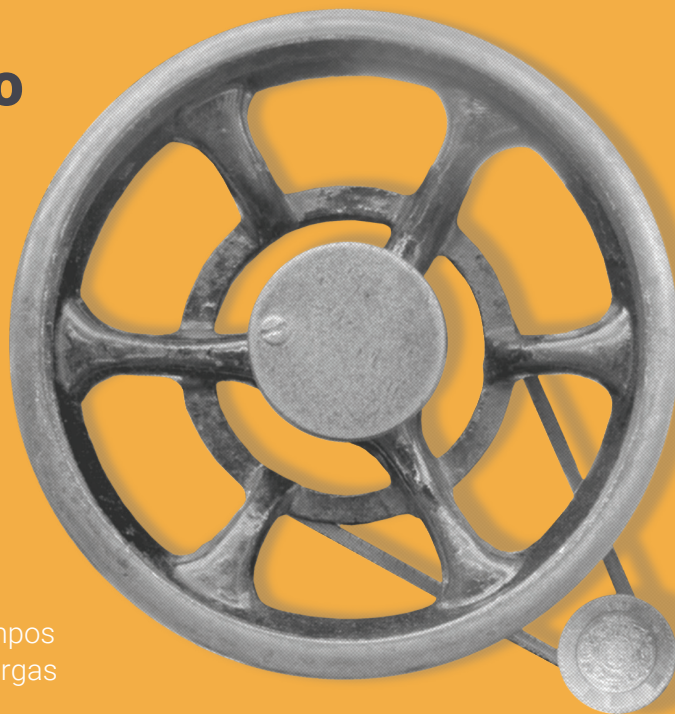


LA DÉCADA COVID
EN MÉXICO

Los desafíos
de la pandemia
desde las ciencias sociales
y las humanidades

**El mundo
del trabajo
y el ingreso**



Rolando Cordera Campos
Armando Sánchez Vargas
Enrique Provencio
(Coordinadores)



Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información

Nombres: Cordera Campos, Rolando, editor. | Sánchez Vargas, Armando, editor. | Provencio, Enrique, editor.

Título: El mundo del trabajo y el ingreso / coordinadores, Rolando Cordera Campos, Armando Sánchez Vargas y Enrique Provencio.

Descripción: Primera edición. | Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios del Desarrollo : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, 2023. | Serie: La década COVID en México : los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades ; tomo 2.

Identificadores: LIBRUNAM 2198741 (impreso) | LIBRUNAM 2198745 (libro electrónico) | ISBN 9786073072502 (impreso) | ISBN 9786073072519 (libro electrónico).

Temas: Mercado de trabajo -- México. | Ingresos -- México. | Mano de obra -- Oferta -- México. | Pandemia de COVID-19, 2020- -- Aspectos económicos. | Economía -- México -- 2020- .

Clasificación: LCC HD5731.A6.M848 2023 | LCC HD5731.A6 (libro electrónico) | DDC 331.120972 —dc23

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por pares académicos expertos y cuenta con el aval de los Comités Editoriales del Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México para su publicación.

Imagen de forros y apoyo gráfico: Nayatzin Garrido Franco

Gestión editorial: Aracely Loza Pineda y Ana Lizbet Sánchez Vela

Primera edición: 2023

D. R. © 2023 Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México

Instituto de Investigaciones Económicas
Circuito Mario de la Cueva, Ciudad de la Investigación en Humanidades,
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://www.iiec.unam.mx>

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo
Planta baja del antiguo edificio Unidad de Posgrado, costado sur de la Torre II Humanidades, Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://pued.unam.mx>

ELECTRÓNICOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7251-9 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6883-3 Título: La década COVID en México

IMPRESOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7250-2 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6843-7 Título: La década COVID en México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Impreso y hecho en México

Contenido

	Presentación	11
	<i>Enrique Graue Wiechers</i>	
	Prólogo	13
	<i>Guadalupe Valencia García</i>	
	<i>Leonardo Lomelí Vanegas</i>	
	<i>Néstor Martínez Cristo</i>	
	Introducción: El mundo del trabajo y el ingreso	21
	<i>Rolando Cordera Campos</i>	
	<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
	<i>Enrique Provencio</i>	
1	Perspectiva general del comportamiento del empleo	27
	<i>Norma Samaniego</i>	
2	El impacto de la COVID-19 en la oferta de trabajo de la población joven en la Ciudad de México: un análisis de cohortes	71
	<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
	<i>Verónica Villarespe</i>	
3	Tecnología y empleo en la década de la COVID-19 (2021-2030)	101
	<i>Claudia Schatan</i>	
4	La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: situación actual y perspectivas	125
	<i>Saúl Escobar</i>	

5	COVID-19 y Trabajo Decente	165
	<i>Clemente Ruíz</i> <i>Joaquin Sánchez</i>	
6	Perspectiva demográfica y empleo	189
	<i>Karina Videgain</i>	
7	Desaceleración económica y su impacto en la productividad y salarios en México de frente a la COVID-19	235
	<i>Eufemia Basilio</i>	
8	Pobreza y empleo en México: algunos desafíos	259
	<i>Héctor Nájera</i>	
9	Empleo y Seguridad Social	281
	<i>Berenice Ramírez</i>	
10	Condiciones del empleo formal y de la informalidad laboral ante la pandemia	319
	<i>Jesuswaldo Martínez</i>	
11	Dinámica del empleo en las regiones de México	353
	<i>Adolfo Sánchez</i>	

La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: situación actual y perspectivas

4

Saúl Escobar
Instituto Nacional de Antropología e Historia

DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL A LAS ENMIENDAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

En febrero de 2016 se firmaba el “Acuerdo de Asociación Trans-Pacífico” o “*Trans-Pacific Partnership*” (TPP). Se trataba de un pacto comercial al que habían concurrido doce países de Asia y América que representaban 36 % del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y 25 % del comercio internacional.

El principal socio, Estados Unidos de América (EE. UU.), decidió participar en el TPP con un claro interés no solo comercial, sino sobre todo geopolítico: crear una alianza económica estratégica en ambos lados del Pacífico para ganarle socios a China, la gran potencia emergente del siglo XXI.

Sin embargo, la firma del acuerdo fue antecedida por una serie de críticas y presiones por parte de organizaciones sindicales y asociaciones no gubernamentales de diversos países, preocupadas por las violaciones a los derechos de los trabajadores. Por ello, los firmantes del TPP decidieron incluir algunas medidas de protección laboral que fueron incluidas en el capítulo 19.

En este apartado las normas laborales que deberían regir a los socios estaban basadas en la “Declaración sobre de los principios y derechos funda-

mentales de los trabajadores” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998¹.

En comparación con otros tratados comerciales, este parecía más exigente tanto en la enumeración de los compromisos como en la voluntad para hacerlos cumplir. A pesar de ello, particularmente en EE. UU., las condiciones políticas no fueron favorables desde el primer momento. La oposición de los candidatos demócratas y republicanos, en un año electoral, fue manifiesta y reiterada explícitamente en las campañas. De esta manera, el TPP quedó en suspenso hasta conocer la respuesta del presidente o presidenta electa en EE. UU. Como se sabe, de manera un tanto sorpresiva, resultó electo el Sr. Donald Trump, quien tomó posesión de su cargo en enero de 2017.

En México, por su parte, el presidente de la república, Peña Nieto, había enviado al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma constitucional del artículo 123 en abril de 2016, acorde con las obligaciones y recomendaciones que le imponía el TPP. La enmienda a la Constitución fue aprobada ampliamente en la Cámara de Diputados y el Senado de la República en los meses siguientes. Finalmente, el 24 de febrero de 2017 se publicaba en el Diario Oficial de la Federación (DOF)².

No fue una reforma de poca trascendencia, aunque los medios, la clase política y los dirigentes sindicales no le dieron mucha importancia. En realidad, se trataba de la enmienda a nuestra carta magna más importante en materia laboral desde 1917. Cambió sustancialmente tres aspectos centrales: en primer lugar, la impartición de justicia, eliminando las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, que ahora estaría a cargo de tribunales laborales

-
- 1 Básicamente: (a) libertad de asociación y reconocimiento efectivo al derecho de contratación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores de edad; (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y (e) el establecimiento de condiciones aceptables en el trabajo en lo que respecta a salario mínimo, jornada de trabajo y seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1998).
 - 2 Un recuento de estos acontecimientos se puede encontrar en Escobar, (2021b, pp. 195-198) y, de manera un poco más extensa, en Escobar, (2019, pp. 241-250).

locales y federales que funcionarían bajo los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. En segundo lugar, separó las funciones de impartición de justicia de la tarea de conciliación entre trabajadores y patronos las cuales serán llevadas a cabo por un organismo federal y los correspondientes a nivel estatal que tendrán plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión. En tercer lugar, el registro de todos los sindicatos y los contratos colectivos estaría a cargo de esos organismos. En cuarto lugar, se obligaba a realizar votaciones para dirimir los conflictos entre sindicatos, para la elección de los dirigentes sindicales y, muy importante, para solicitar la celebración de un contrato colectivo. El voto, dice la Constitución, será “personal, libre y secreto”.

Esta reforma atacaba directamente severos problemas que han padecido los trabajadores: la parcialidad, el burocratismo y la corrupción endémica de las Juntas; la casi nula función de conciliación que ha dado pie a largos conflictos; el registro de sindicatos y contratos que han sido otorgados bajo el consentimiento y directriz de los gobiernos federal y estatales, anulando casi totalmente la formación de sindicatos independientes, la existencia de dirigentes electos antidemocráticamente y, de manera destacada, la existencia de los contratos de protección patronal, el cáncer mayor que corroe la vida laboral en México.

Aunque la enmienda dejaba fuera a los trabajadores al servicio del Estado regidos por el Apartado B, se trataba, sin duda, de una reforma constitucional que avanzaba en el camino de la democracia, la libertad sindical, la justicia, la legitimidad de las representaciones sindicales y la titularidad de los contratos colectivos.

Casi al mismo tiempo que se publicaba la reforma constitucional en México, el flamante presidente Trump anunció su intención de retirarse del TPP y renegociar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) o NAFTA (por sus siglas en inglés). Ambas decisiones representaron un cambio radical de la postura de EE. UU. en materia de comercio internacional y, desde luego, llevaron al gobierno de México a una situación inédita y llena de incertidumbres.

El 16 de agosto de 2017 comenzaron formalmente en Washington las negociaciones para revisar el TLCAN entre los representantes de los gobiernos de México, EE. UU. y Canadá. Los estadounidenses plantearon desde el principio una lista de alrededor de 115 objetivos específicos. El principal, según declararon, era reducir el déficit comercial de ese país con sus socios del TLCAN, en particular con México. Para ello, intentaron negociar diversas cláusulas arancelarias; otras relacionadas con las reglas de origen y, asimismo, una serie de medidas en materia de corrupción y transparencia, medio ambiente y asuntos laborales. En este último caso, propusieron crear un conjunto de reglas que formarían parte del Tratado con el objetivo de que los países adoptaran leyes que garantizaran, principalmente, la libertad de asociación y condiciones aceptables en materia de salarios mínimos, horas de trabajo, salud y seguridad en los centros de trabajo.

