

<sup>8</sup> Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades.

<sup>9</sup> El lector podrá recurrir a la amplia bibliografía sobre el corporativismo mexicano en las obras de Zapata, Francisco (1993, 2013); De la Garza, Enrique (1993).

En el caso específico de la industria automotriz mexicana, los sindicatos también han tenido preponderantemente un carácter corporativo. Sin embargo, en el sector terminal, desde la década de 1970 han existido experiencias de sindicalismo independiente en empresas como Volkswagen, Nissan y Ford. En la actualidad, los diferentes sindicatos independientes<sup>10</sup> del sector terminal automotriz agrupados en la Federación de Sindicatos Independientes de la Industria Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático (FESIAAN) representan un tercio de los trabajadores automotrices del sector terminal (Volkswagen, Nissan, Audi y General Motors) (Gascón, 2022). En la coyuntura actual, a partir de la reforma, a este sindicalismo independiente de las empresas armadoras se le han sumado nuevas experiencias de sindicalismo independiente pero ahora en el sector de autopartes (SINTTIA, LSOM, SITLDSG y SNITIS).

La reforma laboral de 2019 profundizó aún más la crisis del sindicalismo corporativo por las razones expuestas con anterioridad. Sin embargo, llegó en una coyuntura de gran debilidad del movimiento obrero, por lo que las instituciones del Estado fueron necesarias para fortalecer las capacidades de los trabajadores. La arquitectura jurídica e institucional construida desde el 2019, como ya se comentó páginas arriba, empoderó a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, no para derrotar desde arriba al sindicalismo corporativo, sino para posibilitar construir desde abajo formas de asociación sindical que mejoren la calidad de vida de los trabajadores. En esta tarea de fortalecer a los colectivos de trabajadores la presencia y papel de dinamizadores sindicales fue fundamental para alentar y organizar el sindicalismo independiente en el sector automotriz, sobre todo en el de autopartes. Como se verá más adelante, en ningún conflicto sindical detonado en la actual coyuntura existía una organización previa de los trabajadores, al menos lo suficientemente fuerte para detonar un conflicto. Razón por la cual la presencia y papel de dinamizadores sindicales fue crucial para organizar a los trabajadores.

Tomando prestada una idea de Sergio Zermeno (2010), algunos dinamizadores sindicales cuentan con una trayectoria prolongada organizando, sedimentando y construyendo convergencias en el ámbito sindical. Un ejemplo destacado es el Movimiento 20/32, surgido en 2019 en las maquiladoras de Matamoros durante las luchas obreras por incrementos salariales, que dio lugar al Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores Industriales y de Servicios "Movimiento 20-32" (SNITIS). Este sindicato ha disputado y ganado espacios de representatividad al sindicalismo corporativo en la industria de autopartes ubicada en la frontera noreste de Tamaulipas. De manera similar, el Comité Fronterizo de Obreras (CFO), frente a la debilidad del sindicalismo independiente en la frontera de Coahuila, lleva más de dos décadas organizando a las trabajadoras de la maquila de autopartes y textil. Sus esfuerzos han logrado victorias significativas, impulsadas por el marco de la Reforma Laboral y las disposiciones laborales del T-MEC.

El Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) juega un papel clave en la organización y dinamización de trabajadores de la industria automotriz del Bajío mexicano. Este esfuerzo permitió la creación del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA), que ha logrado disputar y obtener la representatividad sindical en plantas automotrices de Guanajuato. De manera similar, la Casa del Obrero Potosina ha sido fundamental para organizar y consolidar sindicatos en sectores como los llanteros de Goodyear en San Luis Potosí y las autopartes en Morelos, lo que resultó en la formación del Sindicato Independiente de Trabajadores de Goodyear México (SITG-M) y del Sindicato Independiente de Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México (SITLDSG-M).

Asimismo, universidades mexicanas han contribuido como dinamizadoras sindicales mediante la producción de información e investigaciones útiles para la democratización sindical en la industria automotriz. A través de los Labour Centers, se han creado grupos de investigación en instituciones como la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Iberoamericana (UI), la Universidad de Guanajuato (UG) y la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ).

En el ámbito internacional, actores como la AFL-CIO, Public Citizen, Global Trade Watch, Unifor de Canadá y Rethink Trade han sido fundamentales para consolidar el sindicalismo independiente en México. Su apoyo mediante asesorías, recursos y estrategias permitió escalar los conflictos sindicales a instancias como el MLRR, utilizado en casos de violación a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Finalmente, la activa participación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos a través de agregados laborales y una variedad de implementadores (Solidarity Center; American Institutes for Research; Pan-American Development Foundation y Partners of the Americas) desplegaron un gran activismo para la implementación de la reforma laboral. En resumen, el nuevo esquema de organización de la producción en cadenas globales de valor para Norteamérica requería, desde el punto de vista de los estadounidenses, un nuevo marco laboral en México que evitara el dumping salarial en las exportaciones. Solamente con la amenaza de los estadounidenses de no firmar el nuevo acuerdo comercial se pudo "doblar" al gobierno, empresarios y sindicatos corporativos para que aceptaran la reforma laboral y el MLRR.

Además, sin el apoyo externo los cambios laborales en México no hubieran ocurrido, seguramente se quedarían en intenciones ya que el gobierno mexicano no hubiera invertido recursos económicos y humanos en aumentar las capacidades o mecanismos internos en las nuevas instituciones laborales. Queda pendiente si los empresarios, sindicatos y el gobierno mexicano siguen dispuestos a seguir aceptando en el futuro la activa participación de los agregados laborales e implementadores estadounidenses.

