

**Paradigmas y modelos de gobernanza laboral en México:
¿del corporativismo a la negociación colectiva efectiva?****Paradigms and Models of Labor Governance in Mexico:
From Corporatism to Effective Collective Bargaining?**

Carlos Chávez Becker,¹ Alma Patricia de León Calderón²
y Julieta Martínez Cuero³

RESUMEN

Se ofrece un análisis de las diferentes modalidades adoptadas en las relaciones laborales en México desde la posrevolución a partir de la perspectiva de la teoría de la gobernanza laboral. Particularmente, en el escrito se hace una interpretación del proceso de transición en el mundo laboral en México después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019. El trabajo se basa fundamentalmente en la sistematización de una amplia revisión documental, que concluye que dicha reforma estableció un nuevo marco jurídico-legal que podría permitir paulatinamente la institución de procesos de negociación efectiva de contratos colectivos de trabajo por primera vez en México, y si bien se trata del análisis preliminar de un proceso en desarrollo, el enfoque de la gobernanza laboral constituye una adecuada aproximación para repensar las relaciones laborales en el caso mexicano.

Palabras clave: 1. relaciones laborales, 2. gobernanza laboral, 3. negociación colectiva, 4. sindicato, 5. México.

ABSTRACT

The paper presents an analysis of different modalities adopted in labor relations in Mexico since the post-revolutionary period, from the perspective of labor governance theory. Specifically, it offers an interpretation of the transition process in Mexico following the 2019 reform of the Federal Labor Law. The paper is based fundamentally on the systematization of an extensive documentary review, which concludes that this reform established a new legal framework that could gradually allow for the establishment of effective collective bargaining agreements for the first time in Mexico. While this is a preliminary analysis of an ongoing process, the labor governance approach constitutes an adequate approach for rethinking labor relations in the Mexican case.

Keywords: 1. industrial relations, 2. labour governance, 3. collective bargaining, 4. labour unions, 5. Mexico.

Recepción: 23 de marzo, 2024

Aceptación: 18 de septiembre, 2024

Publicación web: 30 de noviembre, 2025

¹ (Autor de correspondencia) Universidad Autónoma Metropolitana (<https://ror.org/02kta5139>), c.chavez@correo.ler.uam.mx, <https://orcid.org/0000-0002-1967-7324>

² Universidad Autónoma Metropolitana (<https://ror.org/02kta5139>), a.deleon@correo.ler.uam.mx, <https://orcid.org/0000-0002-9855-6095>

³ Universidad Autónoma Metropolitana (<https://ror.org/02kta5139>), j.martinezc@correo.ler.uam.mx, <https://orcid.org/0000-0001-7226-0512>



INTRODUCCIÓN

El principal objetivo del presente artículo es analizar algunas de las diferentes formas que han adoptado las relaciones laborales en México, poniendo especial énfasis en el escenario que se ha construido paulatinamente a partir de la importante reforma a la Ley Federal del Trabajo promulgada el 1 de mayo de 2019 (Decreto de 2019). Para este efecto, se recupera el concepto y el modelo analítico de la gobernanza laboral, de uso regular en diversas regiones y constelaciones académicas en el mundo, pero que en México ha tenido apenas un desarrollo incipiente. Se debe decir de manera sintética que diversos autores, entre quienes destacan Donaghey *et al.* (2014) y Oehri (2015), plantean que la gobernanza laboral se observa desde de dos paradigmas: uno orientado a la producción y otro al consumo. En el cuadro 1 se exponen sus características principales:

Cuadro 1. Paradigmas y modelos de la gobernanza laboral

Paradigma	Orientado a la producción		Orientado al consumo				
Modalidad de gobernanza	Jerárquica		Reticular				
Modelo	1 Legalista	2 De negociación colectiva	1 AMI*	2 Societal	3 Inter-gubernamental	4 Asociación empresarial	5 Códigos de conducta
Actores	Estados y actores involucrados en las relaciones contractuales: trabajadores (sindicatos), empleadores y representantes gubernamentales.		Localizados por fuera de las relaciones contractuales del trabajo: compañías multinacionales, consumidores, movimientos sociales, actores de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales (ONG), instituciones intergubernamentales, asociaciones empresariales, federaciones sindicales globales, entre otros.				
Mecanismo de cumplimiento	Basado en mandato de autoridad. Duro (<i>hard law</i>). Coerción.		Basado en reglas de mercado. Suave (<i>soft law</i>). Persuasión.				
Ventajas	Regulación vinculante; cumplimiento por mandato de autoridad dentro de los límites del Estado.		Alcance transnacional; promoción de la gobernanza participativa.				
Retos	Falta de autoridad a nivel transnacional; presión para la disminución de estándares debido a la competencia global.		Mecanismos selectivos y brechas en la gobernanza global.				

* Acuerdo marco internacional.

Fuente: Elaboración propia con base en Donaghey *et al.* (2014), Oehri (2015) y Chávez y De León (2022).

Desde esta lógica, se plantea que ambos paradigmas comienzan a expandirse en México en un proceso que tiene solo unos cuantos años, debido a diversos factores de orden político, cultural y económico. Lo interesante es que, al analizar el caso mexicano desde la teoría de la gobernanza laboral, es notoria la ausencia de un aparato explicativo que permita comprender las formas en que adoptaron gran parte de las relaciones laborales desde el período posrevolucionario, durante prácticamente todo el siglo XX y hasta la actualidad.

Por ello, tomando como base la experiencia mexicana, se propone la adición de un paradigma *cero*, que se suma a los otros dos paradigmas existentes en esta perspectiva, y que, si bien no pareciera ser tan común o reconocido como los otros, se considera que complementa el modelo teórico de la gobernanza laboral. Desde luego, este paradigma hace alusión al período del régimen autoritario en el que se constituyó un sistema de dominación basado en un aparato corporativo mediado por relaciones clientelistas, intrínsecamente corrupto y orientado al control político-electoral.

En el artículo se ofrece un análisis pormenorizado de la forma en la que operó este paradigma, y posteriormente algunos avances sobre la manera en que comienza a expandirse aquel orientado a la producción en México.⁴ Para llevar a cabo esta tarea, el artículo se divide en tres secciones: en la primera, se ofrece una síntesis sobre los postulados generales del paradigma orientado a la producción en la teoría de la gobernanza laboral, a la que se añaden una serie de excepcionalidades en el caso mexicano que tienen que ser tomadas en cuenta para su correcta adaptación; en la segunda parte se explican los componentes, características y expresiones de los dos paradigmas analizados en México: el corporativo clientelar y el orientado a la producción; finalmente, en la última sección se ofrecen algunas conclusiones que explican la situación o el estatuto actual de la gobernanza laboral en México.

EL PARADIGMA ORIENTADO A LA PRODUCCIÓN

Teoría de la gobernanza laboral y la excepcionalidad del caso mexicano

El estudio de la gobernanza laboral es un ámbito de investigación que ha experimentado un notable auge en las últimas décadas en diversas latitudes. Aunque no se observa todavía una explosión incontenible, sí se percibe un crecimiento sostenido en esta literatura y un potencial de expansión significativo para los años venideros.⁵ Desde esta perspectiva, se toma como punto de partida el planteamiento sobre el paradigma orientado a la producción propuesto por Donaghey *et al.* (2014) y por Oehri (2015), sin dejar de señalar que también el paradigma orientado al consumo se materializa en México –aunque no es la materia fundamental del presente trabajo– y que gradualmente se multiplican y desarrollan más profundamente esfuerzos e iniciativas que buscan lograr formas de gobernanza laboral suaves y voluntarias.

En la presente indagación se presta especial atención al primer paradigma, que es producto de la consolidación del Estado contemporáneo, que se instituye como la entidad que pretende garantizar los derechos de primera, segunda y tercera generación, ya bien entrado el siglo XX (Marshall, 1997). Se trata de un paradigma de gobernanza laboral en el que se establece una modalidad jerárquica, basada en un mandato de autoridad (Donaghey *et al.*, 2014; Oehri, 2015),

⁴ Por cuestiones de espacio, el trabajo no incluye la forma en que se desarrolla el paradigma orientado al consumo en México. Ese análisis se ofrece en el manuscrito de Chávez Becker *et al.* (s.f.).