Ante esta nueva situación, el gobierno mexicano decidió ensayar una estrategia distinta a la prevista. Echar atrás la reforma constitucional parecía imposible, por lo que decidió entablar negociaciones secretas entre la Secretaría del Trabajo y algunas organizaciones empresariales con el objetivo de presentar al Congreso un conjunto de iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se apartaban del espíritu y la sustancia del nuevo mandato constitucional (Alcalde, 2019, pág. 805).

La incertidumbre en el frente externo e interno se mantuvo durante 2017 y los primeros meses de 2018. Las negociaciones del nuevo TLCAN no prosperaban como tampoco avanzaban las reformas a la LFT. Las elecciones de julio de ese año despejarían el camino en ambos sentidos.

La disposición del presidente electo Andrés Manuel López Obrador permitió destrabar las negociaciones del nuevo TLC. A finales de 2018 el Senado de la República aprobó la ratificación del Convenio 98 de la OIT. Y poco después, a principios de octubre, se anunció un acuerdo final entre Canadá, EE. UU. y México en materia de comercio (el *United States, Mexico and Canada Agreement* USMCA en lugar de TLCAN o NAFTA) que incluyó un capítulo laboral y un anexo, ambos de gran trascendencia.

El documento avalado por los gobiernos de los tres países era más determinante en cuanto a los derechos laborales en comparación al TPP. Lo más

destacado fue el anexo 23-A que tiene como título, “La representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”. Se trata de un anexo que plantea un combate a fondo con los contratos de protección patronal en nuestro país. Exige a México adoptar y mantener una serie de medidas, incluyendo reformas a las leyes del trabajo, para el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva; garantizar el derecho de los trabajadores a formar y adherirse al sindicato de sus preferencia; prohibir el control del empleador o su interferencia en las actividades sindicales; establecer y mantener órganos imparciales para el registro de elecciones sindicales, así como verificar que las elecciones de los dirigentes sindicales sean llevadas a cabo mediante el voto libre, personal y secreto de sus miembros, entre otros asuntos. En estas condiciones, el Congreso mexicano apresuró las reformas a la LFT, mismas que se publicaron en el DOF el 1 de mayo de 2019.

Hay que insistir en que la presión para cambiar los ordenamientos legales no fue solo gubernamental. Según Arturo Alcalde, la exigencia de cambio fue impulsada por la OIT, las organizaciones sindicales más importantes del mundo, y diversos sindicatos independientes mexicanos³.

Por otra parte, en el bando opuesto, su inconformidad se concentró en la naturaleza de la instancia de conciliación, que según la Constitución debía ser un organismo descentralizado que contara con personalidad jurídica y patrimonio propio. El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) -con matices-, y por su parte, las viejas centrales sindicales, en particular la Confederación de Trabajadores

3 Entre otros, la *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) y la *United Electrical, Radio and Machine Workers of America* (UE), de EE. UU.; y, a nivel internacional, la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), *IndustriALL Global Union* y la Confederación Sindical Internacional (CSI). En México los reclamos provinieron, entre otros, del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y la UNT. Cf. (Alcalde, 2019, pág. 793).

de México (CTM), manifestaron su deseo de que esta instancia fuera tripartita, formada por trabajadores, empresarios y gobierno. Ello, según estos actores, debido a que “se debía respetar la tradición del derecho laboral mexicano y, sobre todo, mantener la paz y la competitividad internacional de las relaciones obrero-patronales pues ello ha sido determinante para las inversiones nacionales y la atracción del capital internacional” (Escobar, 2019a, pág. 3; Expansión, 2019). En realidad, lo que se intentó fue conservar el manejo de los registros de asociaciones en manos de quienes lo han manipulado durante los últimos setenta años y mantener sometidos a los trabajadores a prácticas como los contratos de protección que se negocian a sus espaldas.

Estas intenciones no prosperaron debido al rechazo del gobierno y de los diputados del oficialismo (Movimiento de Regeneración Nacional, MORENA) y los sindicatos independientes. Pero también a que representaba un riesgo para la aprobación del Tratado.

De esta forma, de una manera excepcional se reunieron diversos protagonistas e intereses: los sindicatos de EE. UU. y Canadá; los gobiernos de estos países; y la futura administración de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) y las organizaciones independientes mexicanas. Los primeros arguyeron, con razón, que los contratos de protección son una manera deshonesto de quitarles plazas de trabajo; los segundos, en particular Trump, consideraban que de esta manera protegerían sus industrias de una competencia desleal; y los terceros pensaban que era posible construir un esquema de desarrollo que mejoraría los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos.

Esta coyuntura histórica tan singular, y, en especial, la posición de los sindicatos y gobiernos de EE. UU. y Canadá no pueden entenderse sin tomar en cuenta los estragos de la crisis de 2007, la Gran Recesión. Una de las cuestiones que salieron a la luz fue la desigualdad, reflejada en una aguda concentración de la riqueza, así como en una tendencia declinante de los salarios en el ingreso nacional junto con un deterioro del empleo.

El malestar de la globalización se reflejó en descontento social y luego llegó al plano de la política. Nuevas opciones surgieron desde entonces tanto del flanco de la izquierda como de la derecha. Aparecieron colectivos y movimientos como “Podemos” en España, y las opciones de Sanders en el partido

Demócrata de EE. UU., y *Corbyn* en el Laborista inglés, pero asimismo opciones de extrema derecha, con posiciones divergentes al consenso dominante. La salida del Reino Unido de la Unión Europea «el *Brexit*» y la elección de Trump fueron dos ejemplos notables. A pesar de esta diversidad, las oposiciones de distinto signo que surgieron en los diez años posteriores a la crisis se convirtieron en impugnadores del libre comercio y la integración económica global. De manera destacada, los sindicatos empezaron a fortalecer sus críticas y a presionar a sus gobiernos para evitar uno de los efectos más nocivos de la globalización dominante: el llamado “*outsourcing*”, la salida de empleos de una región a otra del planeta atraídos por una fuerza de trabajo más barata⁴.

LA REFORMA LABORAL: RUPTURA Y CONTINUIDAD

Los cambios en la Constitución y la LFT abrieron el camino legal para una gran transformación de las relaciones laborales en México. Daban por terminado un esquema de administración del conflicto laboral basado en el tripartismo: representantes de las empresas, de los obreros y del gobierno fueron los encargados de aplicar la justicia y conciliar los conflictos. Este esquema, hay que recalcarlo, fue planteado en el Constituyente de 1917 y reforzado en la LFT decretada en 1931 basado en el ejemplo de las ideas fascistas en boga por ese entonces en Italia. Fue también una de las bases sobre las cuales se construiría, a partir de finales de los años cuarenta, el estado corporativo mexicano (Escobar, 2021c, pág. 49; Robles, 2007, pág. 64).

Rompía también con la estrategia gubernamental originada a finales de la década de los años cuarenta del siglo pasado, basada en reconocer o negar la existencia legal de los sindicatos. Debido a ello, el Estado mexicano impuso una política selectiva que descabezó la oposición independiente desde 1948. Solo tendrían presencia los sindicatos reconocidos y aliados al gobierno. La historia de las disidencias que se presentaron entre los años cincuenta hasta

4 Hay una extensa bibliografía sobre el tema. Un texto que ofrece un conjunto de ensayos es el de Auer et al., (2006).

principios del siglo *xxi* levantaron la consigna de democracia sindical. Con ello reclamaban elegir libremente a sus dirigentes y que estos no fueran designados por el gobierno. Democracia e independencia sindical se volvieron sinónimos.

El esquema dominante durante varias décadas del siglo *xx* tuvo por objeto garantizar una paz social basada en el control de los sindicatos, los cuales se subordinarían a las políticas oficiales sobre todo en materia de salarios. En los años del milagro mexicano, estos fueron al alza, pero desde la crisis del 1982, el gobierno impuso una estrategia de topes salariales que significaron una caída vertical del salario real⁵.

La reforma laboral abrió la posibilidad del surgimiento de un nuevo esquema basado en una justicia laboral expedita y ajena a las componendas o decisiones del tripartismo; el manejo del conflicto basado en un reconocimiento equilibrado de las partes (empleadores y empleados); el resurgimiento de un sindicalismo legitimado por sus propias bases y ajeno a las decisiones del gobierno; y, sobre todo, la oportunidad para que los sindicatos asuman un papel protagónico en la lucha por sus reivindicaciones (salarios y prestaciones) y una mayor igualdad en el reparto del ingreso nacional. También, el resurgimiento de una cultura sindical activa, ajena a las corruptelas que lo han caracterizado, por lo tanto, a un mayor protagonismo de los trabajadores, desconocido en las últimas décadas, por lo menos desde los años setenta.

Todo esto está planteado, o puede derivarse, del texto de las reformas laborales. Lo que no quiere decir, por supuesto, que se haga realidad. Sin embargo, no se trata solo de buenos deseos. A final de cuentas, se ha construido un espacio legal que simplemente no existía en el pasado.

Las reformas representan una ruptura franca con el pasado en el plano legal pero también hay continuidades. Muchas de las reformas que se hicieron en las últimas décadas, permanecen. Por ejemplo y de manera destacada, la

5 Acerca de la historia del movimiento obrero mexicano *Cf.* (Escobar, 2021a); para una revisión de las reformas a la legislación laboral (antes de la reforma de 2019) ver Escobar (2016, pp. 167-213)'. Un estudio que analiza las transformaciones del modelo laboral mexicano en sus diferentes etapas, desde la primera mitad del siglo *xx* hasta la reforma de 2019, fue elaborado por Bensusán (2020).

separación de las relaciones laborales en dos apartados, el A y B. El derecho de huelga queda más o menos en los mismos términos (excepto en lo que toca a la decisión de los trabajadores en su estallamiento), y varias de las reformas «flexibilizadoras» de 2012 (por ejemplo, el salario por hora) (Escobar, 2016, pp. 197-203).

LA GRAN TRANSFORMACIÓN DE AMÉRICA DEL NORTE

En octubre de 2019, ante la persistencia de las dudas de los demócratas de EE. UU. acerca de la aprobación del T-MEC en el Congreso de ese país, el presidente AMLO envió una carta al representante Richard Neal, Presidente del Comité de Medios y Arbitrios Cámara de Representantes de EE. UU., que, entre otras cosas, señalaba:

La situación laboral y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios en México constituyen una de las principales deudas del pacto comercial aún vigente. A partir de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, México apostó por los salarios bajos y el debilitamiento de los sindicatos, lo cual tuvo como consecuencia una profundización de la desigualdad regional, situación que personalmente he denunciado a lo largo de los últimos años y cuya superación constituye un eje central de mi gobierno (...) (Presidencia de la República, 2019).