<sup>10</sup> Por sindicatos independientes entendemos sindicatos que no forman parte de las federaciones sindicales tradicionales o corporativas (CTM y CROC).

En el siguiente apartado se busca documentar, mediante el estudio de diferentes conflictos, las tensiones generadas en el proceso de implementación de la reforma laboral y el MLRR. Estas tensiones ofrecen una visión sobre las acciones y el posicionamiento de los distintos actores laborales frente al proceso de transformación en curso, permitiendo vislumbrar los posibles alcances y limitaciones de este cambio institucional.

### 3. Tensiones en la implementación de la reforma laboral y el MLRR

La respuesta a la reforma laboral y al MLRR en México provino de diferentes sectores. El gobierno mexicano demandó que el MLRR fuera recíproco para poder intervenir en la denegación de derechos laborales de los trabajadores agrícolas mexicanos en Estados Unidos. Demanda que no prosperó por la negativa del gobierno estadounidense (Menetto, 2021). En tanto, el sindicalismo corporativo acudió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) para ampararse por considerar que el MLRR interviene en la vida interna de los sindicatos (Hernández, 2021). Por su parte, el empresariado aceptó las nuevas reglas laborales solo por no afectar sus negocios con Estados Unidos, pues es de sobra conocida su postura de rechazo a la agenda democrática en los sindicatos al ser quienes más se benefician de la pasividad de los trabajadores y del control que ejercen los líderes sindicales.

#### 3.1. Exposición de los conflictos en la implementación de la reforma laboral

Las transformaciones jurídicas e institucionales, sus avances y sus obstáculos, las hacemos visibles a través del complicado proceso de respuestas de los actores de la reforma laboral. Lo cual posibilita comprender el derrotero que podrá seguir el cambio laboral mexicano.

##### a) *General Motors-Silao, Guanajuato*

El conflicto sindical emblemático en el nuevo contexto laboral mexicano se presentó en la amadora de automóviles General Motors-Silao, localizada en el estado de Guanajuato. Su relevancia radica en que hizo observables las tensiones generadas en la implementación de la reforma laboral y el MLRR. Mostrando las resistencias del sindicalismo corporativo hegemónico hacia el cambio institucional y la “pasividad” empresarial para garantizar la libertad sindical.

La implementación de la reforma laboral en General Motors fue posible por la presencia de un grupo de trabajadores organizados capaces de llamar la atención sobre el fraudulento proceso de legitimación del CCT llevado a cabo por el sindicato que mantenía la representatividad de los trabajadores.<sup>11</sup> Organizados en el grupo denominado “Generando Movimiento” se emprendió una campaña para que no se legitimaran el CCT en las votaciones de abril de 2021. Votación, por cierto, organizada según la normatividad por el sindicato que ostente la representatividad de los trabajadores.

La implementación de la reforma laboral derivó en una tensión entre el sindicalismo corporativo y las autoridades laborales mexicanas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) suspendió la votación de legitimación del CCT debido a las múltiples evidencias de un desaseado proceso en el que estaban involucrados el sindicato y la empresa: intimidaciones, no entregar a los trabajadores copias impresas del CCT, coacción a los trabajadores a la libertad de votación, entre otros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

Ante tales irregularidades, por iniciativa propia, intervino la Oficina de Representación Comercial de Estados Unidos (USTR, por sus siglas en inglés). Rápidamente, a inicios de mayo de 2021, la agencia estadounidense solicitó la intervención del gobierno de México para que se investigara la denegación del derecho de los trabajadores (Office of the United States Trade Representative, 2021). También, instruyó a la Secretaría del Tesoro de Estados Unidos suspender la decisión final de liquidación de cuentas aduaneras para las importaciones desde las instalaciones de General Motors en Silao hasta que se pudiera determinar si hubo una denegación de derechos y, de ser así, hasta que se subsanara (Office of the United States Trade Representative, 2021). Situación que generó tensiones con la empresa. El plazo de un mes para una nueva votación fijado por la STYPS fue ignorado por la CTM, todo en medio de denuncias de trabajadores de estar siendo sujetos a intimidaciones.

La autoridad laboral mexicana dio un ultimátum a la CTM para que se votara en agosto de 2021, so pena de dar por concluido el CCT. Ante el ultimátum, la CTM accedió a lanzar la convocatoria para la fecha requerida. Para esta votación se desplegó una gran movilización de observadores nacionales e internacionales nunca vista en un proceso sindical, así como una cobertura mediática de alcance nacional e internacional. La votación final arrojó 3214 votos por no legitimar el CCT contra 2623 de apoyo a la continuidad del CCT. El 30 de agosto de ese año se formó un nuevo sindicato independiente, el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA), a partir del grupo Generando Movimiento que se había opuesto al sindicato actual y que tiempo después logró obtener la representatividad sindical en General Motors.

##### b) *VU-Manufacturas- Piedras Negras, Coahuila*

<sup>11</sup> La representatividad de los trabajadores estaba en poder del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedores de Autopartes en General, Energía, sus Derivados y Afines de la República Mexicana “Miguel Trujillo López”, afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

El conflicto sindical en VU Manufacturas es quizás el segundo caso más relevante que se presentó en la presente coyuntura. Su relevancia obedece a que después del triunfo de los trabajadores y su sindicato independiente, la empresa fue reticente a aceptar la decisión de los trabajadores y finalmente dio por concluidas sus operaciones en México.