⁵ En Chávez Becker y De León (2022) se ofrece una revisión amplia de este proceso.

y que parte de una regulación vinculante dentro de los límites del Estado mediante leyes «rígidas» (*hard law*).

En un primer momento, este paradigma se desarrolló como un modelo (que para efectos de tipificación se puede denominar como *legalista*) fundamentado en la existencia y adecuado funcionamiento de las vías constitucionales y jurídico-institucionales propias de los estados contemporáneos, que estipulan el cumplimiento de principios, procedimientos y estándares que todos los agentes relacionados con el proceso productivo están obligados a observar y obedecer.

Por su parte, el modelo de negociación tripartita (llamado de negociación colectiva), segundo en el paradigma de la producción, aparece y se consolida como respuesta a una realidad en la que actores sumamente poderosos trastocaban, a través de vías paraconstitucionales y paraparlamentarias, el funcionamiento natural de los cauces legales establecidos para garantizar los derechos de los actores de la producción, particularmente de los trabajadores. Este modelo, basado en procesos de negociación, mediación y regateo, en los que participan empleadores, trabajadores y gobierno, se popularizó y se convirtió en la forma más común de gobernanza laboral, sobre todo en la segunda mitad del siglo XX y hasta la actualidad en una buena cantidad de países en Occidente.

Ahora bien, tal como ya se anticipó, se pretende hacer uso del marco analítico de la gobernanza laboral para estudiar el caso mexicano. Sin embargo, antes de llevar a cabo esta tarea, se tienen que explicar tres consideraciones o excepciones contextuales importantes, dada la compleja y particular historia de las relaciones laborales en México, y que condicionan su uso. La primera de ellas tiene que ver con la creación, desarrollo, consolidación e incierto declive de un paradigma de gobernanza laboral que no ha sido contemplado en el debate a nivel global y que amplía su estructura teórica.

En efecto, en México la forma de gobernanza laboral hegemónica y que ha prevalecido por cerca de un siglo tiene como principal característica un complejo arreglo entre líderes sindicales corruptos (León, 1975; Sanders, 1978; Córdova, 1979), una parte importante de la élite empresarial y de la élite gobierno-partidista que, en los hechos, ha impedido que se establezca un modelo de negociación colectiva efectiva (Sánchez-Castañeda, 2005; De la Garza Toledo, 1994). Este paradigma, orientado al control político-electoral, ha vivido un proceso de transición que en las últimas décadas ha visto erosionadas gradualmente sus bases jurídico-institucionales, más aceleradamente en los últimos años, aunque sigue presente en una buena parte de las relaciones laborales en México.

En segundo lugar, se debe decir que la existencia de un nuevo marco legal que regula las relaciones laborales en México, delimitado fundamentalmente por la reforma constitucional de 2017 al artículo 123 (Decreto de 2017) y por la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 (Decreto de 2019), abre la posibilidad de implementar un modelo de negociación colectiva efectiva, más parecido en esencia a los modelos creados e implementados en los países en los que esta es producto de una genuina bilateralidad en las relaciones laborales. Dicho lo anterior, la excepcionalidad del caso mexicano radica en la novedad que implicaría la implantación, desarrollo

y amplificación, potencialmente hablando, de un modelo (el de la negociación colectiva efectiva) que en otras latitudes ha sido lo habitual a lo largo de muchas décadas.

Una tercera consideración contextual se retoma del planteamiento de Bensusán y Middlebrook (2013), quienes explican que, desconcertantemente, el proceso de democratización del régimen político-electoral en México, que podría situarse de manera analítica entre 1988 y 1997 (Labastida y López Leyva, 2004), no redundó, al menos de manera directa, en la democratización y reestructuración de las relaciones laborales. Esto tampoco ocurrió indirectamente, ya que el nuevo contexto de competencia partidista, y la inserción y estabilización de la incertidumbre electoral, tampoco detonó un proceso que derivara en una transformación de fondo del régimen de relaciones prevaleciente entre los actores de la producción.

Todavía más, las significativas transformaciones hechas recientemente al marco jurídico-institucional que regula el régimen laboral en México tuvieron su origen, al menos en una primera impresión, en una fuente poco probable: la presión ejercida por parte del gobierno de Estados Unidos para que México adoptara una base legal que contribuyera en la promoción y respeto de los «derechos democráticos de los trabajadores» (Bensusán y Middlebrook, 2020, p. 985).

Antes de enfocar la atención en el análisis de los modelos de gobernanza laboral en México, es importante agregar que, aunque dicha categoría analítica no se ha empleado de manera profusa en este país, en algunos casos, y solo recientemente, se ha apuntado la necesidad de acercar el concepto de la gobernanza a la cuestión laboral mexicana. Por ejemplo, Kurczyn (2016, pp. 128-129) explica que la «gobernanza, en la normatividad laboral» se entiende en algunos círculos como «las políticas públicas llevadas a la práctica para equilibrar las condiciones económicas y sociales en las relaciones de trabajo que sustenten el desarrollo social integral», y añade que dicho «desarrollo debe realizarse de manera dinámica con la combinación de actuaciones del Estado y la sociedad».

Por otra parte, Sánchez-Castañeda (2016, p. 294) sostiene la necesidad de transitar de un modelo de gobernanza a uno de buena gobernanza en el ámbito laboral mexicano, caracterizado por «el diálogo, la negociación y el consenso». Desde su perspectiva, un régimen de buena gobernanza laboral en México se podrá construir sobre la base «de tres pilares fundamentales: la política de empleo, la inspección del trabajo y el diálogo tripartita». Más recientemente, Medina y Ramos (2021) asocian la idea de la gobernanza con la de efectividad gubernamental, lo que los lleva a concluir que el concepto de gobernanza laboral,

está relacionado con las capacidades institucionales y su viabilidad para implementar efectivas políticas transversales para la generación de diversas opciones de empleo. El fin es fortalecer las capacidades de planificación, monitoreo, seguimiento, evaluación y gestión para una efectiva política laboral. (Medina y Ramos, 2021, p. 20)

Estos recientes –pero todavía contados– acercamientos que se han hecho a la relación entre la gobernanza y el tema laboral en México son muestra del creciente, aunque todavía incipiente, interés académico por la teoría y el concepto de gobernanza laboral, y contribuyen significativamente a

difundir y ampliar este debate en el contexto nacional. Sin embargo, todas estas perspectivas comparten un problema común: asumen a la gobernanza como un punto de llegada, más que entenderla como un mecanismo de coordinación social y política (Chávez Becker, 2021). En cambio, la teoría y el concepto de la gobernanza laboral que se emplea en el presente trabajo la asume como un medio, más que un fin, planteándola como una alternativa analítica para observar diversas formas que ha adoptado la política laboral en el país, sin añadirle un posicionamiento normativo.

ALGUNOS PARADIGMAS Y MODELOS DE LA GOBERNANZA LABORAL EN MÉXICO

A continuación, en primera instancia se explica y analiza la forma en la que se materializa el paradigma de la gobernanza laboral orientado al control político electoral, y en segundo lugar, el que se orienta a la producción en México, así como su grado de penetración actual.

El paradigma de la gobernanza laboral corporativa y clientelar

El paradigma de gobernanza laboral orientado al control político electoral no se puede explicar sin considerar que este se construyó, no del todo deliberadamente pero sí de manera definitoria, como uno de los pilares fundamentales (de control) en el proceso de estructuración del régimen político posrevolucionario mexicano a partir de la década de 1920. En este sentido, Córdova (1979, pp. 35-36) señalaba que el proceso de desarrollo de este nuevo régimen alcanzó un punto en el que «los sindicatos oficiales» formaban «el sostén social fundamental de la estructura política dominante», y que ir en su contra equivalía «a subvertir el orden y enfrentar la fuerza del Estado», mientras que Rendón explicaba (2001, p. 19) que «romper los controles en la relación laboral» era «en cierto modo romper el sistema».