Luego anunció diversas acciones que tenían como objetivo asegurar a los demócratas y a los sindicatos estadounidenses que la reforma laboral sería implementada con los recursos suficientes y en los tiempos previstos.

La misiva del presidente aludía también a un asunto de gran importancia: un cambio de los fundamentos que habían soportado las relaciones comerciales entre México y EE. UU. en las últimas décadas. En efecto, una mano de obra sustancialmente barata ha sido la ventaja comparativa que permitió a México convertirse en una potencia exportadora de manufacturas. Como ha sido señalado en diversos estudios, aunque la promesa de una convergencia sala-

rial y de prosperidad entre ambas naciones fue proclamada cuando se firmó el acuerdo en 1994, sucedió lo contrario. Las consecuencias fueron, además, la ruina de diversos sectores económicos expuestos a la competencia externa y la migración de millones de mexicanos a EE. UU.

Dicha ventaja comparativa no fue particular a México. La globalización neoliberal reestructuró las bases de la dependencia entre los países centrales y periféricos y dio lugar a una nueva división del trabajo a nivel mundial. Fue de la mano, igualmente, de un nuevo modelo de gestión empresarial y fracturó los procesos de trabajo de la industria manufacturera en complejas cadenas de valor repartidas en diversas partes del mundo⁶.

En los años de la globalización neoliberal la ventaja comparativa fue un elemento central. No fue la única pues, también influyeron otros factores como la localización geográfica, la infraestructura existente y la voluntad política para aceptar las condiciones impuestas por el dogma neoliberal plasmado en el Consenso de Washington.

Después de la crisis de 1982, México se convirtió en un país excepcionalmente favorable debido a la anuencia de la clase gobernante y a la debilidad de los sindicatos⁷. El sindicalismo mexicano carecía ya, desde 1982, de fuerza política. Era, además, un sindicalismo controlado de manera autoritaria y sus bases habían adquirido una cultura pasiva. Dejaron de participar, casi totalmente, en la negociación de sus relaciones contractuales con sus patrones.

De esta manera, México agregó una condición particular para convertirse en un socio comercial confiable: a su fuerza de trabajo abundante se añadía la carencia de organizaciones sindicales representativas y una clase obrera inmóvil.

6 Cf. Torres y Ahumada (2022, pp. 151-195). En este ensayo se brinda un análisis desde la visión centro-periferia de las principales características generales del capitalismo en el siglo XXI.

7 Las oposiciones fueron derrotadas una tras otras desde 1948 y en la década de 1970 dieron su última gran batalla durante la insurgencia sindical encabezada principalmente por los trabajadores electricistas del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), Tendencia Democrática. Cf. Escobar (2021a).

La ventaja comparativa adquirió así un gran atractivo. Las empresas se instalaron en un ambiente laboral en el que las condiciones contractuales y por supuesto los salarios fueron impuestos unilateralmente sin la participación o queja de los empleados o sus supuestos representantes.

El *boom* manufacturero de exportación se concentró entonces en unas cuantas ramas industriales como la automotriz. Una industria que se distingue por sus avances tecnológicos y, al mismo tiempo, requiere de empresas más pequeñas productoras de partes y refacciones. En ambos casos encontraron una fuerza de trabajo que se adoptó sin mayores resistencias a las condiciones que se requerían. En la industria de ensamble, un mano de obra mayoritariamente masculina capaz de aprender disciplinadamente el manejo de las nuevas tecnologías. En el caso de las maquilas productoras de refacciones, una fuerza de trabajo femenina que podía trabajar largas jornadas en condiciones insalubres y desventajosas al mínimo precio posible.

La ventaja comparativa entonces debe entenderse no solo como bajos salarios, sino también como la existencia de una fuerza de trabajo indefensa y un régimen político que se encargó de mantenerla sujeta mediante argucias legales, violaciones a la ley y a los derechos elementales de los trabajadores (OIT). Todo ello bajo un modelo basado en la ficción legal que son los contratos de protección⁸.

Debido a lo anterior, el éxito de la reforma laboral aprobada afectaría, en particular, a las empresas transnacionales y a las maquiladoras ligadas a la exportación. La modificación de la ventaja comparativa significa que los consorcios cambien su modelo de administración de tal forma que sus utili-

8 Los contratos de protección son contratos colectivos de trabajo que se pactan entre el representante legal de un sindicato y un empleador. Sin embargo, los trabajadores desconocen la existencia y el texto de dicho instrumento. Formalmente se cumple con la ley; sin embargo, en realidad, el contrato nunca se revisa ni se negocia bilateralmente. Cf. entre otros, Bouzas (2001); De la Garza (2006, pp. 180-197) y Bensusán (2007, pág. 14): “Entendemos por CCPE los instrumentos acordados con el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y aceptado por el empleador, con el propósito de permitirle a este eludir una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.

dades y la expansión de sus empresas ya no descansen en bajos salarios y en el control unilateral de las relaciones laborales. Las economías integradas de América del Norte podrían inaugurar una nueva etapa en la que los trabajadores de los tres países se beneficiarían de las relaciones comerciales. Lo que se ha llamado una prosperidad compartida.

Requiere, a su vez, para su implementación, del concurso de los gobiernos de EE. UU. y Canadá; de sus organizaciones sindicales; y de una parte mayoritaria de las sociedades de esos países.

No parece haber duda, como se explicó antes, de que la reforma laboral difícilmente hubiera sido propuesta por el presidente Peña Nieto y luego votada sin mayores obstáculos durante la administración de AMLO, a pesar de la oposición del sindicalismo dominante y de los empresarios mexicanos, sin el apoyo político de nuestros socios comerciales.

El gobierno de Biden, el Partido Demócrata y los sindicatos de ese país han sido particularmente enfáticos en que la reforma laboral aprobada se aplique debidamente. Tal cosa se ha observado en repetidas ocasiones.

Después de que las reformas a la LFT fueron aprobadas y publicadas en nuestro país, en consonancia con la reforma constitucional de 2017, los legisladores del Partido Demócrata de EE. UU. apoyaron con sus votos en el Congreso la ratificación del T-MEC solo después de que se aprobó una ley (Congreso de los Estados Unidos, 2020, pp. 70-80) que dispuso de un conjunto de ordenamientos para vigilar la implementación de la reforma laboral. En primer lugar, el llamado “Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida” que incluye la creación de un panel formado por doce expertos para investigar las quejas planteadas por los gobiernos, los sindicatos o los trabajadores⁹. Las ramas prioritarias a cargo de estos mecanismos son ensamblaje de autos; fabricación de autopartes; aeroespacial; industria de alimentos (*bakeries*); electrónica; *call centers*;

9 El panel puede iniciar una investigación. Si la denegación de los derechos no fuese remediada dentro de un plazo de 120 días, el representante de Comercio de EE. UU. podrá (pero no tendrá que) recomendar que el secretario del Tesoro (en su calidad de responsable de la aduana estadounidense) “deniegue la entrada de mercaderías” o “aplique aranceles o multas” a las mercaderías producidas por la fábrica en infracción (Congreso de los Estados Unidos, 2020, pág. 72).

minería, acero y aluminio. La ley estableció asimismo una línea directa (*hot line*) para los trabajadores mexicanos, y la facultad del gobierno de EE. UU. para contratar cinco agregados laborales que trabajarán en la embajada de EE. UU. en México y tendrán la tarea de asistir a la comisión para monitorear y hacer cumplir las obligaciones laborales en nuestro territorio.

En junio de 2021, la vicepresidenta Harris visitó México. En esa ocasión declaró que su gobierno es uno de los más favorables para los trabajadores y los sindicatos en la historia de EE. UU. (*pro workers, pro unions*). Por ello, se comprometió públicamente a apoyar la organización de sindicatos, así como a la negociación colectiva tanto en EE. UU. como en México, y aseguró que esta visión aportaría una mayor prosperidad económica a la par de mejorar el nivel de vida de los trabajadores en ambas naciones¹⁰.

Las cosas no han quedado solo en declaraciones. Varias quejas fueron adoptadas formalmente por el gobierno de Biden al más alto nivel bajo el mecanismo planteado por el T-MEC. Una de ellas se refiere a un conflicto en la fábrica de autopartes *Tridomex*, ubicada en Matamoros, donde, aseguran, se afectaron seriamente los derechos laborales de negociación colectiva y libre asociación. Se trataba de un clásico ejemplo de una maquiladora en la que por muchos años se han cometido violaciones sistemáticas de los derechos laborales, lo que ha sido acompañado de la inexistencia de sindicatos representativos y contratos colectivos legítimos.

Pero la queja más destacada fue la que se presentó contra una planta de *General Motors*, en la que laboran más de seis mil personas, ubicada en Silao, Guanajuato, debido a que se cometieron graves irregularidades en una votación que realizaron los trabajadores para legitimar el contrato colectivo en manos de la CTM. Finalmente, la votación se repuso en agosto de 2021 y se llevó a cabo con observadores nacionales e internacionales: la Confederación perdió la administración del contrato¹¹.

10 Sobre la importancia de la visita de la vicepresidenta, ver nota: (Escobar, 2021b).

11 Estos no fueron los únicos casos: según reportaje publicado en La Jornada, con información del Centro de conciliación: “Desde la puesta en marcha de la reforma laboral de 2019, un total de 16 contratos colectivos (CCT) se han dado por terminados por parte de la autoridad laboral, luego de que la mayoría de los tra-

Hay que destacar que, para México, la reforma laboral significaba el cambio de un sistema político que normaba las relaciones laborales y la vida sindical; en el caso de EE. UU. esa mudanza en la orientación de las políticas comerciales y económicas representa, al menos verbalmente, una cuestión muy significativa. Durante décadas Washington ha defendido a sus empresas e inversionistas a toda costa, apoyando medidas represivas, intervenciones directas de la *Central Intelligence Agency* (CIA), e incluso acciones violentas contra gobiernos que han intentado ser, como dijo la vicepresidenta Harris, favorables a los trabajadores y sus organizaciones. La administración estadounidense nunca había mostrado simpatía por los sindicatos ni por la defensa de la clase obrera frente a las arbitrariedades que cometen las filiales de los grandes consorcios manufactureros instaladas fuera de su territorio.