El conflicto sindical inició con una campaña de organización de las trabajadoras de VU Manufacturas con el apoyo del Comité Fronterizo de Obreras (CFO), organización civil de defensa y apoyo de mujeres trabajadoras de la maquila fronteriza, para la formación de un sindicato independiente, dadas las desventajosas condiciones laborales y salariales imperantes en la empresa estadounidense fabricante de interiores de automóviles. Como respuesta a la iniciativa de las trabajadoras, la empresa firmó un CCT con un sindicato de la CTM.<sup>12</sup> Las trabajadoras iniciaron protestas por la intromisión empresarial en la vida sindical y en respuesta la empresa recurrió a amenazas y despidos.

El Comité Fronterizo de Obreras (CFO) y la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM), una organización sindical mexicana, recurrieron en junio del 2022 al MLRR por denegación de derechos a la libertad sindical y represiones de la empresa. El Comité Laboral Interinstitucional de Estados Unidos dio entrada al reclamo por lo que solicitó al gobierno mexicano una investigación sobre la denegación de derechos a la libre asociación.<sup>13</sup> La Oficina de Representación Comercial de Estados Unidos (USTR por sus siglas en inglés) ordenó a la Secretaría del Tesoro estadounidense que suspendiera la liquidación final de las cuentas aduaneras relacionadas con las entradas de mercancías desde las instalaciones de VU Manufacturas en tanto que se garantizara la protección de los derechos de las trabajadoras a la libertad sindical.

En elección por la representatividad sindical, llevada a cabo en agosto de 2022, las trabajadoras votaron a favor de la LSOM, recibiendo el 65 por ciento de los votos por lo que daba por concluido el conflicto.<sup>14</sup> Sin embargo, el conflicto no finalizó por la actitud negativa de la empresa a negociar de buena fe con la representación sindical (LSOM) el nuevo CCT. Situación que llevó nuevamente, en diciembre del 2022, a la LSOM y al CFO a acudir nuevamente al MLRR (Gascón, 2023). El Comité Laboral Interagencial de Estados Unidos aceptó la petición a inicios de enero de 2023. La investigación de las autoridades laborales mexicanas documentó las irregularidades en las que incurrió la empresa.

Con una empresa hostil a negociar con un sindicato independiente, los propietarios desmantelaron VU Manufacturing dejando a las(os) trabajadoras sin empleo. Esto fue posible porque VU Manufacturing era una empresa "fantasma": la maquinaria era propiedad de sus clientes y la nave era rentada, por lo que no le fue difícil desaparecer (Becerra, 2023).

### **c) Teksid Hierro de México, Frontera, Coahuila**

La reforma laboral y el MLRR resolvieron un conflicto sindical de largo tiempo. Un sector de trabajadores de Teksid llevaban años en resistencia para democratizar la vida sindical y la reinstalación de trabajadores despedidos en el proceso de lucha (Marinero, 2018). A solicitud de la United Automobile, Aerospace and Agriculture Implement Workers of America (UAW), la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) (Office of the United States Trade Representative, 2022), la Oficina de Representación Comercial de Estados Unidos (USTR, por sus siglas en inglés) inició una queja en el marco del MLRR. La petición refiere a que Teksid, un fabricante de autopartes propiedad de Stellantis, se había negado a reconocer al SNTMMSSRM como representante de los trabajadores a pesar de su voto a favor del sindicato en 2018 (Noble, 2022).

La negativa de la empresa se basaba en el hecho que los obreros estaban cubiertos por un contrato con un sindicato CTM depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA), cuando debería de ser depositado en la dependencia laboral federal al fabricarse autopartes. En 2021, la Suprema Corte de Justicia de la Nación rechazó el argumento de la empresa. Luego de que la CFCRL afirmara que solo el contrato depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) era válido, la Oficina de Representación Comercial de Estados Unidos (USTR por sus siglas en inglés) solicitó a México revisar si hubo una denegación de derechos en Teksid. Asimismo, pidió a la Secretaría del Tesoro de Estados Unidos suspender la liquidación de entradas de mercancías procedentes de la instalación. Finalmente, se llegó a un acuerdo entre la empresa y el sindicato minero para reconocer su representatividad.

Sin embargo, la CTM siguió resistiendo la pérdida de la representatividad sindical. Por ello, presentó una nueva demanda para una elección de representación en la JFCyA. La elección se llevó a cabo en septiembre de 2022 en la que triunfó el SNTMMSSRM con 642 votos favor y 172 en contra. En octubre del 2022 Stellantis vendió la planta a Cummins.

### **d) Tridonex, Matamoros, Tamaulipas**

El conflicto sindical en Tridonex aporta nuevas evidencias acerca de los retos que se enfrentan los trabajadores en su lucha por democratizar la vida sindical. Tridonex fue el primer caso que se llevó ante el MLRR

<sup>12</sup> Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora de Accesorios y Maquinaria Pesada y Manufactura de Muebles Metálicos de Coahuila

<sup>13</sup> El Comité Laboral Interinstitucional del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, tiene entre las muchas responsabilidades, recibir y revisar las quejas bajo el Capítulo Laboral del T-MEC y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

<sup>14</sup> USTR estuvo de acuerdo en que ya no hay una denegación de derechos y ordenó al Secretario del Tesoro que reanudara la liquidación de las entradas de bienes de las instalaciones de Manufacturas de la empresa.

por denegación de derechos de representación sindical (AFL-CIO, 2021). La denegación de derechos a la libertad de asociación en Tridonex, fabricante de repuestos para automóviles, no tuvo el respaldo del gobierno mexicano aludiendo que los hechos de denegación de libertad sindical signados por las organizaciones demandantes ocurrieron antes de la firma del T-MEC (González, 2021).<sup>15</sup>

Ante la negativa mexicana de actuar en la resolución del conflicto, la Oficina de Representación Comercial de Estados Unidos (USTR por sus siglas en inglés) negoció con la empresa para subsanar los reclamos de los trabajadores, incluyendo una futura elección sindical (Office of the United States Trade Representative, 2021). Sin embargo, el conflicto sindical se alargó por la resistencia que emprendió la CTM en los tribunales. Esta es la historia.

El Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios-Movimiento (SNITIS) demandó, en junio de 2021, ante la JFCyA, una elección para determinar la representatividad sindical frente al cetemista Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladora (SITPME).<sup>16</sup> La elección se llevó a cabo hasta febrero de 2022, en un contexto de acusaciones del SNITIS de prácticas de acoso e intimidación a los trabajadores para favorecer al SITPME. Con una gran participación de los trabajadores, del 86 por ciento, el SNITIS ganó la votación con 1,126 votos frente a 176 sufragios del SITPME.

El sindicato cetemista derrotado siguió resistiendo e impugnó el resultado ante el Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Primer Circuito y solicitó su suspensión, la cual fue concedida por la JFCyA. El SNITIS respondió con un recurso de impugnación ante el Tribunal Colegiado de Asuntos Laborales del Primer Circuito contra la suspensión dictada por la CAB Federal e interpuso su oposición a los intentos del SITPME de intentar anular el resultado de la votación. Finalmente, el Tribunal Colegiado en Asuntos Laborales del Primer Circuito, tras casi medio año de litigios, se permitió la entrada de SNITIS a las plantas y pudo representar a los trabajadores de Tridonex.

En agosto de 2022, el Tribunal Colegiado rechazó la apelación del SITPME a la decisión de la JFCyA de reconocer al SNITIS como el representante legítimo de los trabajadores de Tridonex. El SITPME siguió apelando ante la Corte Suprema de Justicia de Nación, pero la empresa reconoció al SNITIS como titular del CCT.

### **e) Goodyear, San Luis Potosí**

El conflicto sindical en Goodyear- San Luis Potosí aporta nuevas evidencias para los fines de nuestro estudio, porque este caso cuenta con la particularidad de que la lucha de los trabajadores tuvo el objetivo de obligar a la empresa a reconocer la existencia del contrato ley que rige a la industria hulera.

En el 2015, antes de que la empresa llantera iniciara operaciones, Goodyear y la CTM<sup>17</sup> firmaron un convenio de administración del Contrato Ley de la industria del Hule, que, según los trabajadores, buscaba evadir las disponibilidades del Contrato Ley y ahorrarse las prestaciones que el Contrato Ley incluía. Además, firmaron un convenio singular que no beneficiaba a los trabajadores. Paso siguiente, firmaron otro CCT que regiría las relaciones laborales de todos los trabajadores.<sup>18</sup>

El 23 y 24 de abril de 2023 se llevó a cabo la consulta de legitimación del CCT. El 23 de abril, pocos minutos antes de finalizar la primera jornada de votación, la urna fue robada por integrantes de la CTM, en complicidad con la empresa y autoridades del CFCYRL.<sup>19</sup> Rápidamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) publicaron un comunicado en el que se denuncia el fraude en la elección y su pronta reposición (Valdelamar, 2023).

Al día siguiente del robo de la urna, el 24 de abril, la empresa emitió un comunicado informando la decisión del CFCYRL de suspender la votación por las irregularidades manifestando su compromiso para que el proceso de legitimación del CCT se lleve a cabo en un contexto de libertad sindical. Posteriormente, la empresa presentó una denuncia penal por los hechos ocurridos. La autoridad laboral se comprometió a reponer la votación asumiendo la organización del proceso y presentar denuncias penales por el robo de la urna.

En tanto, el Sindicato Independiente de Trabajadores de Goodyear México, sección de la Liga Sindical Obrera Mexicana, llamó a los trabajadores a seguir luchando por la libertad sindical y el derecho a la contratación colectiva a través del Contrato Ley. Mientras que la CTM se desligó de los acontecimientos.

El CFCYRL convocó al nuevo proceso de legitimación del CCT para el 7 y 8 de mayo del 2023. El proceso de votación fue observado por organismos como el Instituto Nacional Electoral (INE), la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y observadores independientes. Con un padrón electoral de 1149 electores, la votación mayoritaria de los trabajadores fue por no legitimar el CCT: 727 votos contra 140. En un comunicado la CTM acepta el resultado (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023).

<sup>15</sup> El Comité Laboral Interagencial de EEUU documentó que en la empresa de capital estadounidense se denegó a los trabajadores el derecho a la libre asociación y negociación colectiva por lo que se justificaba la invocación del MLRR. Sin embargo, el gobierno mexicano a través de la SE no aceptó el reclamo.

<sup>16</sup> El SNITIS afirmó que un esfuerzo anterior para asegurar una elección a través del CAB del estado de Tamaulipas había sido ignorado durante más de un año.

<sup>17</sup> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Siderometalúrgica, Automotriz y Proveedores de Autopartes en General de la Energía y sus Derivados y Similares de la República Mexicana "Miguel Trujillo López".

<sup>18</sup> Información proporcionada por trabajadores durante una observación participante durante la legitimación del CCT en abril del 2023.

<sup>19</sup> El autor de este artículo participó como observador independiente en el proceso de legitimación, posición que posibilitó documentar lo narrado.

Un par de meses después se convocó a elección para elegir la representatividad sindical en la empresa en la que el Sindicato Independiente de Trabajadores de Goodyear México, sección de la Liga Sindical Obrera Mexicana, salió victorioso consiguiendo 899 votos frente a 30 de la CTM (Martínez, 2023). En agosto de 2023, las autoridades laborales declaran a la LSOM como titular del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en productos Manufacturados en la empresa Goodyear-SLP.