El desarrollo de un régimen en el que, entre otras organizaciones, los sindicatos se convirtieron en una especie de piedra angular del sistema político, es una derivación de la puesta en marcha de una política de masas orientada a establecer un sistema de dominación de corte corporativo-clientelar⁶ y estatista, autoritario y vertical (Rendón, 2001), que tuvo como resultante décadas de aparente gobernabilidad y estabilidad económica y política, después de una época sumamente convulsa (Sanders, 1978), y que ha extendido sus efectos durante el siglo XX y las primeras décadas del siglo XXI (Meyer, 1989; Zapata Schaffeld, 2004; Ortega, 2012).

El hecho de que una buena dosis de la estabilidad del régimen descansara en el control corporativo y clientelar de las masas de trabajadores, desde luego, es una fuente importante de presión en la configuración del modelo de gobernanza laboral que se puso en práctica en aquella época. En otras palabras, se puede decir que la necesidad política determinó en mucho la fisonomía

⁶ Córdova (1979) explica que la especificidad del corporativismo mexicano radica en que las corporaciones quedaron ancladas al partido oficial, y no como como entidades gubernamentales o en la estructura estatal, como en los casos italiano o alemán.

de dicho modelo, por ello, «el concepto de control dentro del sistema político va más allá de la relación de trabajo directa, se extiende a los intereses políticos y a la ideología de los trabajadores» (Rendón, 2001, p. 19).

Para lograr y hacer operacionalmente posible este formidable mecanismo de control político y social se tuvo que construir un sistema complejo y sumamente sofisticado. En la parte superior se encontraba una burocracia estatal poderosa, encabezada unívoca y casi monolíticamente por el presidente de la república y una elite al frente del partido político gobernante (Sanders, 1978),⁷ el cual, a partir de 1938, se nutrió por masas de trabajadores y campesinos agrupados en organizaciones y sindicatos de diversa orientación ideológica, tamaño y procedencia, más que por personas afiliadas individualmente y divididas en sectores o corporaciones (Garrido, 1982), aunque algunos antecedentes de este proceso se pueden rastrear desde el período revolucionario (Gilly, 2007).

Sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales se convirtieron en algunos de los componentes centrales de un partido de «organizaciones de masas» (Córdova, 1979, p. 18), en el cual quedaron incorporados de manera automática grandes grupos de trabajadores (Bensusán y Middlebrook, 2013), y que funcionaba con una estructura piramidal articulada rígidamente de manera vertical y jerarquizada (León, 1975). Gracias a estos dispositivos –por un lado, la afiliación sindical obligatoria, y por otro, la incorporación de los sindicatos y las agrupaciones campesinas, militares y populares al partido–, el Partido de la Revolución Mexicana (PRM) logró la afiliación de cerca de 1.25 millones de obreros en el año de 1940, quienes junto a otras personas provenientes de los otros sectores, sumaron más de seis millones de afiliados (Ginzberg, 2010), una clientela electoral poderosa que se fue ampliando en las décadas posteriores.

La parte intermedia (o de intermediación) del sistema descansaba en lo que Córdova (1979, p. 33) denominó una «gigantesca estafa teórica y política», la cual consistía en «identificar organización con dirigencia o burocracia y a través de ella concluir el proceso de dominación de la clase obrera», lo que no era más que el «resultado de un estilo característico de dirección sindical autoritaria». En este caso, dado que las masas organizadas se habían convertido en los verdaderos «sujetos» políticos del nuevo régimen, resultaba imprescindible mantener un control férreo de las mismas, por un lado, porque eran la clientela electoral básica en la que descansaba todo el sistema, pero además, porque su libre movilización y acción significaba una fuente de inestabilidad y cierto grado de descontrol a las que el régimen posrevolucionario fue teniendo una creciente aversión, sobre todo en los tiempos del frente popular antifascista, y posteriormente en la época de la denominada unidad nacional (Loeza, 2010), en la que se intensificó una especie de «culto» a la unanimidad (Rendón, 2001, p. 18).

Lo que siguió a la conversión del partido oficial en una maquinaria corporativa no fue sino un prolongado perfeccionamiento del sistema de dominación mediante y a través de la organización. Luego que cesaron las movilizaciones, la organización, convertida ya en un

⁷ Por supuesto, aquí se hace referencia al Partido Nacional Revolucionario (PNR), creado en 1929, que se transformó en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), en 1938, y posteriormente en el Partido Revolucionario Institucional (PRI), en 1946.

instrumento del poder político, devino rápidamente una verdadera cárcel para los trabajadores organizados, como una potencia incontrastable para ellos, imbatible e insuperable. (Córdova, 1979, p. 34)

Desde esta lógica, los líderes y dirigentes sindicales oficialistas, o «charros»,⁸ como se les solía llamar en el argot de la época, se convirtieron en el eje central del dominio corporativo y clientelar de las gigantescas y crecientes masas de trabajadores, convirtiéndolos en actores poderosos, que sin embargo tenían que «ceder» su poder, limitar severamente su uso, o, más precisamente, intercambiarlo. De esta forma, el control de los líderes sindicales se lograba a través de diversos mecanismos que incluían importantes oportunidades políticas y económicas, en donde la corrupción adquirió un carácter sistémico y, como afirmaba Sanders (1978, p. 156), se convirtió en el «aceite» que lubricaba todo el aparato político, de ahí que sostener a estos líderes fuera crucial para el funcionamiento del sistema en su conjunto. A fines de la década de 1970, época en la que ya se había enraizado profundamente este sistema, Córdova explicaba que era común que se afirmara,

Que si el Estado no apoyara descaradamente como lo hace a la dirigencia sindical oficialista, en desmedro de la legalidad que nos rige, el poder de aquella no se sostendría un solo día. En ello hay mucho de verdad. En efecto, si el Estado no reprimiera por sistema cuanto movimiento sindical se organiza contra la dominación corporativista; por la independencia sindical, la revuelta en las filas de los trabajadores organizados cundiría como el fuego en un pajar, y liberada a sus propias fuerzas la burocracia sindical sería incapaz de resistir el embate. Pero sucede que el Estado no es, en absoluto, una entidad neutral en este conflicto. (Córdova, 1979, p. 35)

Por ello, continuaba, pedirle al Estado «neutralidad» era «tanto como exigirle el suicidio», y respondía:

Desde luego, el Estado no se va a suicidar. La organización sindical es parte del orden político establecido; esto no está inscrito en ninguna ley, pero vale como si lo estuviera, pues el orden, con ley o sin ley, es el orden y el uso de la fuerza lo legitima. (Córdova, 1979, pp. 35-36)

Por último, en la base de este autoritario sistema de dominación corporativa y clientelar, cuyo objetivo era mantener el control político de las masas trabajadoras, en general la burocracia, y en particular los líderes sindicales, contaban con una amplia gama de disposiciones legales, estrategias, candados administrativos, dispositivos jurídicos o procesales, y prácticas paralegales, entre muchos instrumentos ubicados en distintos niveles y ámbitos de este particular —o podría decirse «a la mexicana»— modo de gobernanza laboral. En conjunto, estas herramientas, por un lado, impedían o limitaban severamente la acción de las disidencias sindicales, mientras que, por otro, contribuían

⁸ Esta expresión proviene de la imposición de Jesús Díaz de León, apodado «El Charro», como líder del sindicato de ferrocarrileros en el otoño de 1948, durante el sexenio del presidente Miguel Alemán Valdés, a pesar de que había sido destituido por el comité directivo (Loeza, 2010).

en el sometimiento de los trabajadores. En este sentido, Bensusán y Middlebrook (2013, p. 39) sostenían que se llegó a un punto en el que

los esfuerzos sindicales por obstaculizar las movilizaciones de la clase trabajadora, restringir el pluralismo organizacional en el sector obrero y limitar las demandas laborales, sumados a las disposiciones jurídicas restrictivas y las prácticas administrativas del gobierno, constituyeron algunos de los elementos centrales del autoritarismo político en México.

Algunos de los mecanismos más importantes para asegurar este control en la base son los siguientes, los cuales para efectos analíticos han sido catalogados en tres dimensiones. Un primer grupo de dispositivos de control están asociados con aspectos legales-administrativos. En términos generales, las disposiciones legales promovían una centralización de la relación gobierno-sindicatos a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y garantizaban la exclusividad en la titularidad de los contratos colectivos de trabajo a sindicatos leales al obligar a que un solo sindicato la ostentara.⁹ Históricamente, otro importante elemento para ejercer este control ha sido el registro o reconocimiento oficial que los sindicatos deben hacer ante las autoridades laborales estatales o federales (Middlebrook, 1992).