PANDEMIA Y CRISIS

La pandemia COVID-19 provocó, desde el segundo trimestre de 2020, una severa contracción de la economía mundial como resultado del freno de diversas actividades económicas y la pérdida de ingresos de muchos trabajadores. Para enfrentar esta situación, diversos países desarrollados y en desa-

bajadores votó en contra de esos documentos –correspondiente a cada centro laboral– mediante el proceso de legitimación al que están obligados a realizar todos los sindicatos. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) es la que más descabros ha tenido, ya que al menos 12 CCT que ostentaban sindicatos afiliados a esa central fueron disueltos luego de que los obreros rechazaran, mediante voto personal, libre, directo y secreto, el acuerdo laboral, según información del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Además del contrato de la planta de Silao, se cancelaron cuatro contratos de maquiladoras de Tamaulipas; otro más de la empresa Tricon de México; y el contrato colectivo del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Joaquín del Olmo con la empresa *Walmart* de México. La información del CFCRL también revela que se dieron por terminados dos CCT de sindicatos adheridos a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)” (Laureles, 2021).

rollo pusieron en práctica paquetes de estímulos económicos en una escala sin precedentes.

En México, por su parte, el 5 de abril y luego el 18, el presidente AMLO anunció un conjunto de medidas que sumaban cerca de 400 mil millones de pesos (mmdp), es decir, alrededor de 1.6 % del PIB¹². Comparado con otros países, el esfuerzo fue más modesto.

De esta manera, se protegía a una parte de la población afectada, pero no a toda. Faltó un sector muy importante: los trabajadores asalariados, que por cuenta propia se vieron afectados por la pérdida de su ocupación o la rebaja de su salario se debió a reducciones en la jornada laboral.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) había recomendado desde mayo de 2020 un paquete de nuevas medidas, no contempladas antes de la pandemia, que incluían entre otras: una pensión universal mínima de retiro e invalidez financiada con impuestos generales; un seguro de desempleo contributivo y una renta básica ciudadana (de cobertura universal) o un piso mínimo solidario (que beneficiara al menos a 30 % de la población más vulnerable). Asimismo, aconsejaba subsidiar parcial o totalmente las cuotas obrero-patronales de la seguridad social a cargo de los empleadores e incentivar el empleo temporal mediante programas de gobierno. También, subsidios temporales a los hogares para el pago de la energía eléctrica y del agua, así como otorgar despensas o cupones para la adquisición de alimentos durante la contingencia sanitaria. Ninguna de estas recomendaciones se puso en práctica.

En septiembre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), una vez reanudadas las entrevistas cara a cara, daba cuenta de las primeras imágenes de los estragos: de los 12 millones que salieron del mercado

12 En primer lugar, se intensificaría la entrega de beneficios a los 8 millones de adultos mayores y a 1 millón de niños y niñas con discapacidad. En segundo lugar, se entregarían 3 millones de créditos para la economía formal e informal, sobre todo para microempresas y trabajadores por su cuenta con una tasa de interés de 6.5 % (incluyendo ahora a 180 mil pescadores), apoyos para 250 mil agricultores y un fortalecimiento del programa “Jóvenes construyendo el futuro”. Finalmente se otorgarían 11 millones de becas para estudiantes (López Obrador, 2020).

de trabajo (es decir, de la población económicamente activa) en abril de ese año, habían regresado solo 7.8 en agosto; otra porción muy importante de la fuerza de trabajo había pasado a formar parte de las personas caracterizadas como “ausentes con vínculo laboral”, es decir, aquellos trabajadores que no asistieron a sus centros de trabajo, pero no fueron despedidos (9.5 millones en abril y 2.6 millones en agosto). No hay información que permita saber la cantidad de personas en esta situación a los cuales se les pagaron sus salarios y prestaciones íntegramente y a cuantos y en qué medida ello no sucedió.

Por su parte, una porción de los sectores más golpeados, los trabajadores por cuenta propia, se quedaron inactivos: alrededor de 20 % en abril, porcentaje que fue disminuyendo hasta que en julio es posible que casi todo hubieran regresado a sus labores. Los empleados no remunerados (que solo reciben propinas o pagos en especie) también fueron muy afectados: se quedaron sin ocupación la mayor parte de ellos en abril, aunque en julio estaban casi todos laborando.

Si medimos el fenómeno tomando en cuenta al conjunto de los trabajadores informales (que laboran por cuenta propia o al servicio de un patrón), las cifras son más reveladoras: en abril de 2020 dejaron de laborar (en relación con julio de 2019) 10.2 millones; en mayo 8.3, en junio 5.3, en julio todavía 3.6 millones. Si acumulamos todas estas cifras nos da un total de 27.4 millones, lo que daría una idea aproximada de los días/trabajador perdidos en estos meses y los ingresos que no fueron percibidos¹³.

Por su parte, la tasa de desocupación abierta fue de 5.4 % en julio y 5.2 % en agosto, lo que arrojaba una cifra de 2.8 millones de personas en ambos meses. Más grave aún, la tasa de subocupación era de 18.4 % en julio de 2020, lo que representó un aumento 3.78 mayor en mayo, 2.75 en junio y 2.45 en julio, respecto al promedio histórico previo a la pandemia. En agosto, el porcentaje había caído, muy lentamente, a 17 por ciento.

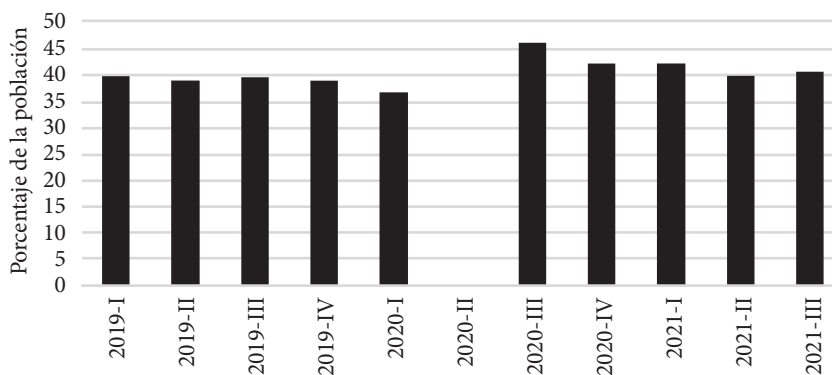
Todo este perjuicio provocó una deuda social de grandes dimensiones. La reparación de este boquete inmenso en la economía de las familias mexicanas no ha encontrado solución ni remedio con los programas sociales

13 Calculado con base en las cifras de INEGI (2021; 2020a y 2020b).

anunciados por el presidente: la pensión para adultos mayores, los apoyos para personas con discapacidad o las becas para estudiantes.

En 2020, entre el primero y el tercer trimestre, las afectaciones al mercado laboral llevaron a un aumento de la pobreza de 36.6% a 46%. En ese mismo periodo, la desigualdad también se incrementó, pues la masa salarial, según CONEVAL (2021), sufrió una caída de 12.4%. Para el tercer trimestre de 2021, la población con un ingreso inferior a la canasta alimentaria se había reducido a 40.7% y la masa salarial había aumentado 13.5%. Sin embargo, estas cifras muestran que, a pesar de la recuperación, por un lado, persistía una realidad peor que antes de la pandemia y, por otro, que las pérdidas habidas en el momento más agudo de la crisis no fueron repuestas.

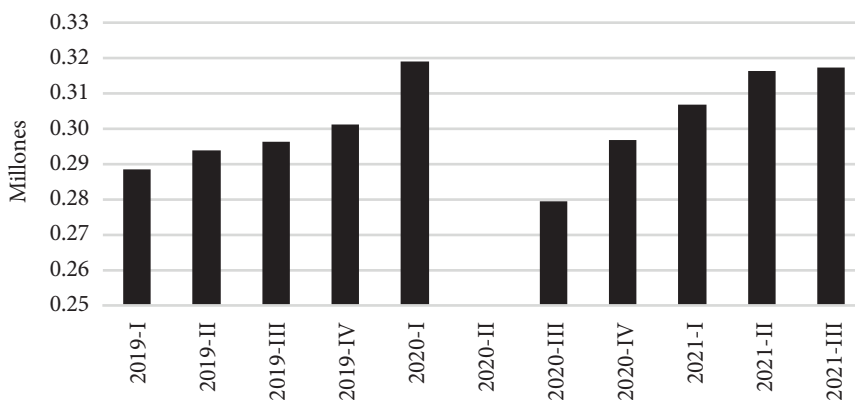
GRÁFICA 1. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN CON INGRESO LABORAL INFERIOR AL COSTO DE LA CANASTA ALIMENTARIA. NACIONAL



Nota: el dato de 2020-II no está disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en CONEVAL (2021).

GRÁFICA 2. MASA SALARIAL (PESOS DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2020). NACIONAL.
PRIMER TRIMESTRE 2019 - TERCER TRIMESTRE 2021



Nota: el dato de 2020-II no está disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en CONEVAL (2021).

Conviene destacar ahora los efectos de la crisis en la implementación de las reformas a las leyes del trabajo y las relaciones obrero-patronales.

Un primer problema ha sido el presupuestal. En noviembre de 2021, la Cámara de Diputados anunció una reducción al presupuesto que afectaba al poder judicial (Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), 2021). La protesta del ministro Zaldívar, presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), no se hizo esperar y señaló que:

El recorte de 3 mil millones de pesos que la Comisión de Presupuesto de la Cámara de Diputados propuso para el gasto del Poder Judicial Federal (PJF) impediría que se concretara la tercera etapa de la reforma en materia de justicia federal, lo cual afectaría no solo un proyecto del Estado mexicano, sino también los compromisos adquiridos con nuestros socios comerciales del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) (Monroy, 2021).

El segundo problema es el que se relaciona con los efectos en las relaciones laborales debido a la caída de los empleos formales y a su lenta recuperación.

Más de un año después del inicio de la pandemia, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2021 realizada por el INEGI (2021a), la tasa de desempleo abierto permanecía más alta que a principios de 2020: 4.2 %. La tasa de subocupación fue de 12.9 % abarcando a 7.2 millones de personas. Las cifras mostraban que la incorporación al mercado laboral ha sido más lenta para las mujeres que para los hombres, lo que ha acentuado la desigualdad entre los géneros.

Además, una cantidad muy importante, casi 8 millones de personas, declararon que necesitaban trabajar, pero, al mismo tiempo, no estaban buscando un empleo ni se encontraban ocupadas, debido a que no veían ninguna oportunidad para ello o a que su situación familiar (cuidado de otras personas en el hogar) o personal (enfermedades o percepción de un alto riesgo de contagio) se los impedía. Técnicamente formaban parte de la población económica no activa disponible¹⁴.

Muchos de los que lograron volver a trabajar no regresaron a sus ocupaciones anteriores. Algunos pasaron de un empleo asalariado a convertirse en trabajadores por cuenta propia. Otros se refugiaron, principalmente, en micronegocios (con un incremento de 2.7 millones) y los menos, en grandes establecimientos en el sector industrial o de servicios (380 mil personas).