#### 4. ¿Tendencias a la democratización sindical?

La reforma laboral del 2019 vuelve a poner en el centro de la discusión el tema del funcionamiento de los sindicatos y la democracia sindical. La apuesta de transformación se podrá observar con mayor claridad en los procesos que están siguiendo los sindicatos surgidos con la implementación de la reforma laboral. La pregunta es si los sindicatos están generando nuevas experiencias sindicales y de trabajo en su relación con las bases trabajadoras.

Los nuevos sindicatos en la industria automotriz, sobre todo los de carácter nacional, tienen por delante propósitos de crecimiento, pero a la vez de generar nuevas experiencias sindicales y de trabajo. Estos sindicatos se enfrentan a una cultura sindical corporativa que ahoga cualquier iniciativa de democratización sindical. Aunque es muy temprano para hacer un balance sobre estas nuevas experiencias, es pertinente hacer una fotografía del momento inicial.

Después de cuatro años del proceso de implementación de la reforma laboral surgieron tres sindicatos nacionales que han logrado la representatividad sindical en ocho empresas: Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios (SNITIS); Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA); Liga Sindical Obrero Mexicana (LSOM). Y un sindicato de empresa: Sindicato Independiente de los Trabajadores(as) de Saint Gobain. Los sindicatos SNITIS, SINTTIA y LSOM tienen en común que se formaron al calor de la implementación de la reforma laboral de 2019, aunque también están presentes elementos diferenciadores que están definiendo trayectorias sindicales propias.

Lo que diferencia al Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios (SNITIS) de otras experiencias en el actual conflicto sindical es a su origen en un movimiento huelguístico de trabajadores(as) de la maquila en la ciudad de Matamoros, Tamaulipas en el 2019. Este acontecimiento fue significativo porque se involucraron todos los trabajadores de la maquila por fuera del control corporativo de los sindicatos y de los canales institucionales legales de negociación, además de que fue un movimiento exitoso al lograr que las empresas cedieran a todas las demandas (Martínez y Reyes, 2020).

Las expectativas de crecimiento del SNITIS aún no se han concretizado. Pronto los sindicatos corporativos lograron rehacer el control sobre los trabajadores, lo que derivó en que la gran mayoría de los CCT se legitimara en la implementación de la reforma laboral de 2019. Sin embargo, SNITIS logró dos importantes victorias, consiguiendo la representatividad sindical en Tridonex y Panasonic, además de estar disputando otras representaciones sindicales, como en la empresa Carter Pillar en Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Desde un principio el SNITIS tuvo un liderazgo fuerte y personalista a través de la asesora sindical Susana Prieto. La concentración de las decisiones en la abogada laboral ha generado conflictos internos en el sindicato, derivando en divisiones. Sindicalistas, incluyendo a la secretaria general, denunciaron el control ejercido por la abogada, la escasa participación de los trabajadores en la vida sindical y la denegación de información a la base trabajadora de las decisiones tomadas por la asesora laboral (Quintero, 2023).<sup>20</sup>

El gran tamaño de la empresa de General Motors-Silao que ocupa a varios miles de trabajadores deriva en una mayor participación de grupos sindicales en el conflicto sindical. Los trabajadores independientes se agruparon en un inicio en el denominado "Generando Movimiento", del cual surgió el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA). En consecuencia, los oficialistas se vincularon en tres agrupaciones: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Metalúrgica en la República Mexicana; el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria del Auto Transporte, Construcción, de la Industria Automotriz, Autopartes, Similares y Conexos de la República Mexicana, C.T.M. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias, Comercio y Servicios en General "Carrillo Puerto".

Con la victoria de representatividad sindical, SINTTIA está pasando por un proceso complejo y tenso en su interior que se puede denominar de centralización de decisiones. Por ejemplo, en la elección de la directiva en el mes de febrero compitieron tres planillas: Azul Unidad, encabezada por Ezequiel Balandrán Negrete, la planilla Rojos, con Jorge Armando Vargas Hernández al frente y la planilla Negro y Rosa, encabezada por María Alejandra Morales Reynoso, actual secretaria general del SINTTIA (La Roncha del Bajío, 2024).

Algunos trabajadores de las empresas Draxton y Fränkische, secciones sindicales de SINTTIA, expresaron sus molestias con el sindicato, pues afirman que las tres planillas participantes para la nueva estructura de SINTTIA provienen totalmente de la empresa General Motors Silao, dejando a los demás agremiados sin participar y solo con el derecho de votar.

En el proceso de elección sindical, integrantes de SINTTIA manifestaron diversas violaciones en el proceso electoral en la elección de la dirección sindical. Denunciaron la integración del comité electoral, quienes negaron la participación de planillas opositoras al proyecto y trabajo de Alejandra Morales Reynoso, actual secretaria general. Posteriormente, señalaron la violación al estatuto sindical que impide la reelección en la secretaria general. Por lo que la reelección de Alejandra Morales fue calificada como ilegal (Editor, 2024). Otro plano de la participación de los(as) trabajadores en las decisiones sindicales se presentó en la primera

<sup>20</sup> <https://www.colef.mx/opinion/el-conflicto-del-snit-is-termometro-de-los-avances-por-la-democracia-sindical/>

negociación del CCT de SINTTIA. En el proceso se consultó a los agremiados logando una participación del 87 por ciento, con un aumento salarial de 8.7% que está por encima de la inflación (Martínez, 2022).