Al respecto, la ley establece que los sindicatos deben estar registrados oficialmente, contar con un reconocimiento gubernamental, así como sus estatutos y los comités ejecutivos (Rendón 2001, p. 15), debiendo formalizar permanentemente los cambios en su dirigencia y membresía; sin embargo, sin reconocimiento oficial las posibilidades de acción de los trabajadores organizados por fuera de los sindicatos oficiales resultaban sumamente limitadas, ya que, por ejemplo, no podían negociar un contrato colectivo o iniciar una huelga. Aún más, el problema era que, si bien, «en principio, los procedimientos de registro son bastante directos», en la práctica «están sujetos a enormes demoras administrativas, arbitrariedades y a mecanismos de influencia política» (Bensusán y Middlebrook 2013, p. 35).

En esta dimensión se encuentran las tristemente célebres cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, utilizadas para obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato en específico y a que permanecieran en este (Rendón, 2003).¹⁰ Igualmente, en el marco legal y administrativo se observan restricciones al ejercicio del derecho de huelga: por un lado, se limita el ejercicio de este derecho a los trabajadores organizados, ya que las juntas de conciliación y arbitraje tenían la facultad para declararlas inexistentes y obligar a los trabajadores a retomar sus actividades (Alzaga, 2018), mientras que se otorgaba un poder amplio a las dirigencias sindicales oficialmente reconocidas, quienes podían iniciar una huelga indefinida y vinculante para todos los trabajadores de un centro de trabajo sin consultarlos (Bensusán y Middlebrook, 2013).

⁹ Con excepción de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) (Bravo Ahuja, 1988).

¹⁰ La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir de 2001, emitió una serie de fallos que declararon inconstitucionales estas disposiciones, porque impedían el ejercicio del derecho de libertad sindical consignado en el artículo 123 (Rendón, 2003).

En este rubro también es importante mencionar que el Estado tenía amplias posibilidades de intervenir en la conflictividad laboral, ya que contaba con varias herramientas para llevar a cabo actividades de conciliación y arbitraje (Middlebrook y Quintero, 1998), como podían ser «la declaración de existencia y licitud de las huelgas, la inspección y los recuentos sobre titularidad de contratos y organizaciones», así como imponer su propia perspectiva por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo su mando, «de común acuerdo con funcionarios y patrones» (Bensusán y Middlebrook 2013, p. 18). Es decir, en materia de justicia laboral, el *establishment* era juez y parte, lo que generaba un perene conflicto de intereses. Otros procesos administrativos permitían el control del quórum de las asambleas generales de los sindicatos, o la existencia de los llamados contratos de protección (Xelhuanzi, 2000; Tilly, 2014), que a través de «organizaciones ficticias» o «sindicatos fantasma» sustraían «a los patrones de cualquier negociación bilateral de las condiciones» laborales con los trabajadores de una empresa (Rendón, 2001, p. 15).

En una segunda dimensión se incluyen dos tipos de control que ocurrían en el interior de los sindicatos: elecciones antidemocráticas de las dirigencias sindicales y límites en el ejercicio de la voz y de la crítica por parte de los trabajadores (Zapata Schaffeld, 2004). En el primer caso, existían diferentes mecanismos para limitar o impedir la realización de elecciones competitivas al interior de los sindicatos (Bouzas Ortiz, 2000). Más allá del amedrentamiento y acoso a las candidaturas no alineadas con el sindicalismo oficial, probablemente el mecanismo más importante era la imposición y frecuente uso de elecciones a través de voto público y abierto en asamblea, por aclamación, en vez de votaciones mediante sufragio secreto, proceso que hacía del conocimiento público por quién votaba cada trabajador (Anzures, 2014).

Lo anterior derivaba en una intervención permanente pero subrepticia del gobierno en las elecciones de las dirigencias sindicales, lo que comúnmente resultaba en procesos electorales previamente acordados entre las facciones de la burocracia sindical. Sin embargo, cuando ocurría una disputa electoral real, esta frecuentemente se limitaba a dirimir oposiciones entre «corrientes dentro del oficialismo» y «camarillas burocráticas», ya que cuando algún grupo de trabajadores se decidía a presentar una candidatura independiente y a participar de manera autónoma, tenía que enfrentar una maquinaria poderosa, que incluía «las manipulaciones combinadas de los burócratas, patrones y funcionarios», y en la que el eslabón final era «la represión» (Rendón, 2001, p. 16). En el segundo caso, Bensusán y Middlebrook (2013, pp. 37-38) sostienen que, «por ejemplo, los dirigentes sindicales aliados con el gobierno han sido los principales beneficiarios de ciertas disposiciones de la LFT, como las que obstaculizan los cuestionamientos de los trabajadores de base» al proceder de la dirigencia o la inexistencia de procesos de diálogo entre ambas partes.

La tercera dimensión contempla los controles de corte corporativo y clientelar. En la literatura especializada se han consignado varias expresiones de ellos. En primera instancia, se ha señalado un flujo ilegal y en ocasiones no tan discreto de recursos provenientes de las arcas del gobierno federal y de los gobiernos estatales para «el financiamiento de campañas internas en apoyo a líderes favorecidos» del sindicalismo oficial (Rendón, 2001, p. 17), así como una importante dependencia

financiera de la CTM de fondos federales, los cuales llegaban por intermediación del partido oficial (Bensusán y Middlebrook, 2013).

También se ha señalado que un uso selectivo de la fuerza pública en contra de los rivales sindicales era una forma de control más o menos recurrente en la época, sobre todo en momentos en los que la oposición o la disidencia sindical al oficialismo se intensificaba.¹¹ A lo anterior hay que sumar las cuotas políticas, como escaños legislativos y puestos de elección popular, que se ofrecían al sindicalismo «charro» para asegurar el control de sus líderes, así como otro tipo de prebendas materiales y económicas con las que se buscaba comprar su lealtad (Aziz Nassif, 1989).

Finalmente, a las agrupaciones obreras priístas se les concedía acceso preferente a «programas sociales financiados con recursos públicos, como el acceso subsidiado a servicios básicos, vivienda y créditos para el consumo». Durante décadas

la CTM prácticamente monopolizó la representación sindical en las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje y en las mesas directivas de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades. (Bensusán y Middlebrook, 2013, pp. 38-39)

Además, esta fue la mayor receptora «de los beneficios que generaban el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y el Banco Obrero (BO)» (Bensusán y Middlebrook, 2013, pp. 38-39). Este análisis permite observar el alto grado de control y sofisticación que alcanzó el paradigma de gobernanza laboral orientado al control corporativo y clientelar de la clase trabajadora organizada en México. No por nada, a pesar de los bajos estándares laborales que han prevalecido históricamente, la crítica y los esfuerzos movilizadores de los trabajadores mexicanos y sus aliados se concentró habitualmente en modificar la legislación. Esta, en términos reales, legalizaba el control y el dominio autoritario de su acción colectiva, y en última instancia o como consecuencia de ello, su explotación, a pesar de que durante algunos lapsos –por ejemplo, durante el período denominado del «desarrollo estabilizador» (1954-1970)– se dieron mejoras en las condiciones laborales y –más en general– en las de vida.

Es por ello que, si bien se han dado en las décadas recientes procesos de reforma de la normatividad laboral en distintos niveles y con variables alcance y sentido, fue hasta la reforma constitucional al artículo 123 en 2017 y la reforma laboral de 2019, cuando finalmente se modificó de manera sustancial el entramado jurídico-legal en el que descansaba este paradigma autoritario de gobernanza laboral que legalizaba mecanismos para mantener a la baja de manera permanente las condiciones y los estándares del trabajo en México (Decreto de 2017; Decreto de 2019).

¹¹ Conviene señalar en este aspecto que durante varias décadas hubo una permanente disidencia sindical, intensificada especialmente durante la década de 1970 por medio de huelgas y otras movilizaciones, en las cuales participaron electricistas, mineros y trabajadores metalúrgicos, entre otros (Anguiano Rodríguez, 1985).