Debido a lo primero, todas las modalidades del empleo informal (por cuenta propia, empleo en empresas familiares o en puestos laborales sin seguridad social) se expandieron y en el tercer trimestre de 2021 representaron 56.3 % de la población ocupada y sumaron 31.4 millones de personas,

14 Este indicador es uno de los más importantes para definir lo que algunos especialistas llaman la “brecha laboral”, la cual mide de mejor manera que la tasa de desocupación abierta, la presión de la oferta sobre la demanda de empleos o, dicho de otra manera, la insuficiencia del mercado para incorporar a las personas que necesitan un trabajo para subsistir. Según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI, 2021, pp. 50-51) “(...) la brecha laboral contempla a las personas con empleo, pero con necesidad de trabajar más (subocupados); personas desocupadas; y personas sin empleo, que no buscan activamente uno, pero que aceptarían uno si se les ofreciera (PNEA) disponible (...) En el primer trimestre de 2020 este indicador de la presión sobre el mercado laboral se encontraba en 19.7%, (...) en el tercer trimestre de 2021 (...) en 26.4% (...) (pero llegó a subir, en mayo de 2020 a más del 50%)”

un incremento de 3.9 millones respecto al del mismo lapso de 2020 (INEGI, 2020b).

Bajo estas condiciones no resulta sorprendente que la tendencia de los salarios contractuales (a diferencia de los mínimos) hayan recibido aumentos por debajo de la inflación. Según el Banco de México (BANXICO), los salarios contractuales reales *ex ante* cayeron entre agosto y octubre de 2 % a 0.3 %, mientras que los *ex post* han tenido cifras negativas (BANXICO, 2021)¹⁵.

Como se observa en la tabla 1, la reforma laboral ofrece a los trabajadores, mediante el voto secreto, elegir a sus representantes, modificar los estatutos de su agrupación y, sobre todo, validar sus contratos colectivos con el objeto de que los conozcan y, en su caso, los aprueben o los den por terminados, para así eliminar los contratos de protección. Este último procedimiento es, por lo tanto, fundamental en la implementación de la reforma. Aunque no se conoce con exactitud, se ha calculado, conservadoramente, que existían tanto a nivel federal como local una cantidad cercana a los 530,000 contratos colectivos registrados en el país hasta 2019, de los cuales alrededor de 20 % eran conocidos y negociados por los trabajadores¹⁶. Se ha señalado también que, debido al gran número de CCT simulados, solo entre 10 % y 15 % (es decir, entre 53,000 y 79,500) se someterán al proceso de legitimación.

15 Un informe elaborado por la CONASAMI (2021, pág. 66), con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ofrece resultados similares: "(...) En 2019 el incremento promedio (de los salarios como resultado de las negociaciones colectivas) fue de 1.7 % en términos reales, el mayor desde 2001; en el 2020, a pesar de la crisis sanitaria el incremento fue de 1.0 %; sin embargo, en el 2021 por las altas tasas de inflación se presentó un decremento de 0.9 %. Durante octubre se presentaron 508 revisiones salariales que involucraron a 629,106 trabajadores, quienes tuvieron incrementos promedio de 4.1 % en términos nominales y un decremento real de 2.1 %. En lo que va de 2021 se han resuelto 4,837 revisiones salariales que involucraron a 2,042,063 trabajadores, quienes tuvieron incrementos promedio de 4.5 % en términos nominales y -0.9 % en reales".

16 "se calcula que al menos el 80 por ciento de los contratos colectivos se aprueban por sindicatos sin realizar asambleas y están muy lejos de permitir a sus trabajadores conocer la situación de la empresa y tener empuje para negociar prestaciones" (STPS, 2019a, pág.168).

TABLA 1. REVISIÓN DE SALARIOS CONTRACTUALES

	agosto 2021	septiembre 2021	octubre 2021
Salarios contractuales			
Revisiones salariales			
Salarios contractuales totales			
Incremento porcentual	5.7	4.1	4.1
Número de empresas	483	477	508
Número de trabajadores	89918	246 061	629 106
Salarios contratados por actividad			
Incremento manufacturas porcentual	5.7	5	5.6
Incremento otros sectores porcentual	5.7	3.9	3.8
Número de trabajadores en manufacturas	62 649	54 695	91 667
Número de trabajadores en otros sectores	27 269	191 366	537 439
Contractual real <i>ex ante</i> (porcentual) 2	2	0.5	0.3
Contractual real <i>ex post</i> (porcentual) 3	-1.2	-1.6	-2

Fuente: Elaboración propia con base en BANXICO (2021).

A fines de 2021, la STPS (2021) informaba acerca de este proceso que “A través del voto personal, libre, directo y secreto un millón 115 mil 943 trabajadores y trabajadoras de este país han participado en los procesos de legitimación de sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)”. Hasta el momento, agregaba, se han legitimado 2 mil 749 contratos colectivos de trabajo por parte de más de 1 mil 773 sindicatos, federales y locales, a través de 6 mil 299 eventos de consulta.

Una investigación independiente (Red de solidaridad de la Maquila, 2021) que revisó y evaluó los requisitos, procedimientos y resultados del proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo (CCT) existentes registrados depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal o locales. De acuerdo

con la información que se pudo recabar del sitio oficial¹⁷, observó que: “De las 1,300 consultas de legitimación de los CCT que se celebraron entre septiembre de 2019 y el 30 de abril de 2021, solo en 4 casos la mayoría de las trabajadoras(es) votó en contra del CCT existente (...) A partir del 1 de diciembre de 2021, esta cifra se incrementó a 16”. [Y agrega:] No es de sorprender que la mayoría de las consultas para la legitimación de los contratos haya sido celebrada por parte de los principales sindicatos oficiales y sindicatos blancos: la Confederación de Trabajadores de México, CTM (42 %); la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC (16 %); y la Federación Autónoma del Sindicalismo Independiente en México, FASIM (13 %) (...).

Por lo que concluye: “Los resultados de las votaciones de legitimación del CCT celebradas hasta el 30 de abril de 2021 dejan en claro que, en vez de cuestionar su actual representación sindical, en la gran mayoría de los casos las trabajadoras(es) han optado por validar su actual contrato colectivo de trabajo”.

Ello puede explicarse, en parte, debido a que “El sindicato elige cuándo y dónde se va a realizar la votación, funge como el único canal de información hacia y desde la STPS (y ahora hacia y desde el Centro Federal)”.

Otra causa la atribuye a que:

...los dos primeros años del proceso de legitimación de los CCT se hayan dado durante el momento más álgido de la pandemia del COVID-19 (...) Las medidas de control sanitario provocaron despidos temporales y el cierre definitivo de muchas empresas. El desempleo, las dificultades económicas y la incertidumbre (...) aumentaron la importancia para las trabajadoras(es) de contar con empleo formal (...) llevando a muchas trabajadoras(es) a votar por el CCT existente, en vez de enfrentar los riesgos, muy probablemente exagerados por parte del sindicato titular, de un futuro incierto bajo un CCT diferente, sin CCT alguno, o bien con un sindicato diferente (STPS, 2019b)¹⁸.

17 Ver <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx>

18 “En momentos de crisis, las relaciones laborales se ven afectadas en la medida en que se incrementa la presión de las empresas para reducir sus plantillas y los salarios y prestaciones, mientras que la posibilidad de defensa de los empleados se debi-

Finalmente, señala que “Considerando la falta de conocimiento y de experiencia que tienen la mayoría de las trabajadoras(es) mexicanas con respecto a formas más democráticas de sindicalismo o los beneficios potenciales de los contratos colectivos auténticos, no es de sorprender que la mayoría de las consultas de legitimación hasta la fecha hayan (ratificado) los contratos existentes”.

Y concluye que la crisis de la COVID-19 y los factores señalados “han contribuido a que haya una menor probabilidad de que las trabajadoras(es) voten por el cambio”.

La reforma laboral se encuentra en un momento de transición en el que procesos fundamentales como la legitimación de los contratos, la modificación de los estatutos sindicales y la elección de dirigentes está en marcha. Sin embargo, las condiciones económicas y laborales no han sido propicias. De esta manera, ha prevalecido la continuidad sobre la renovación.

LA ECONOMÍA POLÍTICA DE LA INCERTIDUMBRE: RETOS DE LA REFORMA POS COVID-19

La economía mundial enfrenta retos complejos en esta fase de transición que va de la crisis motivada por la pandemia a una nueva situación que apenas se avizora. Los problemas acumulados son diversos. En primer lugar, la propagación de la COVID-19 se encuentra en una nueva ola de contagios en diversas partes del mundo. Mientras ello suceda, las actividades económicas seguirán en riesgo; en una dinámica de freno y arranque particularmente en aquellas regiones (EE. UU., Europa y China) que son decisivas para imprimirle vigor a la recuperación mundial.

A finales de 2021, otro problema se hizo patente: la gran disrupción de las cadenas de abastecimiento (Bloomberg, 2021), lo que ha provocado demo-

lita. En las condiciones mexicanas, el desamparo de los asalariados se acrecienta al carecer de sindicatos representativos y de medidas de protección institucionales” (Escobar, 2021c).

ras en las entregas de los pedidos de consumo final y serias dificultades para las empresas que no pueden disponer de un amplio rango de bienes intermedios, desde materias primas hasta semiconductores, y los productos finales que dependen de ellos. Todo ello ha perjudicado seriamente la recuperación económica global. Según diversos observadores, este fenómeno persistirá hasta bien entrado el año 2022.

Para Michael Spence (2021), las alteraciones de las cadenas de suministro pueden deberse a diversas razones: una es que la demanda reprimida se liberó antes de que la pandemia hubiera terminado. Cuando el consumo aumentó, las alteraciones provocadas por la COVID siguieron afectando a los principales puertos e instalaciones manufactureras, lo que sofocó la oferta. Otro factor es que la demanda parece haber aumentado más allá de la capacidad de carga máxima del sistema.

El problema de fondo, concluye Spence (2021), es que las redes de suministro globales, como están constituidas actualmente, son rígidas y descentralizadas. El sistema pudo funcionar bien en tiempos normales, pero no fue capaz de enfrentar las perturbaciones que aparecieron súbitamente. Además, resulta muy difícil tomar medidas precautorias: “No hay manera de saber, por ejemplo, dónde se producirán los nuevos cuellos de botella, mucho menos de qué manera los participantes del mercado pueden adaptarse a estas dificultades”. Y agrega: “El sistema es esencialmente miope: descubre los bloqueos solo cuando ya ocurrieron”.

México fue afectado también por este problema: El Fondo Monetario Internacional (FMI, 2021, pág. 67), en su reporte de noviembre de 2021 acerca de la situación en nuestro país asegura que la dinámica de las manufacturas está siendo contenida por la escasez de suministros, principalmente de semiconductores. El organismo internacional destaca que 95 % de estos insumos, que se utilizan en la producción de vehículos motorizados en México, fueron importados. Además, la oferta doméstica de semiconductores decreció de 20 % en 2003 a 8 % en 2014.