La Liga Sindical Obrero Mexicana (LSOM) tuvo sus orígenes en los 1990 en la industria textil del estado de Puebla. Surgió a raíz de la lucha de las trabajadoras en la maquiladora KUKDONG (De la Garza y Hermanson, 2004). La Liga se fortaleció en el actual conflicto sindical al apoyar con su registro como sindicato nacional la lucha de los trabajadores de VU Manufacturas y Goodyear-San Luis Potosí, así como otras luchas en las empresas de autopartes Asiaway Automotive y Teklas Automotive.

El crecimiento de la LSOM se debe a que otorga autonomía a las secciones sindicales que la conforman. De tal manera que el Sindicato Independiente de Trabajadores de Goodyear de México (SITGM) funciona como una de las secciones de la Liga. El SITGM se formó para agrupar al incipiente movimiento de trabajadores de Goodyear. En lugar de iniciar un proceso de registro como sindicato, los trabajadores tomaron la decisión de apoyarse en el registro de la LSOM. El grupo dirigente del SITGM es el que inició el conflicto sindical. A partir de ganar la representatividad sindical están en el proceso de construcción de las formas de participación sindical. Proceso que acompañaron el Centro de Solidaridad y la Casa Obrera Potosina.

En el análisis y valoración de las nuevas experiencias sindicales conviene traer a la discusión lo que Enrique de la Garza (2001) señalaba años atrás sobre el tema de la democracia sindical: a) que el cambio democrático no necesariamente se expresará a través de consultas en asambleas a los trabajadores y la incorporación de todos en las decisiones, pero sí, por otros medios como la participación de los trabajadores en los comités de fábrica o comisiones mixtas lo que deriva en un mayor involucramiento en las decisiones de los obreros; b) escapar de la mirada formalista que asigna atributos formales a la democracia en cuanto a las reglas de elección de dirigentes, lo que significa asumir que no hay un solo tipo de democracia, la cual se construye según la coyuntura y que ésta se construye socialmente, además que los actores no necesariamente tienen una vocación democrática.

## Conclusiones

La participación de los actores laborales en los conflictos sindicales permite observar las tensiones y alcances de la implementación de la reforma laboral. Gobierno, empresarios y sindicatos corporativos apoyaron el proceso de cambio laboral en lo formal, pero en la práctica no existió el compromiso para una auténtica transformación.

El hecho de que los sindicatos titulares de la representación de los trabajadores organizaran las consultas de legitimación de los CCT, sin la participación de las autoridades laborales y de la sociedad, deslegitimó la implementación de la reforma laboral pues son conocidas las prácticas antidemocráticas que imperan en el sindicalismo corporativo. De hecho, los casos de legitimación y de representatividad sindical en que operó una participación activa de trabajadores, organizaciones sociales y las autoridades derivaron en derrotas para el sindicalismo corporativo.

Los empresarios, desde el 2017, cedieron al cambio laboral normativo únicamente cuando se enteraron de los problemas que enfrentarían sus negocios de no aprobarse la reforma laboral. En tanto, el sindicalismo corporativo al verse potencialmente afectado en su hegemonía impugnó en los tribunales de justicia los cambios en la LFT que obliga a los sindicatos a someter a votación de los trabajadores la representatividad sindical. Finalmente, cedieron a participar en la implementación de la reforma laboral.

El gobierno no destinó un robusto presupuesto para la implementación de la reforma laboral y realizó esfuerzos para evitar la aplicación del MLRR, buscando llegar a acuerdos con las empresas para atender los reclamos de denegación de libertad sindical y derechos colectivos. Situación que da márgenes para que las empresas incumplan los acuerdos.

El MLRR se convirtió en parte del repertorio de la lucha de los trabajadores. Lo que ha propiciado tensión entre los empresarios ante el temor permanente de que sea utilizado por sus trabajadores en sus reclamos laborales, aludiendo que México ya cuenta con instituciones para enfrentar casos de denegación de derechos laborales.

La participación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos con recursos económicos y humanos para la implementación de la Reforma Laboral fue fuente de tensiones. El gran presupuesto que el Congreso estadounidense destinó para apoyar al gobierno mexicano para la implementación de la reforma laboral levantó más de una opinión en contra de diversos actores políticos y sindicales dada la historia de nacionalismo mexicano y la clara política intervencionista de Estados Unidos. Por ejemplo, la participación de uno de los implementadores, el Centro de Solidaridad, como organizador de descontentos de los trabajadores fue visto, no por pocos actores sindicales, empresariales y académicos, como una intromisión del gobierno de Estados Unidos.

Los alcances democratizadores de la reforma laboral aún están por observarse. La historia del movimiento obrero mexicano está llena de grandes acontecimientos de insurgencia obrera (Ferrocarrileros, electricistas, mineros) que no lograron democratizar sus sindicatos por el férreo control ejercido por el sindicalismo corporativo. Por ahora, la reforma laboral de 2019 y las tensiones derivadas de su implementación muestran que los actores laborales deberán aprender a negociar con las nuevas reglas del juego. Por un lado, las cúpulas sindicales deberán de tomar en cuenta la voz de los trabajadores de base. Por otro lado, los patrones deberán de aprender a negociar, nuevamente, de manera bilateral. En tanto, el Estado mexicano deberá de generar mecanismos internos para sancionar a las empresas que denieguen el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.