*Negociación colectiva: ¿el modelo de gobernanza
laboral que viene?*

En efecto, entre otras cosas, ambas reformas a la legislación laboral se centraron fundamentalmente en tratar de mejorar la justicia laboral, ampliar la libertad y profundizar la autonomía sindical y robustecer los procesos de negociación colectiva, con el objetivo de consolidar un nuevo modelo de gobernanza laboral basado en negociaciones tripartitas efectivas (Ortiz *et al.*, 2019; Bensusán y Middlebrook, 2020).

De manera general, la modificación al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, realizada en 2017, consistió en la reforma de las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y XXII Bis. Es importante mencionar que, previo a dicha reforma, en las fracciones XVI y XVII ya se estipulaba el derecho de obreros y empresarios a coaligarse en sindicatos y asociaciones profesionales, reconociendo como un derecho las huelgas y los paros. Sin embargo, la nueva redacción añadió que las huelgas son lícitas, para así armonizar los derechos del trabajo con los del capital, y que la resolución de diferencias está a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación observando los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (Decreto de 2017).

Así mismo, se estableció que si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o cumplir con su resolución, entonces se puede dar por terminado el contrato colectivo de trabajo y se debe indemnizar al trabajador, y, finalmente, se especificaron los principios mediante los cuales se asegura la libertad de negociación colectiva, premisa que supone la apertura a un nuevo modelo de negociación y cambios jurídicos en el proceso de legitimar los contratos colectivos (Decreto de 2017).

Por su parte, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019 tuvo como objetivo armonizar estos cambios constitucionales con su respectiva ley secundaria (López-Chávez y Velázquez-Orihuela, 2021). En su publicación, en el *Diario Oficial de la Federación*, el 1 de mayo de 2019, se especifican los siguientes objetivos (Decreto de 2019):

1. Establecer la conciliación prejudicial como el principal mecanismo para la conclusión de los conflictos laborales.
2. Instrumentar un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita, que responda a los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
3. Garantizar la libertad sindical, la democracia sindical, la negociación colectiva auténtica y el principio de representatividad en los sindicatos, mediante el voto personal, libre, secreto, y directo de los trabajadores.
4. Asegurar que el registro de los contratos colectivos de trabajo, así como de las organizaciones sindicales se rijan por los principios de certeza, transparencia, democracia y libertad.

La reforma laboral de 2019 fue de gran envergadura, y retomó aspectos sociales, económicos y procesales importantes (Montalvo y Martínez, 2020).¹² Al respecto, Carbonel (2019, citado en Ortiz *et al.*, 2019, p. 11) sostenía que «hacía casi 50 años que no se había producido una reforma tan extensa y profunda en materia laboral en México. Las modificaciones aprobadas por el Congreso de la Unión suponen un verdadero parte aguas para trabajadores, patrones y sindicatos».

El primer punto es fruto de una importante apuesta por disminuir la judicialización de los asuntos laborales a través de una ambiciosa estrategia de conciliación prejudicial. Este proceso quedó a cargo de una nueva instancia ejecutiva, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), en el ámbito nacional, y de los centros de conciliación creados en cada entidad de la República. En segundo lugar, se prescribió una reubicación del *locus* de la justicia laboral, para revertir el conflicto de interés histórico existente en este aspecto, así como una reestructuración procesal para agilizar la impartición de justicia y erosionar los mecanismos de dominio burocrático empleados cuando funcionaba lo que se ha denominado el paradigma autoritario de gobernanza laboral para entorpecerla y retrasarla. Para ello, se eliminaron las juntas de conciliación y arbitraje y la impartición de justicia se trasladó a los tribunales federales o locales especializados en materia laboral, dependientes del Poder Judicial. De igual manera, se establecieron diversas y numerosas medidas con el objetivo de agilizar los juicios en materia laboral y disminuir los tiempos de sentencia.

Probablemente, el tercero de estos objetivos es el que más directamente apunta a la transición del paradigma de gobernanza laboral prevaleciente en México. En materia de libertad y democracia sindical se plasmó el derecho de constituir sindicatos o la libre afiliación a ellos sin cortapisas de ninguna clase, así como la plena autogestión de las organizaciones. También se eliminó toda posible cláusula de afiliación obligatoria o de pertenencia automática (o corporativa) a sindicatos u organizaciones obreras, estableciéndose que la participación en los sindicatos debía ser libre y afirmando el derecho de los agremiados a participar en la elección de las dirigencias sindicales mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, al tiempo que se estipulaba que las dirigencias sindicales no pueden permanecer en el cargo de manera indefinida.

En cuanto a la mejora en la calidad de la negociación colectiva y la representatividad de los sindicatos, se obligó a que aquellos que pretendieran «negociar, registrar y depositar el contrato colectivo de trabajo», lo pudieran hacer solo si contaban con una «constancia de representatividad expedida por la autoridad registral, la cual acredita que dicho sindicato cuenta con la representación de los trabajadores de la empresa en cuestión, incluso para emplazar a huelga» (Ortiz *et al.*, 2019, p. 6). En este mismo sentido, la LFT reformada obligaba a que cada dos años los contratos colectivos de trabajo fueran sometidos a la aprobación de los trabajadores.

El último de los objetivos derivó en el establecimiento del Centro de Conciliación y Registro Laboral, como la instancia gubernamental encargada del registro de los sindicatos, los contratos colectivos, los reglamentos internos de las organizaciones sindicales, así como de su divulgación

¹² Por motivos de espacio no se puede abordar de manera extensa en el presente trabajo.

y publicidad. En la reforma a la LFT de 2019 se contemplaron también otros aspectos relevantes, como por ejemplo consideraciones sobre trabajo digno, decente e incluyente, nuevas modalidades de contratación individual (contrato a prueba y de capacitación inicial), mecanismos de acción gubernamental durante contingencias sanitarias, multas a litigantes y servidores públicos que obstaculicen los juicios, modificaciones en el proceso de aviso de despido o algunos elementos relevantes sobre subcontratación (*outsourcing*),¹³ entre otros (Ortiz *et al.*, 2019; Montalvo y Martínez, 2020).¹⁴

Dicho lo anterior, es bien sabido que la existencia de una ley no garantiza de ninguna manera su aplicación, o más aún, su correcta aplicación. Por ello, en cuanto al proceso de conciliación en los conflictos laborales, la STPS informaba que, con corte al 31 de octubre de 2023, había en operación 158 centros de conciliación laboral, en donde laboraban casi 900 conciliadores, de los cuales 111 sedes eran locales, con más de 700 conciliadores trabajando en ellas (STPS, 2024a).

A nivel federal, hasta finales de 2023 se habían ingresado casi 265 000 solicitudes individuales de conciliación, de las cuales 162 137 (cerca del 61 %) culminaron en acuerdos (CFCRL 2024a), y cerca de 5 550 solicitudes de conciliación colectiva, de las cuales se concluyó el 92 por ciento (STPS, 2023). De acuerdo con datos de la dependencia, 70 por ciento de los conflictos laborales de competencia federal se han conciliado, concluyendo 83 por ciento de estos en la primera audiencia (STPS, 2023).

Por su parte, en el ámbito local se habían admitido a trámite, entre noviembre de 2020 y octubre de 2023, más de un millón de solicitudes de conciliación, de las cuales casi 647 000 (63.5 %) culminaron, ya fuera con un convenio conciliatorio o con una ratificación. La información de la STPS destaca que la tasa de conciliación local alcanzó el 77.9 por ciento en promedio a nivel nacional, y que el tiempo medio que duraban los procesos de conciliación era de 24.9 días naturales (STPS, 2024b).

Respecto al tema de la justicia laboral, al momento de elaborarse el presente artículo se reportaba que existen 145 tribunales laborales a nivel nacional, con cerca de 370 jueces en activo, y que de aquellos más de cien son sedes locales, las cuales contaban con casi 250 jueces (STPS, 2024a). También, se informaba que a nivel local se admitieron casi 157 000 demandas, de las

¹³ Esto se complementó con la aprobación de otra reforma a la LFT, promulgada el 23 de abril de 2021, que junto con otras legislaciones tenía como objetivo regular la contratación de personal especializado a través de mecanismos de subcontratación y terciarización (Decreto de 2021).