Por ello, el atasco internacional se ha convertido en un factor negativo para la producción de manufacturas y de las exportaciones, especialmente de vehículos. Se calcula que puede haber una caída de 11 % en esta rama indus-

trial entre el último trimestre de 2021 y el primero de 2022. El impacto puede alcanzar casi un punto porcentual del PIB, según el BANXICO¹⁹.

En un reportaje de Villalpando, publicado en el periódico La Jornada el 8 de noviembre, se señala que, según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre enero y agosto de 2022 se perdieron en el estado de Chihuahua 6 mil 846 puestos laborales en las industrias automotriz y electrónica, así como en el sector de servicios técnicos profesionales, debido al desabasto de insumos. La presidenta del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (*Index*) de Ciudad Juárez señaló que el impacto de la falta de chips afecta a unas 200 maquiladoras, la mayoría de ellas instaladas en esa ciudad fronteriza. Y agregó que “ya se están llevando a cabo recortes de contrataciones de personal pues las plantas no requieren tanta mano de obra”.

Por su parte, el crecimiento de la inflación se ha convertido en un asunto de gran importancia. En el plano académico, la discusión consiste en quienes argumentan que el aumento de precios obedece a un “exceso de demanda” y los que sostienen que se trata de un problema transitorio, resultado de la dislocación de las cadenas de valor globales. En el fondo, se trata de una pugna entre quienes defienden la recuperación económica con base en una expansión del gasto y la inversión pública, y aquellos que consideran que este ha sido la causa de una inflación peligrosa para la estabilidad económica.

Bradford afirmaba en un artículo (2021) que: “Es sumamente probable que el repunte actual de la inflación de Estados Unidos simplemente sea un *bache* en el camino, resultado de la recuperación post-pandemia. No hay ninguna señal de que las expectativas de inflación se hayan desatado”.

Lo cierto es que el problema de la inflación se ha convertido en un asunto que preocupa al mundo entero y puede poner en peligro la recuperación económica²⁰.

19 En diciembre las exportaciones del sector automotriz se desplomaron 17.31 % informó el INEGI (Alegría, 2022a).

20 En nuestro país, la inflación anual de 2021 fue de 7.36 %, el mayor nivel observado en 21 años, lejos del objetivo de BANXICO, informó el INEGI a principios de enero de 2022 (Alegría, 2022b).

En el caso de EE. UU., incluso, se ha vuelto un tema político de primera importancia. El paquete económico del presidente Biden se redujo sustancialmente después de complejas negociaciones con el Congreso. Según Elizabeth Drew (2021) “si las condiciones no cambian y la inflación persiste los republicanos pueden aprovechar la situación y los demócratas podrían recibir una paliza en las elecciones de 2022. Las presidenciales de 2024 también podrían estar en riesgo”.

Por otra parte, en el mundo en desarrollo, los desafíos no se reducen a la inflación: la posibilidad de una crisis financiera desatada por la acumulación de deudas soberanas también está latente.

Hoy en día, 120 países de ingresos bajos y medios deben en conjunto 3.1 billones de dólares de deuda externa; pagar el servicio de ésta va a constituir un impedimento mayor para la recuperación de los países endeudados y la economía mundial (...) (Por ello) una forma de ampliar el espacio fiscal de los países en desarrollo y los mercados emergentes es una suspensión total del servicio de deuda. No obstante, puesto que la pandemia se ha prolongado, algunos países van a requerir más que eso: se necesita una reestructuración integral de la deuda, una que no cometa el mismo error de hacer demasiado poco, demasiado tarde y que solo conduzca a otra crisis dentro de unos años (*Commission on Global Economic Transformation (CGET)-Institute for New Economic Thinking (INET)*, 2021).

En julio de 2021, el FMI anunció su intención de una nueva emisión de Derechos Especiales de Giro (DEG) equivalente a 650 mil millones de dólares. Se trata –dijo– de la mayor asignación en la historia del FMI y servirán para enfrentar, a nivel global, las necesidades que tienen muchos países para mantener sus reservas monetarias, en esta etapa en que el mundo vive la peor crisis desde la Gran Depresión (1929). Por su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2021) advirtió también que para sostener el gasto público y evitar una crisis financiera se requiere un “mecanismo internacional de reestructuración de la deuda soberana para hacer frente, sobre todo, a las obligaciones contraídas con los acreedores privados”. Asimismo, considera

que se debe ampliar el alcance de la Iniciativa de Suspensión del Servicio de la Deuda, acordado por el G20, más allá del 2021 y que debe incluirse a los países de ingresos medios, no solo a los más pobres. Es decir, a naciones como Brasil, Argentina y México.

En el caso de América del Norte, al panorama internacional antes descrito, habrá que sumar otro conjunto de factores. Para discutir este asunto es conveniente enfocar, en particular, la industria automotriz, ya que se trató de una pieza central en las negociaciones del T-MEC (Covarrubias, 2020). Este estudio señala que en las décadas anteriores “(...) la Inversión Extranjera Directa (IED) atraída por el sector automotriz... se incrementó prácticamente año con año... Nuestro país es el sexto productor mundial en la industria terminal –el primero de América Latina– y el cuarto exportador global –y el primero hacia EUA” (Covarrubias, 2020, pág. 9).

El auge dio pie a que, en México, el empleo automotriz haya crecido sostenidamente y esté cerca de empatar el empleo sectorial de EE. UU. No así los salarios, que crecieron apenas de 1.9 a 2.3 dólares por hora entre 1990 y 2018. La declinación de los ingresos laborales se ha observado también en EE. UU. y Canadá: “estadounidenses y canadienses han visto reducir sus salarios de 36 a 27 y de 34 a 26 dólares por hora desde 1994”. Este hecho demuestra que la depresión salarial se convirtió en una característica del operar industrial del auto en Norteamérica. Ello, a pesar de que la productividad ha aumentado en la industria terminal.

Además, habrá que recordar que los consorcios han basado su modelo de negocios en un esquema de ventajas unilaterales gracias al control de la fuerza de trabajo basado en los contratos de protección. Ahora, con las reformas, ante una mayor participación de los trabajadores, su reacción puede conducir a acelerar el cambio tecnológico, pero también a tratar de evadir el cumplimiento de las nuevas leyes; exigir el apoyo de las autoridades para que los aumentos salariales y contractuales sean menores y muy graduales; o acudir a sus gobiernos para que intervengan en pausar la aplicación de la ley. En otros países y en el pasado, los consorcios multinacionales no han sido actores pasivos frente a los cambios que no consideran favorables.

La posibilidad de una derrota del partido del presidente Biden el próximo año podría tener, también, efectos en la relación con México. En particular, la reforma laboral y todo el aparato burocrático de vigilancia del proceso en México podría debilitarse. Así, la carga política de su implementación tendría que recaer casi enteramente en el gobierno mexicano.

Bajo estas condiciones la implementación de la reforma laboral está en riesgo. Existe la posibilidad, debido a la presión de los grandes consorcios, de que las cosas sigan igual y los trabajadores no vean ningún beneficio tangible.

Hay un tercer escenario optimista que consistiría en un mayor incremento del ingreso de los trabajadores, incluyendo aquellos que laboran en la industria manufacturera de exportación, lo que daría lugar a un mayor impacto en la demanda agregada del país y consecuentemente en la renta nacional (Covarrubias, 2020, pág. 16). De esta manera, el proyecto de una prosperidad compartida de América del Norte podría hacerse realidad.

Lo anterior, sin embargo, requeriría no solo que los desafíos mencionados en el orden sanitario, económico y político se resolvieron positivamente. También se necesitaría un cambio en México. Por un lado, “una política industrial de Estado” (Escobar, 2020) de corto y mediano plazo que amplíe la infraestructura marítima y de transporte; los apoyos a las pequeñas y medianas empresas; y aumente significativamente la inversión en ciencia y tecnología, como parte de un plan industrial de sustitución de importaciones dirigido por el Estado.

Para lo anterior, y completar una visión optimista del futuro de la década COVID-19, se requerirían dos cosas: una reforma fiscal progresiva que proporcione los recursos para la inversión pública y el fomento de la educación y la investigación; y una agenda laboral de nuevas reformas que acompañe estos esfuerzos²¹.

21 “Las políticas de largo plazo deben apuntar a una transformación productiva que, al mismo tiempo que eleve la competitividad basada en el progreso técnico, reduzca las emisiones (contaminantes) y genere los empleos formales necesarios a fin de (en conjunto con las políticas sociales) reducir la desigualdad” (Bárcena y Cimoli, 2022, pág. 33).

EL FUTURO DE LA REFORMA LABORAL: LA AGENDA PENDIENTE

La pandemia mostró crudamente las debilidades del mercado laboral y la insuficiencia de las políticas públicas.

Un estudio del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2021, pág. 4) encontró que:

La pandemia por COVID-19 afectó particularmente el mercado de trabajo... y sus efectos fueron asimétricos entre hombres y mujeres, entre grupos etarios, entre quienes tienen bajo y alto nivel educativo, entre zonas y regiones del país, entre trabajadores formales e informales, y entre sectores económicos. Todo lo anterior empeoró la situación de grupos tradicionalmente más vulnerables (...).

Hubo un deterioro de los ingresos de millones de personas y sus familias, debido a despidos, exclusiones, crecimiento de ocupaciones precarias y mal pagadas; y aumentaron las desigualdades por razones de género, ubicación geográfica, educación, edades, condiciones de salud.

Sin embargo, debe subrayarse que la reforma laboral de 2019 y otros ordenamientos que se aprobaron en los primeros años de la administración del presidente AMLO representan, sin duda, elementos positivos. Destacan, en este sentido, los siguientes:

El gobierno de la república decidió cambiar la política salarial desde el principio de su administración. Gracias a ello, el salario mínimo ha recuperado su valor en términos reales. En diciembre de 2021 se acordó un aumento de 22% lo que beneficiará, según la Secretaria Luisa Alcalde, a seis millones de trabajadores. En la administración del presidente López Obrador, el aumento ha sido de 96% en términos nominales y alrededor de 75% en términos reales (sin tomar en cuenta la inflación de 2022 y exceptuando a la franja fronteriza del norte). Desde este ángulo, han alcanzado el nivel que tenían en 1988, pero todavía la mitad de su punto más elevado ocurrido en 1977 (Escobar, 2021d).

Otras reformas legales que se llevaron a cabo fueron:

El Congreso de la Unión aprobó la modificación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Los cambios apuntan hacia la ampliación de la libertad sindical. Y, como en el caso de la LFT, se apoyaron en el Convenio 98 de la OIT²².