## Referencias

- AFL-CIO, "AFL-CIO, SEIU, SNITIS and Public Citizen Announce Filing of First USMCA 'Rapid Response Mechanism' Labor Case to Fight for Mexican Workers Denied Independent Union Representation". <https://aflcio.org/press/releases/afl-cio-seiu-snit-is-and-public-citizen-announce-filing-first-usmca-rapid-response>, 10-05-2021, [consultado 12 mayo de 2024]
- Alcalde, A. Reforma laboral: los empresarios se inconforman. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2012/10/20/opinion/021a1pol>, 20-10-2024, [consultado 2 de mayo de 2024]
- Valdelamar, J. Goodyear en SLP: Suspenden legitimación de contrato colectivo por robo de urnas. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/04/25/goodyear-en-slp-suspenden-legitimacion-de-contrato-colectivo-por-robo-de-urnas/>, 25-04-2024, [consultado 23 de mayo de 2024]
- Becerra, B. Manufacturas VU cierra sus puertas por problemas entre sindicatos: CTM. *El Sol de México*. <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/manufacturas-vu-cierra-sus-puertas-por-problemas-entre-sindicatos-ctm-10345693.html>, 9-07-2023, [consultado 23 de mayo de 2024]
- Bensusán, G., Covarrubias, A. y González, I. (2022). "The USMCA and the Mexican Automobile Industry: Towards a New Labour Model?" *International Journal Automotive Technology and Management*, 22(1), 128-144.
- Brachet-Márquez, V. (1996). *El pacto de dominación: Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*. El Colegio de México, México.
- Covarrubias, A. (2016). "La IAM: productividad y producción de primer mundo; moralidad económica y relaciones laborales de tercero". En Covarrubias, A.; Sandoval, S.; Bensusán, G.; Arteaga, A. (Coord.), *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*. El Colegio de Sonora, México.
- Covarrubias, A. (2020). "The Boom of the Mexican Automotive Industry: From NAFTA to USMCA". En Covarrubias, A. y Ramírez, S. (Eds.). *New Frontiers of the Automobile Industry. Exploring Geographies, Technology, and Institutional Challenges* (pp. 323-348). Palgrave Macmillan.
- Crossa, M. y Delgado, R. (2021). "Desarrollo desigual en el complejo automotriz México-Estados Unidos: control monopólico del conocimiento y migración altamente calificada", *Migración y Desarrollo*, (19) 33-64.
- De la Garza, E. y Hermanson, J. (2004). "El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México, el papel de las redes internacionales de Apoyo". En De la Garza, E. (Ed.), *Sindicatos y Nuevos Actores Sociales en América Latina*. 134-166. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza, Toledo, E. (1993). *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*. UNAM, UAM-I, México.
- Editor. "Trabajadores de GM Silao desconfían de su comité y de la comisión revisora de SINTTIA". *Guanajuato 24/7*. <https://guanajuato247.com/2024/02/21/trabajadores-de-gm-silao-desconfian-de-su-comite-y-de-la-comision-revisora-de-sinttia/>, 21-02-2024, [consultado 17 de mayo de 2024]
- Rodríguez, M. y Sánchez, L. (2017). El Futuro del Trabajo Automotriz en México. El Colegio de México. Apuntes Para la Equidad No 1. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades. [https://trades.colmex.mx/archivos/QXB1bnRIU2VzaW9uCiAzCmRvY3VtZW50bw==/Apuntes\\_para\\_la\\_equidad\\_1.pdf](https://trades.colmex.mx/archivos/QXB1bnRIU2VzaW9uCiAzCmRvY3VtZW50bw==/Apuntes_para_la_equidad_1.pdf).
- Fitzsimons, A. y Guevara, S. (2023). "Wages, prices, and Profit. Protection and Value Capture in the Mercosur Automotive Industry", *Latin American Perspectives*, 1-21.
- Gascón, V. "Crecen sindicatos independientes", *El Norte*. <https://www.elnorte.com/crecen-sindicatos-independientes/ar2357892>, 28-02-2022, [consultado 17 de julio 2024].
- Gascón, V. "Incumple Manufacturas VU pacto laboral con el sindicato", *Reforma*. <https://www.reforma.com/incumple-manufacturas-vu-pacto-laboral-con-el-sindicato/ar2530200?referer=-7d616165662f3a3a-6262623b727a7a7279703b767a783a->, 4-01-2023, [consultado 10 de mayo 2024].
- González, L. "México no permitirá que se demanden hechos laborales anteriores al T-MEC: SE". *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Mexico-no-permitira-que-se-demanden-hechos-laborales-anteriores-al-T-MEC-SE-20210812-0007.html>, 12 08-21, [consultado 30 de mayo de 2024].
- Hernández, G. "SCJN da espaldarazo a nuevas reglas de democracia sindical". *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/SCJN-da-espaldarazo-a-nuevas-reglas-de-democracia-sindical-20210330-0012.html>, 30-03-2021, [consultado 18 de mayo de 2024].
- International Trade Administration "Automotive Industry". <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/mexico-automotive-industry>, 4-11-2023, [consultado 4 de mayo de 2024].
- Klier, T. y Rubenstein, J. (2017). *Mexico's Growing Role in the Auto Industry under NAFTA: What Makes What and Goes Where*. Economic Perspectives. Federal Reserve Bank of Chicago.
- La Roncha del Bajío "Tres planillas compiten por liderar el SINTTIA en elecciones internas". Youtub.[https://www.youtube.com/watch?v=ywXvqR8U\\_34](https://www.youtube.com/watch?v=ywXvqR8U_34), 17-01-2024, [consultado 7 de junio de 2024].
- Marinero, P. (2018). "Nuestra lucha es en contra del sindicato" una etnografía del antagonismo obrero al sindicalismo de protección patronal en México, Massimo, Modonesi (dir), Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martínez, E.; Reyes, J. (2020). "Conflicto sindical en Matamoros: ¿Inicio de la crisis del charrismo sindical en el siglo XXI?" *Revista Trabajo*. 11. (16), 223-231.
- Martínez, M. "La CTM pierde el contrato de Goodyear en planta de SLP". *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Sindicato-Miguel-Trujillo-pierde-contrato-en-Goodyear-tras-votacion-del-83-de-los-trabajadores-20230508-0051.html>, 8-05-2023, [consultado 25 de abril de 2024].