¹⁴ No se debe olvidar que, de manera paralela a las recientes y diversas modificaciones legales en materia laboral en México, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que modificó los términos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y entró en vigor el 1 de julio de 2020, incluyó diversas previsiones en materia de derechos laborales aplicables en toda la región. Bensusán y Middlebrook (2020) sostienen que la presión por parte de numerosos y poderosos sindicatos, así como del gobierno estadounidense, fue un factor muy importante en este proceso; particularmente, el capítulo 23 del tratado incorporó, entre otras cosas, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), como un procedimiento trilateral de controversias laborales, y que ha sido utilizado, principalmente, por sindicatos y grupos de trabajadores mexicanos.

cuales más de 70 000 se habían concluido, lo que representa una tasa de 44.7 por ciento de finalización de juicios. Con la información disponible se sabe que el tiempo promedio de resolución nacional de juicios ordinarios era de 250 días (8 meses y 10 días), mientras que para los juicios especiales era de 231 días (7 meses y 22 días).¹⁵

Por otra parte, cuando inició el proceso de legitimación de contratos, inicialmente la STPS reportó la existencia de cerca de 580 000 registros (Martínez, 2021). Posteriormente, las autoridades laborales nacionales hicieron una depuración de este número, que se redujo a cerca de 130 000, con lo que entre el 80 y 90 por ciento de contratos registrados «pasó a la historia» por ser «contratos de protección», ya que tenían «condiciones negociadas entre sindicatos y empresas, sin la participación de los trabajadores» o estaban inactivos (Hernández, 2023). De este total, el CFCRL informó que entre el 1 de mayo de 2021 y el 1 de mayo de 2023¹⁶ se legitimaron 30 526 contratos colectivos de trabajo, y que 663 no fueron respaldados por los trabajadores (STPS, 2023), razón por la que quedaron sin efecto más de 108 000 CCT que no fueron sometidos a votación. Lo anterior implica que en este proceso fueron convocados más de 7 200 000 trabajadores en distintos procesos de legitimación contractual (STPS, 2024b).

Por último, el propio CFCRL (2024b) reporta que al 15 de noviembre de 2023 se declararon procedentes más de 51 000 trámites de registro de contratos colectivos de trabajo, entre los que destacan más de 13 000 nuevos reglamentos interiores de trabajo, casi 13 000 convenios de revisión salarial, cerca de 12 500 certificados de registro, casi 6 000 constancias de representatividad, y aproximadamente 6 000 convenios de revisión contractual y mil contratos iniciales depositados (CFCRL, 2024b).

Con esta breve revisión de los datos disponibles sobre algunos de los avances en la implementación de la reforma de 2019 se observa un activo proceso institucional para dar cumplimiento a los planteamientos de la nueva legislación laboral, al menos documentalmente. Por ejemplo, se reportó la creación y la operación de numerosas sedes de las nuevas autoridades laborales, comenzando por el CFCRL, los centros locales de conciliación y los tribunales laborales, tanto a nivel federal como estatal. Sin embargo, tal como ya se señaló, todavía es algo temprano para hacer un balance general de su implementación, ya que, en la opinión de especialistas en temas laborales, se trata de un momento de «transición, es decir, no podemos asegurar que va a tener éxito, no podemos asegurar que va a avanzar» porque «estamos en un proceso de experimentación» (Escobar, citado en Martínez, 2023a, párr. 2) y de consolidación institucional.

¹⁵ En 2019, la STPS calculaba que con el nuevo modelo de justicia laboral la duración promedio de los juicios pasaría «de un promedio de cuatro años a 6 meses aproximadamente para obtener una sentencia definitiva» (STPS, 2019, párr. 1).

¹⁶ Fecha en que terminó el plazo para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

Si se tiene en cuenta que la población económicamente activa en México asciende a casi 61 millones de personas (Inegi, 2023),¹⁷ se puede hacer un balance grueso de la implementación de la reforma. Según los cálculos del abogado laborista Humberto Oseguera Barajas,

la tasa de sindicación en México es de 10-12 por ciento (de la PEA); los contratos legitimados son del 12-13 por ciento; y los trabajadores sujetos a este tipo de contratos son alrededor de 4 millones, eso es lo que existe con la reforma. (Martínez, 2023a, párr. 12).

A poco más de cinco años de la promulgación de la reforma laboral es cierto que «en las actuales circunstancias, la negociación colectiva real» aparece como un «fenómeno novedoso», pero todavía incipiente en México (Franco Hernández, 2019, p. 16).

En el mismo sentido, otro factor importante a tomar en cuenta en el lento progreso en la implementación de la reforma orientada a mejorar la calidad de la negociación de los contratos colectivos de trabajo es que «se trata de una Ley que vino desde afuera y desde arriba», y eso implica que «los trabajadores no se han apropiado de la reforma porque no tienen una cultura laboral sindicalista», ya que «durante por lo menos una generación, los trabajadores no han sabido qué es un sindicato» (Escobar, citado en Martínez, 2023a, párr. 3), y usualmente se piensa que «un sindicato es un instrumento de extorsión, de corrupción y de abusos contra ellos mismos» (Martínez, 2023a, párr. 10). Escobar también señaló que la reforma se aprobó y se puso en marcha «sin que las instituciones estuvieran preparadas, y además con una larga data de instituciones laborales muy deterioradas, muy frágiles y muy mal hechas» (Martínez, 2023a, párr. 3).

En consonancia con este argumento se debe decir que los datos que aportan tanto la STPS como el CFCRL están basados fundamentalmente en información documental y en los reportes que reciben de sus sedes locales, así como de las empresas y sindicatos que comparten su información con dichas instituciones, limitando la disponibilidad de evidencia para sostener que existan procesos adecuados para la verificación de la información, aunque sea de manera muestral. En este mismo sentido, debe señalarse que, por fuera de la información oficial, no se cuenta con datos agregados y globales que permitan hacer un balance sobre la implementación de la reforma.

Sin embargo, algunas ONG y centros de investigación independientes han comenzado a publicar reportes sobre la temática, como, por ejemplo, el Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (Calis), que sostenía, a fines de 2023, que «se ha detectado un crecimiento exponencial de la solicitud de constancias de representatividad (casi 9 000), en su mayoría, por parte del sindicalismo charro y de protección», o que solo «15 000 trabajadoras y trabajadores hayan podido tomar la decisión de sacudirse el yugo de las organizaciones sindicales corruptas y corporativas y optar por una alternativa independiente y democrática» (Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical [CILAS] y Calis, 2023, p. 2). De igual manera, un reporte de 2022 informaba lo siguiente:

¹⁷ Dato correspondiente al cierre del tercer trimestre de 2023.

el caso de la empresa Tokio Roky de México, que tiene una planta de más de 20 000 metros cuadrados para producir catalizadores para Mazda, y que gestiona el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República mexicana (SITIMM) en la cual solo se permitió la participación de 41 trabajadores, de los cuales solo votaron 31, todos a favor del CCT. (CILAS y Calis, 2022, p. 37)¹⁸

Tomando en cuenta el análisis precedente, para los especialistas en materia laboral queda pendiente saber qué sucedió con las empresas que se quedaron sin contrato colectivo al no haberse legitimado el que tenían, además de una revisión profunda sobre la calidad de los contratos colectivos de trabajo legitimados (Sadka, citado en Flores 2023), así como un análisis sobre los procesos mismos de legitimación, que permita conocer cuántos de estos contratos fueron acordados y definidos en negociaciones reales y efectivas, y no en procesos simulatorios.

Todas estas problematizaciones y cuestionamientos constituyen un indicador claro de que el modelo de gobernanza laboral basado en la negociación colectiva en México no es una realidad presente, sino más bien un proyecto a mediano y largo plazo, cuya implementación definitivamente se busca acelerar mediante esfuerzos encaminados a hacer cumplir el nuevo marco jurídico-legal imperante en el ámbito laboral nacional.