En el caso de los trabajadores y trabajadoras del hogar se reformó el artículo 331 Bis. de la LFT para prohibir la contratación de adolescentes menores de quince años de edad; el artículo 331 Ter. dispone ahora que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito; el artículo 333 señala que las personas trabajadoras del hogar tendrán una jornada diaria diurna que no puede exceder las ocho horas diarias; el artículo 334 Bis, dispone que estos trabajadores deberán estar comprendidos en el régimen obligatorio del seguro social y contarán con prestaciones: vacaciones; prima vacacional; pago de días de descanso, y aguinaldo. Finalmente, el artículo 335 señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

En materia de subcontratación, las reformas de 2020 significaron un paso adelante a pesar de que se llevó a cabo una negociación política con las cúpulas empresariales que trajo como resultado una contrarreforma en el caso del reparto de utilidades. Muchos trabajadores han sido contratados directamente por las empresas, lo que les ha reportado una mayor estabilidad en el empleo, mejores salarios y prestaciones como el amparo de la seguridad social. Las autoridades del trabajo tienen ahora nuevas responsabilidades para inspeccionar y regular la subcontratación. Se trata de una de las enmiendas más significativas de esta administración.

22 Los legisladores aprobaron siete enmiendas que, en resumen, consisten en lo siguiente: se reformó el artículo 69 para disponer que los trabajadores tienen derecho a formar parte de una organización sindical sin autorización previa y que podrán adherirse o separarse de ésta en cualquier momento. También, que la elección de las directivas se tendrá que realizar mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, y que la convocatoria deberá ser notificada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCYA), el cual podrá verificar los comicios. Advierte que las elecciones que no cumplan estos requisitos serán nulas.

Sin embargo, dado que la viabilidad de estas reformas está determinada por una situación económica y política, nacional e internacional, cargada de incertidumbres, resulta necesario plantearse un conjunto de reformas adicionales (Escobar, 2020).

En primer lugar, seguro de desempleo

Como hemos mencionado, las empresas (de todos tamaños y sectores) están enfrentando serios problemas para mantener la plantilla laboral. Algunas podrán soportar varios meses, otras cerrarán definitivamente y habrá también las que tratarán de recortar una parte de su personal. Un seguro de desempleo serviría para evitar que las personas despedidas de estas empresas caigan en la pobreza, se reincorporen a un nuevo trabajo, y ayudaría también a estimular la demanda efectiva. Hay una vasta experiencia internacional en esta materia que debe revisarse²³ (Escobar, 2010).

En segundo lugar, se requiere un ingreso vital focalizado y temporal. El debate sobre una renta básica universal lleva ya varios años. Sin embargo, dadas las circunstancias actuales, se está hablando de un ingreso básico focalizado por tiempo definido para beneficiar sobre todo a los trabajadores informales.

En México, como en otros países en desarrollo, existen altos niveles de informalidad laboral (que abarca a micronegocios, talleres familiares, trabajadores por cuenta propia y hasta medianos y grandes negocios), lo que plantea la necesidad, sobre todo en momentos de crisis, de encontrar un mecanismo de apoyo temporal que impida que millones de trabajadores caigan en la pobreza extrema (como está sucediendo). Varios países de América Latina han puesto en práctica medidas similares. Programas de este tipo se instrumentaron en Brasil y Argentina en 2020 y 2021.

23 A principio de enero de 2013, la OIT sugirió a México un seguro de desempleo, y afirmó que “el país puede implementar el respaldo aún sin una reforma fiscal y que debería ir acompañado de becas para el trabajo y para la capacitación” (NOTIMEX, 2013).

Por otra parte, se requieren nuevas medidas legislativas para atender el caso de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de plataformas digitales (como en el caso de las empresas *Uber* de transportación de pasajeros o *Didi Eats* para la repartición de alimentos). Estos trabajadores no son reconocidos como asalariados al servicio de un patrón y carecen de todos los derechos laborales. Se han convertido en una alternativa cada vez más recurrida por los jóvenes (CEPAL-OIT, 2021).

El teletrabajo o *home office* también requiere de una vigilancia de las autoridades una vez aprobada la reforma a la LFT. Su implementación ha sido casi nula.

Un caso distinto es el de las pensiones: de acuerdo con los estudios de la OIT y de otros expertos en el tema, el sistema de cuentas individuales sujetas al mercado de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) ha representado un gran fracaso (OIT, 1998; Ramírez, 2019; Mesa-Lago, 2020). Muchos países han regresado al sistema original, público, y de reparto. En México millones de adultos mayores reciben solamente la transferencia monetaria del gobierno (la pensión constitucional no contributiva).

Las reformas aprobadas en 2020 mantienen el modelo privatizado y, aunque se lograron algunas mejoras, hay dudas sobre su viabilidad financiera, sus efectos sobre el empleo y sus posibles beneficios. Como en otros países se puede pensar en una “comisión de expertos independientes” que evalúe los últimos veinte años de operación del sistema, lleve a cabo estudios actuariales pertinentes de las reformas aprobadas, y proponga soluciones a largo plazo.

Asimismo, se requieren programas públicos de cuidados para garantizar el bienestar de las personas dependientes, facilitando la labor de quienes se hacen cargo de ellas, ofreciendo servicios, tiempo y recursos. Las mujeres han sido más afectadas por la pandemia: abandonaron el mercado laboral; aumentaron sus cargas de trabajo en casa: han sido maestras de los niños; cuidadoras de enfermos y ancianos; y se han hecho cargo, más que los hombres, de las tareas del hogar (limpieza, preparación de comida, arreglos de la casa)²⁴.

24 Cf. (INEGI, 2021a) Sobre el tema Cf. (Batthyán, 2020). Para el caso de México véase Videgain (2021) y Cebollada (2021).

LA DISPUTA DE LA DÉCADA

En un artículo publicado en el *New York Times*, Paul Krugman (2021) afirmaba que “(...) el dinero de los multimillonarios les da mucha influencia política, la suficiente para que, en este país (EU), logre bloquear los planes (...) (para) financiar un muy necesario gasto social con un impuesto que solo afectaría a unos cuantos cientos de personas (...)”. Por su lado, Miguel Angel García Vega (2021) en nota publicada en El País, apuntaba que “(...) hay una guerra entre los grandes consorcios y el Estado. Aquellas no aceptan pagar impuesto, una regulación más estrecha, ni proteger a sus empleados”.

El diario español apuntaba a este respecto que:

Nunca tan pocas compañías habían tenido tanto poder. Es la era de los grandes imperios empresariales... el grado de concentración de la última década ha sido tal que, en muchos sectores como el financiero, el energético, el farmacéutico o las telecomunicaciones han surgido auténticos oligopolios...El mayor tamaño que han adquirido muchas empresas las ha convertido en auténticos poderes fácticos (Vega, 2021).

Un estudio publicado por *The Mckinsey Global Institute* (Manyika et al., 2018) señalaba que: “El 10 % de los grupos cotizados en Bolsa genera el 80 % de todos los beneficios que se obtienen en el mundo”.

Por su parte, Alicia Amico (2020) confirmaba que hay una

(...) concentración del poder en las manos de un número cada vez más reducido de jugadores globales...La globalización que se materializó en la década de los años noventa desató el poder de las corporaciones multinacionales permitiéndoles aplastar la competencia local y crear mercados más pequeños. Con el auge de la economía del internet una década después (...) la concentración corporativa se disparó todavía más, dando lugar a mastodontes como Amazon, Google, Airbnb y Facebook (...) (lo que) plantea un riesgo sistémico a la economía global (...) muchas de las compañías “demasiado grandes para quebrar” (“too-large-to-fail”) no son instituciones financieras, como fue el caso durante la

crisis de 2008, sino empresas privadas no-financieras (...) Pueden crear externalidades negativas para la competencia, la distribución de la riqueza y la transparencia fiscal a un nivel macro. En el nivel micro, el nivel de concentración económica no facilita ingresos justos para los inversionistas minoritarios ni el respeto a los derechos de los consumidores (...).

El reportaje de El País cita a Daron Acemoglu, profesor de economía del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), quien asegura que “Hay una lucha trascendental entre los gigantes tecnológicos y la sociedad civil, o sea, los ciudadanos de a pie”. Y recomienda: “Impedir la captura del regulador prohibiendo la participación de expolíticos y altos funcionarios del Estado en consejos, filiales o asociaciones”. Es decir, bloquear las “puertas giratorias”.

En México hemos sido testigos de este poder político y la capacidad de convencimiento de las grandes empresas²⁵. El escándalo de los sobornos de Odebrecht, además de ser un ejemplo muy ilustrativo, ha servido, entre otras cosas, para que el presidente AMLO haya propuesto una nueva ley en materia de electricidad que afectaría a los grandes consorcios extranjeros, especialmente españoles. Pero también hemos visto la capacidad de negociación de las grandes compañías y sus representantes cuando han podido influir en las políticas de este gobierno. La negativa del primer mandatario a una reforma fiscal progresiva podría explicarse, por lo menos en parte, a la posible reacción de esos poderes fácticos.

También se observó ese poder cuando se puso a consideración la reforma a la LFT en materia de subcontratación, la cual solo pudo prosperar en el Con-

25 Los ejemplos más conocidos que ilustran este fenómeno son los siguientes: el expresidente Ernesto Zedillo pasó a formar parte del consejo ejecutivo de algunas empresas estadounidenses entre las que destacan *Procter and Gamble*, *Alcoa*, Grupo Prisa, *Citigroup* y *Union Pacific*, esta última concesionaria de la compañía FERROMEX (anteriormente llamados Ferrocarriles Nacionales de México) privatizados durante su mandato; por su parte, el expresidente Felipe Calderón pasó a formar parte del consejo de Avangrid, filial de la española Iberdrola, un consorcio privado productor de electricidad a nivel mundial.

greso después de que el gobierno aceptó ofrecer a cambio una enmienda legal al reparto de utilidades.

Un ejemplo final ha consistido en la reforma a la ley de pensiones (contributivas) en la que operó la llamada “puerta giratoria”: los funcionarios de alto nivel de las administradoras privadas ocupan puestos clave en los gobiernos y los parlamentos, luego, regresan a sus funciones anteriores, en un ir y venir constante del sector privado al público y viceversa. En este caso, Carlos Noriega Curtis, quien fungió como jefe de la unidad de Seguros y Finanzas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) hasta diciembre de 2020, había sido, entre 2013 y 2018, el presidente ejecutivo de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, A.C. (AMAFORE), la principal organización de estas empresas privadas. Noriega fue uno de los autores, promotores y negociadores de la reforma del sistema aprobada recientemente.

La “guerra” de esta década, entre los grandes consorcios y el Estado, se reflejará también en la vida laboral mexicana. La posibilidad de que surjan sindicatos libres y representativos que puedan llevar a cabo una negociación contractual que equilibre las relaciones obrero-patronales; el avance de nuevas reformas laborales en el poder legislativo; y una reorientación de las políticas económicas estarán influenciados por la correlación de fuerzas políticas en EE. UU., Canadá y México en un complejo panorama lleno de incertidumbres. Sin embargo, es muy posible que el futuro, después de la pandemia, dependerá de cómo se resuelva esa confrontación entre el poder público y el privado. En esa contienda, no debemos olvidarlo, hay un tercer actor: los trabajadores o, más generalmente, la sociedad civil organizada. ¿Estado o mercado? La vieja disyuntiva parece dibujar hoy, otra vez, los extremos polares de las opciones políticas y el activismo social. Esa polarización no es un invento artificial. Se trata de un reflejo de una crisis prolongada que agudizó la pandemia. Esperemos que su solución lleve a mejores formas de convivencia democrática, instituciones públicas más fuertes y transparentes²⁶, y que los conflictos se encaucen pacíficamente.