- Martínez, M. "Trabajadores avalan nuevo contrato con GM-Silao". *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-GM-aprueban-nuevo-contrato-colectivo-de-trabajo-con-86.2-de-los-votos-a-favor-20220527-0048.html>, 27-05/2022, [consultado 28 de abril de 2024].
- Menetto, F. "T-MEC: aumenta la tensión con Estados Unidos por los abusos laborales en México". *El País*. <https://elpais.com/mexico/2021-05-14/los-conflictos-laborales-elevan-la-tension-entre-mexico-y-estados-unidos.html>, 14-05-21, [consultado 2 de junio de 2024].
- Noble, B. "UAW petition prompts U.S. to seek Mexican review at Stellantis parts plant. *Detroit News*". <https://www.detroitnews.com/story/business/autos/chrysler/2022/06/06/uaw-petition-us-request-mexico-review-labor-rights-violations-stellantis-teksid-hierro-usmca/7503681001/>, 6-06-2022, [consultado 23 de mayo de 2024].
- Office of the United States Trade Representative. "Fact Sheet: The USMCA Rapid Response Mechanism Delivers for Workers". <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/february/fact-sheet-usmca-rapid-response-mechanism-delivers-workers#:~:text=The%20RRM%20provides%20any%20interested,a%20specific%20facility%20in%20Mexico>. 9-02-24, [consultado 19 de mayo de 2024].
- Office of the United States Trade Representative "United States Seeks Mexico's Review of Alleged Worker's Rights Denial at Auto Manufacturing Facility". <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0>. 11-05-2011[consultado 12 de mayo de 2024].
- Office of the United States Trade Representative. "USTER USMAC RRM Ltr to Treasure for Posting". <https://ustr.gov/sites/default/files/enforcement/USMCA/USTR%20USMCA%20RRM%20Ltr%20to%20Treasury%20for%20posting.pdf>, 12-05-2021. [consultado 18 de junio de 2024].
- Office of the United States Trade Representative. "United States Seeks Mexico's Review of Alleged Denial of Workers' Rights at Automotive Components Facility. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/july/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-automotive-components-facility>", 21-07-2022, [consultado 2 de junio de 2022]
- Office of the United States Trade Representative. "United States Seeks Mexico's Review of Labor Rights Issues at Teksid Hierro Facility". <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/june/united-states-seeks-mexicos-review-labor-rights-issues-teksid-hierro-facility>, 6-06-2022, [consultado 4 de junio de 2024]
- Office of the United States Trade Representative. "Fact Sheet: Biden Administration Reaches Agreement with Mexican Auto Parts Company to Protect Workers' Rights". <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/fact-sheets/2021/august/fact-sheet-biden-administration-reaches-agreement-mexican-auto-parts-company-protect-workers-rights>, 10-09-2021, [consultado, 15 de junio de 2024]
- Quintero, C. (2015). "Cinco Décadas de Empleo Maquilador: De Fuente Laboral Femenina a Empleo Regional", en *Seminario Medio Siglo de Maquiladora: ¿Qué nos ha dejado, hacia dónde vamos?* Matamoros, Tamaulipas, México.
- Quintero, C. "El conflicto del SNITIS: termómetro de los avances por la democracia sindical". <https://www.colef.mx/opinion/el-conflicto-del-snitis-termometro-de-los-avances-por-la-democracia-sindical/>, 25-05-2023, [consultado 20 de junio de 2024].
- Romero, J (2018). "Tratado de Libre Comercio de América del Norte: efectos sobre México y perspectivas". En Belmont, E.; Martínez, E. y Rojas, G. (Coord). *Emerger de los Escombros: Nuevos contextos y actores de la reestructuración productiva en México*. UAQ, UANL, Plaza y Valdés, México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Nota informativa". <https://www.gob.mx/stps/prensa/nota-informativa-001-2021?idiom=es>, 22-04-2021, [consultada 2 de mayo de 2024].
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Concluye sin incidentes legitimación del Contrato Colectivo en General Motors de Silao". <https://www.gob.mx/stps/prensa/concluye-sin-incidentes-legitimacion-del-contrato-colectivo-en-general-motors-de-silao>, 19-08-2021, [consultado 4 de junio de 2024].
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Trabajadores de Goodyear en San Luis Potosí deciden dar por terminado su contrato colectivo". <https://www.gob.mx/stps/prensa/trabajadores-de-goodyear-en-san-luis-potosi-deciden-dar-por-terminado-su-contrato-colectivo?idiom=es>, 8-05-2023. [consultado 12 de mayo de 2024].
- Sturgeon, T. y Florida, R. (2000). *Globalization and jobs in the automotive industry*. MIT Press.
- Van Dam, A. y Whalen, J. "Autoworkers used to be the best-paid workers in the U.S. What happened?" *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/business/2023/09/22/uaw-strike-autoworker-pay/>, 22-09-23, [consultado 12 de junio de 2024].
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México y Fondo de Cultura Económica, México.
- Zapata, F. (2013). *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México, México.
- Zermeño, S. (2010). *Reconstruir a México en el siglo XXI. Estrategias para mejorar la calidad de vida y enfrentar la destrucción del medio ambiente*. Océano, México.