CONCLUSIÓN: ESTATUTO HÍBRIDO DE LA GOBERNANZA LABORAL EN MÉXICO

Con la revisión llevada a cabo se puede llegar a algunas conclusiones sobre la situación de la gobernanza laboral en México. La primera de ellas, con un valor conceptual importante, es que el caso mexicano, desde un análisis empírico, contribuye con lo que se podría llamar el paradigma *cero*, ya que el modo de gobernanza laboral histórico, hegemónico y –hasta cierto punto– prevaleciente no ha sido contemplado en la teoría general de la gobernanza laboral. Es cierto que México no es el único país en el mundo en el que se han experimentado formas autoritarias de gobernanza laboral, pero por la durabilidad, alcance y profundidad del modo de conducción de las relaciones laborales desde el período posrevolucionario hasta la fecha, sí puede constituir un caso paradigmático en su teorización. Las características del paradigma orientado al control se sintetizan de manera esquemática en el cuadro 2:

¹⁸ En este documento se pueden encontrar otros casos en los que ocurrieron simulaciones graves en los procesos de legitimación de CCT en empresas como Mazda (varias filiales y subsidiarias), Cemex, entre otras (CILAS y Calis, 2022).

Cuadro 2. Mecanismos de control en el paradigma corporativo, clientelar y autoritario de gobernanza laboral en México

Paradigma <i>cero</i> orientado al control político-electoral	
Modalidad de gobernanza	Autoritaria
Modelo	1 Corporativo-clientelar
Actores	Localizados dentro y fuera de las relaciones contractuales del trabajo, orientados al control político: dirigencias partidistas (PNR-PRM-PRI), dirigencias de las corporaciones (obreras y patronales), dirigencias sindicales, representantes gubernamentales.
Mecanismo de cumplimiento	Basado en control político autoritario Paralegal (<i>outlaw</i>)
Ventajas	No aplica. Sistema que ofrece gobernabilidad no democrática dentro de los límites del Estado.
Retos	Falta de legitimidad nacional e internacional.

Fuente: Elaboración propia con base en Córdova (1979), Rendón (2001) y Bensusán y Middlebrook (2013).

Una vez definido y acotado este paradigma, de una gobernanza laboral orientada al control político-electoral, es posible afirmar, como segunda conclusión, que al menos teóricamente existen diferentes paradigmas y modelos de gobernanza laboral, aunque dicho escenario está en constante cambio y se complejiza gradualmente. Sin embargo, conviene recordar que la teoría de la gobernanza laboral no se trata de

un proceso sucesorio de modelos en el que uno sustituye al anterior, aunque en cierta medida se perciban ritmos de crecimiento mayores en algunos de ellos en ciertos momentos específicos de la historia o que hayan aparecido en diferentes épocas, siempre en relación con la fisonomía propia que han ido adoptando los Estados contemporáneos. (Chávez y De León, 2022, p. 170)

Por ello, aunque sea esquemática, la propuesta analítica que integra la teoría de la gobernanza laboral se ve enriquecida si se añade el paradigma *cero*, que implica el reconocimiento de formas autoritarias y muchas veces paralegales de conducción de las relaciones laborales.

En tercer lugar, el presente trabajo ayuda a evidenciar que en los últimos años se han hecho presentes y se desarrollan en México varios de los modelos comprendidos en los paradigmas de la gobernanza laboral. Tal como se explicó, el modelo autoritario está presente y continúa hegemonizando a la mayoría de los trabajadores sindicalizados en México, ya que tan solo la CTM, de acuerdo con sus datos, cuenta con cerca de 5 millones de trabajadores afiliados, de los cuales, 1.8 millones están cubiertos por contratos colectivos de trabajo ya legitimados (Martínez, 2023b). Sin embargo, lo que persiste como una duda razonable es el cuestionamiento sobre la calidad de la representación de los sindicatos pertenecientes a esta central, la integridad de su participación

en los procesos de negociación de contratos colectivos de trabajo y salarios, y, por ende, la calidad de las condiciones acordadas.

Por otro lado, la reforma constitucional de 2017 y la reforma a la LFT de 2019, han abierto la posibilidad para que comiencen a desarrollarse, por primera vez en México, procesos reales, sistemáticos y consistentes de negociación colectiva entre sindicatos y empleadores. ¿Hasta qué punto ocurre esto hoy en día? La respuesta a esta pregunta genera más incertidumbre que certeza, pero al menos, por primera vez en México se sentaron las bases jurídico-legales para una negociación colectiva verdadera, y poco a poco algunos grupos de trabajadores y sindicatos autónomos e independientes han comenzado a hacer uso del nuevo marco legal (Moctezuma, 2024).

Lo anterior nos lleva a una última conclusión, que es definir el momento, situación actual o estatuto de la gobernanza laboral en México como un hibridaje, en el sentido de que en este interactúan y se expresan de manera simultánea los diferentes paradigmas y modelos que la componen. Es importante destacar que dichos paradigmas y modelos no transitan por carriles separados, sino que en el proceso se interrelacionan y se transforman recíprocamente para conformar en cada momento una situación más compleja, siempre cambiante y diferente.

REFERENCIAS

- Alzaga, Ó. (2018). Huelgas, sindicatos y luchas sociales en la historia de México. *Revista Alegatos*, (99), 411-434. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/viewFile/651/634>
- Anguiano Rodríguez, G. (1985). *Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical*. Trillas.
- Anzures, J. (2014). Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012. *Cuestiones Constitucionales*, 1(30), 25-57. [https://doi.org/10.1016/S1405-9193\(14\)70458-5](https://doi.org/10.1016/S1405-9193(14)70458-5)
- Aziz Nassif, A. (1989). *El Estado mexicano y la CTM*. CIESAS.
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones* (Trad. L. Orensanz). UAM-X; FLACSO; CLACSO.
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2020). Cambio político desde afuera hacia dentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional*, LX(3), 985-1039. <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bouzas Ortiz, J. (2000). Democracia sindical en México. *Nueva Sociedad*, (169), 135-152. https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/2885_1.pdf
- Bravo Ahuja, M. (1988). La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado: origen y balance del movimiento burocrático. *Crítica Jurídica Nueva Época*, (8), 173-186. https://criticajuridica.org/index.php/critica_juridica/article/view/174
- Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (Calis). (2022, marzo). *Reforma laboral 2019 y capítulo 23 laboral del T-MEC: experiencias y perspectivas (2021-2022)*. <http://cilas.mx/wp-content/uploads/2022/03/CILAS-Balance-Marzo-de-2022-FINAL.docx.pdf>
- Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (Calis). (2023, diciembre). *El 2023 y la reforma laboral* [Reporte de investigación]. <https://calisnacional.com/wp-content/uploads/2023/12/2023-y-la-reforma-laboral-ok.pdf>
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). (2024a). *Informe de Gestión Gubernamental 2018-2024*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/943327/Informe_de_Gestion_Gubernamental_2018-2024_del_CFCRL.pdf
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). (2024b). *Sistema de registro de eventos para la legitimación de contratos colectivos de trabajo*. Gobierno de México. <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>
- Chávez Becker, C. (2021). Gobernanza rural en México, perspectivas teóricas de un debate en desarrollo en el nivel global. En C. Chávez Becker (Ed.), *Gobernanza rural en México* (pp. 69-114). UAM Lerma.

- Chávez Becker, C. y De León, A. (2022). Gobernanza laboral: viejos-nuevos paradigmas y modelos en las relaciones laborales. *Revista de Estudios Políticos*, 47(57), 147-179. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2022.57.83736>
- Chávez Becker, C., De León Calderón, A. P., Martínez, J. (s.f.). *Paradigmas y modelos de gobernanza laboral en México: mecanismos de cumplimiento «suaves», desde la lógica del consumo* [Manuscrito en preparación]. UAM Lerma.
- Córdova, A. (1979). La dominación corporativista. En A. Córdova, *La política de masas y el futuro de la izquierda en México* (pp. 9-39). Ediciones Era.
- Decreto de 2017 [Secretaría de Gobernación]. Por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. 24 de febrero de 2017. *Diario Oficial de la Federación* núm. 20. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0
- Decreto de 2019 [Secretaría del Trabajo y Previsión Social]. Por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. 1 de mayo de 2019. *Diario Oficial de la Federación* núm. 1. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0
- Decreto de 2021 [Secretaría del Trabajo y Previsión Social]. Por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. 23 de abril de 2021. *Diario Oficial de la Federación* núm. 20. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0
- De la Garza Toledo, E. (1994). Sindicato y restructuración productiva en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 56(1), 3-28. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.1994.1.60968>
- Donaghey, J., Reinecke, J., Niforou, C. y Lawson, B. (2014). From employment relations to consumption relations: Balancing labor governance in global supply chains. *Human Resource Management*, 53(2), 229-252. <https://doi.org/10.1002/hrm.21552>
- Flores, Z. (2023, 28 de abril). Legitimación de contratos por T-MEC exhibe al México de los sindicatos de protección. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/mexico/legitimacion-de-contratos-por-t-mec-exhibe-al-mexico-de-los-sindicatos-de->

[proteccion/#:~:text=La%20Secretar%C3%ADa%20del%20Trabajo%20y,para%20quedar%20en%20139.000%20contratos](#)

- Franco Hernández, P. (2019). *La negociación colectiva en México: desafíos y alcances*. Fundación Friedrich Ebert. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15560.pdf>
- Garrido, L. (1982). *El Partido de la Revolución Institucionalizada. La formación del nuevo Estado en México (1928-1945)*. Siglo XXI Editores.
- Gilly, A. (2007). *La revolución interrumpida*. Ediciones Era.
- Ginzberg, E. (2010). El retorno de la ideología: la presidencia de Lázaro Cárdenas, 1934-1940. En J. Garcíadiego (Ed.), *Lázaro Cárdenas: modelo y legado* (Tomo I, pp. 269-320). Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- Hernández, G. (2023, 2 de agosto). El 80% de los contratos colectivos pasó a la historia, la mayoría eran de protección. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-los-contratos-colectivos-paso-a-la-historia-la-mayoria-eran-de-proteccion-20230801-0106.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2023, 27 de noviembre). *Población Económicamente Activa: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2023*. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8615>
- Kurczyn, P. (2016). La gobernanza en las relaciones laborales y en el derecho del trabajo. En J. Serna (Coord.), *Gobernanza global y cambio estructural del sistema jurídico mexicano* (pp. 127-135). UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4095/9.pdf>
- Labastida, J. y López Leyva, M. A. (2004). México: una transición prolongada (1988-1996/97). *Revista Mexicana de Sociología*, 66(4), 749-806. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2004.004.6003>
- León, S. (1975). Notas sobre la burocracia sindical mexicana. *Revista de Ciencias Políticas y Sociales*, 21(82), 121-131. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/80229>
- Loaeza, S. (2010). Modernización autoritaria: a la sombra de la superpotencia (1944-1968). En *Historia General de México* (Tomo II, pp. 333-385). El Colegio de México.
- López-Chávez, E. y Velázquez-Orihuela, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 10(19), 25-32. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.8037>
- Marshall, T. H. (1997). Ciudadanía y clase social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (79), 297-346. <https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/1548>
- Martínez, M. del P. (2021, 18 de marzo). Solo 15% de los contratos colectivos pasarían la legitimación. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Solo-15-de-contratos-colectivos-pasaran-la-prueba-de-legitimacion-sindical-STPS-20210318-0068.html>

- Martínez, M. del P. (2023a, 23 de junio). Reforma laboral está en transición, aún no se puede asegurar que va a tener éxito: Especialistas. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Reforma-laboral-esta-en-transicion-aun-no-se-puede-asegurar-que-va-a-tener-exito-especialistas-20230623-0042.html>
- Martínez, M. del P. (2023b, 19 de noviembre). El Instituto de Innovación e Investigación de la Confederación de Trabajadores de México presentó ante el PNUD un avance del «Análisis cuantitativo y cualitativo de la implementación de la reforma laboral: legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo». *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/CTM-tiene-36-de-trabajadores-afiliados-con-un-contrato-colectivo-de-trabajo-legitimado-20231119-0010.html>
- Medina, R. I. y Ramos J. M. (2021). Gobernanza y política laboral en México: opciones ante la precariedad. *NovaRua*, 13(22), 7-26. <https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.1>
- Meyer, L. (1989). El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo. En G. Bensusán y C. García (Coords.), *Estado y sindicatos. Crisis de una relación* (pp. 21-29). UAM Xochimilco; Friedrich Ebert Stiftung.
- Middlebrook, K. (1992). Estructuras del Estado y política de registro sindical en el México posrevolucionario. *Revista Mexicana de Sociología*, 54(4), 65-90. <https://doi.org/10.2307/3540937>
- Middlebrook, K. y Quintero, C. (1998). Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: Registro sindical y solución de conflictos en los noventa. *Estudios Sociológicos*, 16(47), 283-316. <https://doi.org/10.24201/es.1998v16n47.624>
- Moctezuma, P. (2024, 5 de octubre). Movimientos laborales en el México actual. *Contralínea*. <https://contralineacom.mx/interno/semana/movimientos-laborales-en-el-mexico-actual/>
- Montalvo, J. y Martínez, A. (2020). Síntesis de la reforma laboral en México. *Universos Jurídicos*, 8(15), 84-103. https://www.researchgate.net/publication/346753449_SINTESIS_DE_LA_REFORMA_LABORAL_EN_MEXICO_SYNTHESIS_OF_LABOR_REFORM_IN_MEXICO
- Oehri, M. (2015). Comparing US and EU labour governance ‘near and far’. *Journal of European Public Policy*, 22(5), 731-749. <https://doi.org/10.1080/13501763.2014.966743>
- Ortega, J. (2012). Corporativismo: construcción de una forma de dominación y su persistencia en el México de los cambios democráticos. En H. Allán y A. Gamba (Coords.), *Los problemas de la democracia en nuestra América* (pp. 43-68). UNAM-Programa de Posgrado en Estudios Latinoamericanos; Ediciones Eón.
- Ortiz, G., Guerra, R., Barragán, C. y Villalpando, P. (2019). Análisis de la nueva reforma laboral en México, 2019: ¿a quiénes beneficia y a quiénes perjudica? *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(2), 1-15. [http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14\(2\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14(2)1-15.pdf)
- Rendón, A. (2001). El corporativismo sindical y sus transformaciones. *Nueva Antropología*, 18(59), 11-30.

https://nuevantropologia.org.mx/index.php/revista/article/view/CooperativismoSindical_ArmandoRendonCorona_vol_18_num_59_2001

- Rendón, A. (2003). Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. *El Cotidiano*, 19(118), 14-25. <https://elcotidianoenlinea.azc.uam.mx/index.php/numeros-por-articulos/no-118/inconstitucionalidad-de-la-clausula-de-exclusion>
- Sánchez-Castañeda, A. (2005). Las tendencias de la negociación colectiva. *Gaceta Laboral*, 11(2), 173-185. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3673>
- Sánchez-Castañeda, A. (2016). La consolidación de la gobernabilidad laboral y el necesario tránsito a la buena gobernanza laboral. En J. M. Serna (Coord.), *Gobernanza global y cambio estructural del sistema jurídico mexicano* (pp. 293-313). UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Sanders, T. (1978). México: un sistema de dominación corporativista. *Revista Mensaje*, 27(267), 153-158.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2019, 6 de octubre). *Justicia laboral será más rápida con nuevo sistema en manos del poder judicial* (Boletín 181/2019). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/justicia-laboral-sera-mas-rapida-con-nuevo-sistema-en-manos-del-poder-judicial?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023, 27 de diciembre). *En 3 años, el Centro Federal Laboral atendió más de 400 mil solicitudes de trabajadores, sindicatos y empleadores*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/en-3-anos-el-centro-federal-laboral-atendio-mas-de-400-mil-solicitudes-de-trabajadores-sindicatos-y-empleadores?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024a). *Sedes*. Gobierno de México. <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sedes>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024b). *Mapa de Avances por Entidad Federativa*. <https://mapareformalaboral.stps.gob.mx/>
- Tilly, C. (2014). Beyond *Contratos de Protección*: Strong and weak unionism in Mexican retail enterprises. *Latin American Research Review*, 49(3), 176-198. <https://doi.org/10.1353/lar.2014.0052>
- Xelhuantzi, M. (2000). *La democracia pendiente: la libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- Zapata Schaffeld, F. (2004). ¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México. *Política. Revista de Ciencia Política*, (42), 13-40. <https://revistapolitica.uchile.cl/index.php/RP/article/view/55533>