26 Cordera (2021) resalta “la importancia de recuperar la centralidad del Estado y, desde luego, su independencia relativa. Para lograr que la eficiencia y la legitimidad

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde, A. (2019). Una inesperada e histórica reforma laboral en México. En J. L. Calva (Coord.), *La economía de México en el TLCAN: Balance y perspectivas frente al T-MEC*. 793. México.
- Alegría, A. (2022a). Cae producción de vehículos; exportación anual solo creció 0.94%. *La Jornada*. 08 de enero.
- Alegría, A. (2022b). Cerró 2021 con inflación de 7.36 %, la más elevada en 21 años: INEGI. *La Jornada*. 08 de enero.
- Amico, A. (2020). *How ownership concentration is happening and why it matters*.
- Auer, P., Besse, G y Méda, D. (2006). *Offshoring and the Internationalization of Employment. A challenge for a fair globalization?* Ginebra, Suiza: International Institute for Labour Studies / International Labour Organization.
- BANXICO. (2021). *Sistema de información económica. Revisión de salarios contractuales*. <https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA14&locale=es>
- Bárcena, A. y Cimoli, M. (2022). Repensar el desarrollo a partir de la igualdad. *El Trimestre Económico*. 353(89) 19-37.
- Batthyány, K. (Coord) . (2020). *Miradas Latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires; México, Siglo XXI editores – CLACSO.
- Bensusán, G. (2020). *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*. Documento de trabajo. OIT.

vuelvan a ser los atributos maestros del Estado nacional, es preciso ampliar y fortalecer la democracia política y empezar a construir una auténtica democracia social”. En *Coordenadas para el debate del desarrollo*, UNAM, 2021, México, pp. 25-26. Por su parte, Bárcena, A. y Cimoli, M. (2022, p. 35) afirman: “... el nuevo papel que el Estado deberá desempeñar en este proceso de recuperación transformadora también exige fortalecerlo institucionalmente, potenciar sus capacidades y definir sus acciones en torno a consensos sobre las políticas de largo plazo”.

- Bensusán, G. (2007). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. En G. Bensusán y J. Alfonso, *Contratación colectiva de protección en México Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*.
- Bloomberg. (2021). *The great Supply Chain Disruption*. 2 de noviembre de 2021.
- Bouzas, A. (2001). Contratos colectivos de protección. En A. Bouzas (Coord.), *Democracia sindical*. UNAM.
- Cebollada, M. (2021). Mujer y empleo en México: la necesidad de una política laboral con perspectiva de género. En R. Cordera y E. Provencio (Coord.), *Coordinadas para el debate del desarrollo*. México: PUEB-UNAM.
- CEEY. (2021). *Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo No. 5*, septiembre. <https://ceey.org.mx/5to-boletin-de-movilidad-social-en-el-mercado-de-trabajo>.
- CEPAL. (2021). *Informe especial COVID-19. La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf
- CEPAL-OIT. (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. (24), Santiago de Chile.
- CGET-INET. (2021). La pandemia y la crisis económica: una agenda mundial de acción inmediata. Informe preliminar sobre la respuesta mundial a la pandemia. *El Trimestre Económico*. 88(351), 959-978.
- CIEP. (2021). *El presupuesto aprobado para 2022*. <https://ciep.mx/el-presupuesto-aprobado-para-2022>
- CONASAMI. (2021). *Informe anual del comportamiento de la economía 2021*. <https://www.gob.mx/conasami>
- CONEVAL. (2021). *Información referente a la pobreza laboral al tercer trimestre de 2021*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx
- Congreso de los Estados Unidos. (2020). *H.R.5430 - United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act. TITLE VII—LABOR MONITORING*

- AND ENFORCEMENT: 70-80* <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/5430>
- Cordera, R. (2021). ¿Rumbo a un mundo posneoliberal? En R. Cordera y E. Provencio (Coord.). *Coordenadas para el debate del desarrollo*. México: PUED-UNAM.
- Covarrubias, A. (2020). *El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional*. FES.
- De la Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. FCE.
- Drew, E. (2021). The Democrats' Debacle. *Project Syndicate*, 07 noviembre
- Escobar, S. (2010). *Razones para un Seguro de Desempleo en México*. México: Fundación Freidrich Ebert.
- Escobar, S. (2016). Las reformas a la Ley Federal del Trabajo: una perspectiva histórica. En T. Hernández (Coord.). *El orden del mercado y el desorden de la nación*.
- Escobar, S. (2019a). El gran engaño. *El Sur*. 27 de marzo, p. 3.
- Escobar, S. (2019b). El sindicalismo mexicano ¿Hacia un nuevo pacto social? *Revista Economía UNAM*. 16(46): 241-250.
- Escobar, S. (2020). Una agenda mínima (y urgente) para proteger los empleos. *Revista Economía UNAM*. 17(51): 315 – 323.
- Escobar, S. (2021a). El 22 por ciento. *El Sur*. 8 de diciembre de 2021.
- Escobar, S. (2021b). *El camino obrero*. Fondo de Cultura Económica.
- Escobar, S. (2021c). ¿Es posible una nueva relación económica con Estados Unidos (y Canadá)? *El Sur*. 23 de junio.
- Escobar, S. (2021d). Mercado laboral: El tamaño del boquete. *El Sur*. 5 de octubre.
- Expansión. (2019). *CCE: Estados Unidos le pide a México leyes laborales que ni ellos tienen*. 19 de marzo.
- FMI. (2021). Country Report No. 21/240. Mexico Article IV Consultation and Staff Report. VI. *The Role of Semiconductors in Mexico's Trade*. (67). <https://www.elibrary.imf.org/>

- INEGI. (2020a). Nota técnica. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva edición. Cifras durante el tercer trimestre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2020b). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (ENOEN). Cifras oportunas de julio de 2020*. Comunicado de prensa núm. 416/20, 3 de septiembre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2020c). *Resultado de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (ENOEN). Cifras oportunas de agosto de 2020*. Comunicado de prensa núm. 439/20, 29 de septiembre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2021a). *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2020*. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2021b). *Comunicado de prensa núm. 651/2*. 22 de noviembre de 2021 https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim3.pdf.
- Krugman, P. (2021). Elon Musk y el peligroso poder de los multimillonarios inseguros. *New York Times*. 4 de noviembre.
- Laureles, J. (2021). Reforma laboral ha reducido el poder de la CTM. *La Jornada*. 26 de diciembre.
- López, A. M. (2020). *Discurso del presidente Andrés Manuel López Obrador en su informe al pueblo de México*. <https://presidente.gob.mx/documentos/>
- Manyika, J., Ramaswamy, S., Bughin, J., Woetzel, J., Birshan, M. y Nagpal, Z. (2018). *Superstars: The dynamics of firms, sectors, and cities leading the global economy*. McKinsey Global Institute. Octubre 24, 2018. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/superstars-the-dynamics-of-firms-sectors-and-cities-leading-the-global-economy>
- Mesa-Lago, C. (2020). *Evaluación de cuatro décadas de privatización de pensiones en América Latina (1980-2020): promesas y realidades*. FES.
- Monroy, J. (2021). Zaldívar advierte que recorte de recursos al Poder Judicial pone en riesgo a la reforma laboral y al T-MEC. *El Economista*, 10 de noviembre.
- NOTIMEX (2013). *OIT sugiere a México seguro de desempleo*. 9 de enero.

- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Presidencia de la República. (2019). *Carta al Representante Richard Neal, presidente del Comité de Medios y Arbitrios*. Cámara de Representantes de Estados Unidos, Ciudad de México, 14 de octubre de 2019 <https://www.gob.mx/presidencia/>
- Ramírez, B. (2019). La necesaria construcción de un sistema público de pensiones para la sociedad mexicana. *El Trimestre Económico*. 86(344) 967-1001.
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2021). *Documento informativo. La Legitimación de los contratos colectivos ¿Qué hemos aprendido hasta ahora?* <https://www.maquilasolidarity.org/es>
- Robles, J. (2007). Análisis Histórico. En G. Bensusán, et al. (Coord.). *Contratación Colectiva de protección en México*. 64. México: UNAM.
- Spence, M. (2021) *Why Are Supply Chains Blocked? Project Syndicate*. 3 de noviembre. <https://www.project-syndicate.org/>
- STPS. (2019a). *Boletín 168/2019*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-atacara-contratos-de-proteccion-en-el-pais-alfredo-dominiguez-marrufo?idiom=es>
- STPS. (2019b). *Boletín 225/2019*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/avanza-en-tiempo-y-forma-la-implementacion-de-la-reforma-laboral?idiom=es>
- STPS. (2021a). *Comunicado Conjunto 036*. <https://www.gob.mx/stps/prensa>
- Torres, M., y Ahumada, J. M. (2022). Las relaciones centro-periferia en el siglo XXI. *El Trimestre Económico*. 89(353) 151-195.
- Vega, M. A. (2021). La guerra económica del siglo XXI: empresas frente a Estados, *El País*. 13 de noviembre.
- Videgain, K. (2021). Llover sobre mojado: los efectos de la crisis sanitaria en la participación laboral femenina y las actividades del cuidado del hogar. En R. Cordera y E. Provencio (Coord.). *Coordenadas para el debate del desarrollo*. PUED-UNAM.

Tomo 2

La década COVID en México

El mundo del trabajo y el ingreso



La crisis mundial generada por la pandemia de COVID-19, que es sanitaria, humana y económica al mismo tiempo, se encontró con un mercado laboral mexicano caracterizado por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, el precario nivel del salario mínimo y la alta informalidad. Como consecuencia, en 2020 aumentó la población en situación de pobreza y disminuyó la masa salarial. Con este telón de fondo, es indispensable introducir en el análisis estos nuevos desafíos del trabajo para facilitar la recuperación.

Este volumen de La década COVID en México, es una colaboración entre el Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, de la Universidad Nacional Autónoma de México, parte de un conjunto de aportaciones sobre rasgos y problemáticas del trabajo en México para proporcionar recomendaciones de política laboral, social y económica, orientadas a reconfigurar la organización, generación y distribución de mejores condiciones laborales, e integran el teletrabajo, sus flexibilidades y desafíos, así como la interacción del país con otras economías.



SECRETARÍA GENERAL

Universidad Nacional Autónoma de México



DGCS
Dirección General de Comunicación Social



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES