

# Políticas redistributivas del poder. Hacia la democracia sindical en México

Rodolfo Canto Sáenz

## Resumen

En una democracia las políticas redistributivas son necesarias, tanto por consideraciones de equidad como de eficiencia económica y estabilidad política. La redistribución en beneficio de los menos favorecidos contrarresta la tendencia de las economías de mercado a la concentración de la riqueza y el poder en los más ricos, que es *especialmente* fuerte en las sociedades profundamente desiguales de América Latina. Derivados de los compromisos adoptados por México en el nuevo tratado comercial con Estados Unidos y Canadá, los recientes cambios en la legislación laboral mexicana para impulsar la democratización de los sindicatos obreros constituyen un ejemplo de cómo redistribuir el poder en favor de una clase mayoritaria y confirman la capacidad de la política pública para lograr transformaciones de gran escala en la vida social. La trascendencia de estos cambios para la equidad social, el desarrollo económico y la estabilidad política de México no tiene parangón.

*Palabras clave:* Políticas públicas redistributivas / poder / trabajadores / sindicatos / México

## Abstract

In a democracy, redistributive policies are necessary, both for considerations of equity, and of economic efficiency and political stability. Redistribution for the benefit of the least advantaged counteracts the tendency of market economies to concentrate wealth and power in the hands of the richest, which is particularly strong in Latin America's deeply unequal societies. Derived from Mexico's commitments in the new trade agreement with the United States and Canada, recent changes in Mexican labor legislation to promote the democratization of workers unions, provide an example of how to redistribute power in favor of a majority class and confirm the capacity of public policy to achieve large-scale transformations in social life. The significance of these changes for social equity, economic development and political stability in Mexico is unparalleled.

*Key words:* Redistributive public policies / power / workers / trade unions / Mexico



## Introducción

En una democracia las políticas redistributivas son necesarias, tanto por consideraciones de equidad como de eficiencia económica y estabilidad política. La redistribución de la riqueza y el poder en beneficio de los menos favorecidos contrarresta la tendencia de las economías de mercado a su concentración en los más ricos, que vulnera la igualdad de derechos políticos de los ciudadanos (Rawls, 2002), reduce el crecimiento económico a mediano plazo (FMI, 2015) y pone en riesgo la estabilidad política, la paz social y la democracia misma. Esa tendencia es más evidente en América Latina, región que sobresale por sus elevados índices de pobreza y su proverbial desigualdad, y donde los menos favorecidos son las mayorías.

La inclusión de políticas redistributivas en el quehacer del Estado es una recomendación de la teoría de políticas públicas desde los comienzos de la disciplina (Lasswell, 2007; Lowi, 2007; Forester, 2007), por desgracia no siempre atendida por los gobiernos de nuestros países, ya sea por el enorme poder de las oligarquías locales que las inhiben (Prezeworski, 1998; Drèze y Sen, 2014) o por razones de tipo ideológico, como el fundamentalismo de mercado (Stiglitz, 2014) que ha campeado hasta muy recientemente en varios países de la región.

Las políticas redistributivas, escribe Theodore Lowi (2007), redistribuyen la propiedad entre amplias categorías de individuos. Su objetivo no es el uso de la propiedad sino la propiedad misma. Las categorías afectadas por sus impactos son “los propietarios y los desposeídos, los que tienen y los que no tienen, la burguesía y el proletariado... Las políticas distributivas tienen muchos lados, en contraste, en las políticas redistributivas nunca habrá más de dos lados y estos son claros y precisos, estables y consistentes”. Las políticas redistributivas, añade Aguilar (2016), buscan reorganizar la estructura de la sociedad, que es la causa de los conflictos sociales de fondo, habitualmente en medio de polémicas, críticas y movilizaciones. Lo que redistribuyen estas políticas, sigue Aguilar, es la propiedad, la riqueza o el poder, o bien, afianzan el reconocimiento universal de la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.

Desde la teoría general de la política pública, John Forester (2007) ofrece un modelo de políticas redistributivas que distingue tres niveles de estrategias: *Primero*: La tradicional táctica liberal rooseveltiana de redistribución. Los esfuerzos se canalizan hacia formas de remediar o compensar las desigualdades. La acción positiva, los apoyos a personas o familias para aliviar la pobreza y los esfuerzos de desarrollo comunitario son ejemplos comunes de tales estrategias redistributivas. *Segundo*: Formular y llevar a cabo “reformas no reformistas”. El esfuerzo se dirige a dar poder a las poblaciones que podrían más adelante actuar para modificar las estructuras de poder en la sociedad. *Tercero*: Empezar más directamente los



esfuerzos no reformistas. El trabajo de los planificadores y de los administradores públicos se dirige específicamente hacia los movimientos laborales y sociales que buscan inducir cambios estructurales en la organización económica.

Este trabajo aborda una política pública redistributiva en el sentido de la tercera estrategia de Forester: la redistribución del poder de los patrones a los trabajadores promovida por las modificaciones de 2019 a la legislación laboral mexicana que derivaron de los compromisos asumidos por el país en las negociaciones del Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), firmado en 2018. El primer apartado del texto describe estas modificaciones y compromisos; el segundo aborda sus antecedentes; el tercero comenta los posibles cambios estructurales que podrían derivar de la redistribución del poder hacia la clase trabajadora y el último retoma el caso de la planta de General Motors en la ciudad de Silao, como ejemplo de los cambios en el modelo laboral del país asociados al T-MEC.



### **El T-MEC y la nueva legislación laboral en México**

El capítulo 23 del T-MEC compromete al gobierno mexicano a garantizar el derecho de los trabajadores mexicanos a la justa negociación colectiva y a la democracia sindical, al tiempo que subraya la importancia de los sindicatos para el equilibrio del sistema económico. Este capítulo establece que las partes afirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidas aquellas establecidas en las declaraciones de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa: “Las partes reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos”. Entre estos derechos, el Capítulo 23 menciona la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, así como condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. En nota al pie se afirma que el derecho de huelga está vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede realizarse sin la protección al derecho de huelga (Capítulo 23 del T-MEC, 2018).

El Anexo A del Capítulo 23, titulado “Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”, establece las obligaciones que el gobierno mexicano debe cumplir en esta materia. El país se compromete a establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a la sindicalización y a la negociación colectiva y a prohibir el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, la discriminación o coerción contra los trabajadores por su actividad sindical y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido. México, se afirma, debe establecer órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales, para resolver controversias relacionadas

con contratos colectivos, para la conciliación obrero-patronal y para el registro de sindicatos y contratos colectivos. También debe establecer Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales. La entidad independiente para la conciliación y el registro debe tener la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes.

Asimismo, México se compromete a crear un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales se lleven a cabo mediante el voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato. Los conflictos sobre representación sindical serán dirimidos por los Tribunales Laborales, no sujetos a demoras procesales, con plazos y procedimientos claros para su ejecución. La entidad independiente debe verificar que los contratos colectivos cumplan con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores y verificar, para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores. Según lo justifiquen las circunstancias, la verificación puede ser documental, consultas directas con los trabajadores o inspecciones *in situ*. El Anexo A establece como plazo para que México adopte la legislación descrita el 1 de enero de 2019, y precisa que la entrada en vigor del T-MEC puede retrasarse hasta que la nueva legislación entre en vigor.

Con semejante presión de los socios de Norteamérica, el primero de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reforma, adición y derogación de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para cumplir los objetivos comprometidos (DOF, 2019). Se prohibió todo acto de injerencia patronal en la vida interna de los sindicatos, en congruencia con el Convenio 98 de la OIT (1949) recién firmado por México. Las elecciones de las directivas serán a través del voto personal, libre, directo y secreto y respetarán la proporcionalidad en materia de género. La duración de las directivas no podrá ser indefinida o con una temporalidad que obstaculice la participación democrática o atente contra el derecho a votar o ser votado. También, se estableció la rendición de cuentas semestral de la directiva sindical sobre las cuotas y la administración del patrimonio, junto con la entrega de un informe escrito a cada trabajador y por vía electrónica a la autoridad laboral.

En atención al compromiso de crear un sistema efectivo de verificación de los procedimientos de la democracia sindical y la impartición de justicia laboral se crearon el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y los Tribunales Laborales, dependientes del Poder Judicial. El primero, como se plantea en el Anexo A del Capítulo 23 del T-MEC, tiene atribución para verificar el procedimiento de elección de las dirigencias sindicales, emitir la constancia de representatividad a la dirigencia electa y verificar que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión sean aprobados por los trabajadores mediante consulta, así como verificar las consultas para la legitimación de



contratos colectivos existentes, entre otras funciones. Los Tribunales Laborales sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la misión de garantizar que la impartición de justicia sea pronta y expedita, regida por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia y autonomía e independencia.

### Antecedentes de la reforma laboral de 2019

Desde 1987, durante la campaña presidencial de Carlos Salinas de Gortari, el sector patronal propuso cambios en la legislación laboral, a la que consideraban demasiado proteccionista de los intereses de los trabajadores en detrimento de las empresas. En el año 2000, el entonces presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Carlos Abascal, definió los cambios que ellos promovían como una *nueva cultura laboral*, que básicamente incluía la legalización de la subcontratación, los contratos temporales, el pago por horas sin prestaciones, el abaratamiento de los despidos y diversas limitaciones al derecho de huelga y a las demandas de titularidad de los contratos colectivos, además de legalizar lo que consideraban un derecho patronal irrenunciable: designar al sindicato que afiliara a sus trabajadores (Alcalde, 2018). Al año siguiente, Abascal fue nombrado Secretario del Trabajo y Previsión Social por el presidente Vicente Fox y desde ese puesto convocó a un diálogo nacional para institucionalizar su nueva cultura laboral. El diálogo naufragó ante la negativa del sindicalismo oficialista a aceptar cambios que pudieran afectarlo y fue hasta el final del siguiente gobierno cuando esos cambios se convirtieron en ley.

La legalización de la subcontratación laboral (*outsourcing*), los contratos por temporada y la reducción de los costos por despido fueron otras tantas medidas adversas a la clase trabajadora que se concretaron, todas ellas, en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo promovidas por el presidente Felipe Calderón Hinojosa y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, último día de su administración. El trabajo en régimen de subcontratación se definió como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores a favor de un contratante. Correspondería a la empresa contratante cerciorarse de que la empresa contratista cumplía con sus obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente con los trabajadores de esta última (DOF, 2012).

Dejar a las empresas contratantes vigilar que las contratistas cumplieran con sus obligaciones laborales era una medida por completo injustificada a la luz de la experiencia. En abierta violación a la ley laboral, en el país hay 13.5 millones de asalariados informales, esto es, no inscritos en el Seguro Social, que representan 30% del personal remunerado. Sus patrones simplemente no cumplen con la normatividad de la seguridad social y mantienen relaciones laborales irregulares. Las deficiencias en la inspección y vigilancia



en el cumplimiento de las normas son un fallo continuo del sistema laboral mexicano. El gobierno mexicano, escribe Bensusan (2006, citado en Martínez, 2015) es altamente ineficiente para inspeccionar el cumplimiento de la legislación laboral.

La iniciativa enviada al Congreso de la Unión por el presidente Calderón de hecho no contemplaba ninguna limitación a la subcontratación laboral, pero los legisladores de oposición lograron fijarle tres: no podría abarcar la totalidad de las actividades del contratante, debería justificarse por su carácter especializado y no podría comprender tareas iguales o similares a las que realizan los trabajadores del contratante. Años después, hacia el final del gobierno de Enrique Peña Nieto, dos senadores del PRI, Tereso Medina, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), e Isaías González Cuevas, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) presentaron una iniciativa que revivía la propuesta original de Calderón al eliminar esas limitaciones, de modo que la subcontratación podría extenderse a todas las actividades de la empresa. Para fortuna de los trabajadores, esa iniciativa fue detenida en el contexto de las campañas presidenciales ya en marcha (*La Jornada*, 2018-04-23).

La reforma laboral de Calderón también incluía los contratos por temporada, en modalidad de prueba, en modalidad de capacitación inicial y por horas. Según el gobierno de Calderón, ese tipo de contratos permitiría valorar las competencias de los trabajadores, principalmente jóvenes, y aumentaría el trabajo formal. En la práctica, la reforma se concentró en flexibilizar el mercado laboral, lo que se ajustaría a las necesidades de producción de las empresas mediante contratos temporales y disminución de los costos de seguridad social y despido. La reforma también eliminó la obligación del patrón de notificar directamente al trabajador de su despido. Si un trabajador demandaba a la empresa por despido injustificado y lograba una sentencia favorable, el pago de salarios caídos se limitaría a un máximo de 12 meses. De hecho, la iniciativa original lo limitaba a seis meses. En opinión del gobierno federal, la disminución de los costos por despido reduciría los obstáculos para crear más empleos formales (Ros, 2013; Martínez, 2015).

Tres años después de consumada la reforma laboral de 2012, un estudio publicado por el Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, ofrecía un panorama de sus resultados muy distinto al prometido por el gobierno de Calderón. Las tendencias observadas indicaban un crecimiento de la contratación temporal, pero no a costa de la informalidad sino de la contratación permanente, sin creación de nuevas fuentes de empleo. El riesgo visible asociado a la reforma era perder fuentes de trabajo estable y aumentar las fuentes irregulares, lo que solo contribuiría la precarización del mercado laboral. La evidencia internacional, agrega el estudio, sugiere que las reformas concentradas en la flexibilidad laboral tan solo favorecen la sustitución de trabajadores permanentes por temporales sin que ello genere más empleos o mejore el ingreso de los trabajadores (Martínez, 2015).



En cuanto a la reducción de los costos por despido, sigue el estudio, no hay en la literatura empírica pruebas sólidas sobre la relación entre estos costos y la tasa media de desempleo, por lo que no se tiene certeza de que su reducción eleve los niveles de ocupación, además de que, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la disminución de los costos por despido perjudica particularmente a las mujeres y a los jóvenes. Si la política laboral induce una fuerte reducción de los costos por despido, lo que debe esperarse es un incremento en los flujos de destrucción y creación de empleo y, con ello, un comportamiento más inestable de los niveles de ocupación (Martínez, 2015).

Como se ha señalado, la reforma laboral promovida por el presidente Felipe Calderón se promulgó el último día del sexenio. Su implementación correspondió a la administración del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018). Los resultados de la política laboral en este periodo distan de ser positivos para los trabajadores mexicanos. A la precariedad en las condiciones laborales, con 60% de los trabajadores sin seguridad social, contratación definitiva, prestaciones de ley, jornadas superiores a las 8 horas y remuneraciones por debajo de la línea de pobreza del CONEVAL, la clase trabajadora mexicana debió sumar el aumento de puestos de trabajo con bajos salarios acompañado de la destrucción de empleos con mejores salarios.

Hacia el final del gobierno de Peña Nieto, cerca de un millón y medio más de trabajadores percibían hasta un salario mínimo en comparación con el inicio de su administración, y el número de trabajadores que percibían más de uno y hasta dos salarios mínimos aumentó en más de tres millones en el mismo periodo. En contraste, se habían perdido más de un millón de empleos de entre tres y cinco salarios mínimos y otro millón de empleos con más de cinco salarios mínimos. La clase trabajadora mexicana, ya sumergida en la pobreza en su mayoría, se empobreció todavía más en el periodo 2013-2018. Al finalizar el sexenio, 64% de los trabajadores percibían entre uno y tres salarios mínimos, lo que perpetuaba la pobreza en sus hogares ya que, según el CONEVAL, eran necesarios cuatro salarios mínimos para que un hogar promedio de cuatro personas no cayera por debajo de la línea de pobreza por ingresos (Observatorio de Salarios-EQUIDE, 2018).

La destrucción de puestos de trabajo con salarios más altos afectó especialmente al personal remunerado con mayores escolaridad y experiencia. La caída más alta se registró en los salarios reales de los empleados con mayor experiencia que tenían maestría (-12%) y doctorado (-11%). Otro indicador de los resultados de la política laboral en el sexenio de Peña Nieto fue la mayor pérdida de poder adquisitivo de los salarios en las regiones Norte (-23%) y Centro (-22%), que son las más industrializadas de México, aunque, aclara el Observatorio de Salarios EQUIDE (2018), la constante fue la pérdida de poder adquisitivo en todo el país. La reforma laboral de 2012 simplemente buscó abaratar la contratación y el despido de los trabajadores y, a la vista de estos resultados, puede agregarse que alcanzó



los objetivos que se proponía, ciertamente en beneficio de los intereses del capital, pero en detrimento de los intereses del trabajo.

### **El fin de la subcontratación**

En noviembre de 2020 el Ejecutivo Federal envió una iniciativa al Congreso para prohibir la subcontratación. En los ocho años de vigencia del *outsourcing* legal desaparecieron cientos de miles de puestos de trabajo permanentes y se redujeron los salarios de millones de trabajadores. También se redujeron las contribuciones al Seguro Social al calcularse sobre menores salarios, así como las recaudaciones de ISR e IVA, y las contribuciones al Infonavit, todo ello como resultado de la simulación de los servicios de subcontratación, que en realidad eran la conversión de empleos fijos en temporales (Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, 2021).

Al referirse a su propia iniciativa, el presidente López Obrador afirmó que no se trataba de afectar a las empresas que requerían contratar servicios especializados sino de terminar con las malas prácticas de despojar a cientos de miles de trabajadores de sus prestaciones, de contratarlos temporalmente liquidándolos en diciembre para no pagarles aguinaldos y recontratándolos en enero, lo que a su juicio era no solo injusto sino también inmorale (*La Jornada*, 25 de noviembre de 2020).

El 23 de abril de 2021 se publicaron en el DOF las modificaciones a las leyes Federal del Trabajo, del Seguro social, del INFONAVIT, del Código Fiscal de la Federación, del ISR, del IVA y de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de subcontratación laboral. Quedó prohibida la subcontratación de personal, que se da cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. En cambio, se autorizó la contratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa contratante, siempre que el contratista cuente con un registro ante la STPS que debe renovarse cada tres años. El padrón de contratistas es público y está disponible en un portal de Internet (DOF, 2021).

La nueva legislación fija multas históricamente altas, de hasta 4.5 millones de pesos, para quienes ofrezcan o se beneficien de servicios especializados sin contar con el registro correspondiente. La subcontratación laboral o la simulación de los servicios especializados se castiga con penas de hasta nueve años de prisión, al ser considerada delito de defraudación fiscal.

La respuesta de las empresas a las nuevas disposiciones fue rápida. Para el 1 de septiembre de 2021, más de 100 mil empresas contratistas habían iniciado el trámite de registro y unas 65 mil empresas ya lo habían concluido. Como cabía esperar con el fin





de la subcontratación, el empleo permanente registró un espectacular crecimiento. En agosto de 2021 se crearon 128 mil 900 plazas formales, nivel récord de empleos para un octavo mes desde que el IMSS lleva el registro. La nueva legislación también impulsó el número de empresas a niveles históricos, al crearse 9 mil 528 en un solo mes, también la mayor cifra jamás registrada. Del total de empleos generados en el mes de agosto, 97% fueron permanentes, y el empleo permanente alcanzó el 87.2% del empleo total, el mayor porcentaje desde 2010 (*El Economista*, 2021-08-31).

### **Dos iniciativas contradictorias**

En abril de 2016 el presidente Enrique Peña Nieto envió al Congreso de la Unión dos iniciativas de modificación a la legislación laboral en apariencia contradictorias. Una era la reforma al Artículo 123 Constitucional, que planteaba importantes cambios en la línea defendida siempre por el sindicalismo democrático y la Organización Internacional del Trabajo, y contrarios en esencia y espíritu a la cultura laboral de Abascal, Fox y Calderón. Entre otras importantes medidas, la iniciativa planteaba: 1. Desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y trasferencia de sus facultades al Poder Judicial; 2. Creación de un organismo público descentralizado para el registro de todos los sindicatos y contratos colectivos, cuyo titular sería electo por el Senado de la República; 3. Conciliación obligatoria previa a los juicios laborales en centros de conciliación que también serían organismos públicos descentralizados; 4. Elevación de la contratación colectiva a rango constitucional; 5. Establecimiento del voto secreto para elegir representantes sindicales, resolución de conflictos y firma de los contratos colectivos de trabajo. Todas estas medidas se incluirían después en el Capítulo 23 del T-MEC como compromisos que México debía plasmar en su legislación laboral secundaria.

La segunda iniciativa, para reformar la Ley Federal del Trabajo, era el reverso de la medalla. Fuera de toda lógica, hacía depender del impulso patronal el proceso de contratación colectiva al establecer que correspondía al patrón la gestión del registro del contrato colectivo de trabajo ante la autoridad e incluso precisaba la lista de documentos que este debía presentar, en un procedimiento que por añadidura era casi imposible de cumplir en la práctica. De haber sido aprobada, esa propuesta habría anulado la trascendencia de elevar a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la contratación colectiva. Por otra parte, establecía que el contrato colectivo solo procedía si en la empresa existían al menos 20 trabajadores con puestos esenciales y permanentes, confirmados por la autoridad registral. Así, de un plumazo, la iniciativa cancelaba la posibilidad de la contratación colectiva en más del 95% de las empresas mexicanas, que tienen menos de 20 trabajadores en puestos esenciales y permanentes. También, se debería comprobar que al menos 30%



de los trabajadores apoyaba al sindicato propuesto por el patrón, medida que en la práctica legalizaba los contratos colectivos de trabajo de protección patronal (Alcalde, 2018).

Ahora bien, ¿qué es un contrato colectivo de trabajo de protección patronal? Según la metáfora de un abogado patronal citado por Alcalde, para la firma de un contrato colectivo de trabajo en México existen dos caminos: la vía forzada y la vía pacífica. En la primera, el sindicato empuja la puerta al patrón con el emplazamiento a huelga. En la segunda, el patrón abre la puerta al sindicato porque considera que es conveniente que este entre. Naturalmente, el patrón sólo abrirá la puerta al sindicato que él mismo elija. Alcalde (2018) describe así la vía pacífica:

*En nuestro país la práctica común es que el empleador —comúnmente a través de su abogado—, convoca al líder sindical que considera más apropiado para que éste represente a sus trabajadores, anunciándole la buena nueva de que ha sido seleccionado para firmar el contrato colectivo de trabajo. Por su parte, el representante sindical beneficiado, es normalmente cliente del abogado empresarial y procede a firmar, sin chistar, el proyecto de contrato colectivo, y a partir de ese momento se asume como protector del interés patronal, teniendo claro que para mantener este privilegio su fidelidad no estará del lado de los trabajadores. En su beneficio, recibirá dividendos por la vía de las cuotas sindicales, gratificaciones especiales, posibilidad de recomendar trabajadores en la empresa y presencia en diversos organismos laborales, a los que pertenece en virtud de la afiliación sindical. Esta práctica perniciosa es la fuente de los contratos colectivos de protección patronal, que abarca la inmensa mayoría de los centros de trabajo en México.*

La tarea de desarticular esta práctica, continúa Alcalde, es difícil, porque está inmersa en complicidades de todo tipo, que han prohiado una cultura basada en la creencia de que los empresarios tienen el derecho a decidir sobre la vida de los sindicatos y el curso de la negociación colectiva. A este factor se agrega la convicción de sucesivas administraciones mexicanas de que este sistema es un mal necesario para atraer inversión, controlar el costo de la mano de obra y lograr la paz social, concluye Alcalde.

Como hoy sabemos, para bien de los trabajadores no prosperó la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo del gobierno de Peña Nieto y fue hasta 2019, ya en el gobierno de López Obrador, cuando se modificó la Ley Federal del Trabajo, en un sentido diametralmente opuesto a aquella iniciativa y en la dirección indicada por la reforma al Artículo 123 Constitucional de 2017, así como a los compromisos contraídos por México en el marco del T-MEC, que eran coincidentes. Resta, sin embargo, entender por qué razón el gobierno de Peña Nieto presentó esa iniciativa de reforma constitucional, que era contraria a la visión patronal y de hecho coincidía con las demandas del sindicalismo democrático,



que desde décadas atrás planteaban la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y la creación de un registro público nacional de sindicatos y contratos colectivos, entre otras medidas que la reforma elevó a rango constitucional.

### ¿Por qué la reforma de 2017 al artículo 123 constitucional?

Al igual que en la reforma de 2019, la razón fundamental se encuentra en el campo de las relaciones comerciales con el exterior. México quería ingresar al Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, y éste imponía exigencias en materia laboral que obligaban al país a modificar su legislación interna, incluida su Constitución, para respetar los derechos laborales reconocidos por la OIT: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

México había sido objeto de constantes observaciones, tanto de la OIT como de otros gobiernos, incluido el de Estados Unidos, por las malas prácticas laborales que eran recurrentes en su territorio. La OIT advertía, año tras año, que en la legislación mexicana se violaban los convenios firmados por México y otros que, sin estar firmados por el país, eran obligatorios por amparar derechos humanos fundamentales. En junio de 2015, el representante del gobierno de Estados Unidos ante la 104 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo declaró:

*La persistencia de falsos sindicatos , o “contratos de protección”, sigue siendo el mayor reto en México y constituye una grave abrogación del derecho a la libertad de asociación, en particular, los contratos colectivos se negocian y son concluidos con estos sindicatos de protección sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores, a menudo antes de que las empresas abran, y proporcionando beneficios mínimos ya requeridos por la Ley [...] La estructura de las Juntas Locales no brinda una representación inclusiva adecuada de los trabajadores y a menudo perpetúa una predisposición contra los sindicatos independientes. Después de tanto tiempo, es momento de que el gobierno de México transfiera esas funciones a la rama judicial o a otra entidad independiente que asegure una representación honesta de los trabajadores y una administración justa y completa de la ley laboral y de la adjudicación de controversias [...] Hacemos un llamado al Gobierno de México para que lleve a cabo estas reformas administrativas y legales esenciales para poder abordar adecuadamente la continua presencia de los contratos de protección y los fallos de las Juntas, de tal manera que se asegure que los trabajadores tengan el derecho a la libre asociación en la Ley y en la práctica tan pronto como sea posible (Gobierno de Estados Unidos, 2015; citado en Alcalde, 2018).*





Las declaraciones del representante del gobierno de Estados Unidos impulsaron las quejas internacionales del sindicalismo democrático mexicano y provocaron que los sindicatos internacionales demandaran a los distintos países asumir una postura más firme ante México. Se fortaleció la idea que el modelo laboral mexicano, con salarios medios por debajo del nivel de pobreza, fomentaba la competencia desleal en el plano comercial, dando lugar a una especie de *dumping* laboral.

Pero no solo eso. El modelo laboral mexicano también generaba inseguridad jurídica a las propias empresas, que para operar en México debían aceptar prácticas corruptas que contravenían sus códigos de ética. Por esta razón, las principales empresas de ropa deportiva y casual que se abastecen de productos mexicanos y de confección en el país, entre ellas Adidas Group, American Eagle, New Balance, Nike, Patagonia, Puma y The Walt Disney Company comunicaron al gobierno mexicano su decidido apoyo a la petición de la OIT de que México reformara la Ley Federal del Trabajo de 2012 para cumplir con el Convenio 87 de la OIT. Las empresas argumentaban así su petición:

*Una de las reformas se refiere a los contratos de protección que encontramos en México. Esta práctica permite el registro de contratos colectivos de trabajo por sindicatos que no pueden demostrar el apoyo de la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores que dicen representar, por medio de un proceso democrático de elección. Estas barreras a la libertad de asociación y la negociación colectiva, incluyendo el predominio de sindicatos de protección que firman contratos colectivos sin consultar a las trabajadoras y los trabajadores, no solo contradicen el Convenio 87, el cual ha sido ratificado por México, sino que también van contra todos los códigos de conducta de nuestras empresas, que están basados en los Convenios de la OIT y las leyes (Adidas Group y otros, 2015; citado en Alcalde, 2018).*

Las citadas empresas saludaban la noticia de que México estaba por fin considerando ratificar el Convenio 98 de la OIT, lo cual, afirmaban, reforzaría el compromiso del país con el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. México era el único país de América que no había ratificado ese convenio, que databa de 1949. Finalmente, el gobierno mexicano lo ratificó el 23 de noviembre de 2018, una semana antes de que asumiera el poder el presidente López Obrador locales.

### **Redistribución del poder y cambios estructurales**

Con los cambios de 2019 a la LFT el gobierno mexicano implementó una política pública redistributiva del poder en el sentido que propone Forester: dirigir el trabajo de los

planificadores y los administradores públicos hacia los movimientos laborales y sociales que buscan inducir cambios estructurales en la organización económica actual. ¿Cuáles podrían ser estos cambios? En el plano económico podrían ser, por ejemplo, revertir la pérdida del poder adquisitivo de los salarios acumulada desde 1976, vincular los aumentos salariales a los incrementos en la productividad laboral y elevar la participación del trabajo en el nivel nacional por lo menos al nivel que tenían en aquel año, como se describe a continuación.

El salario mínimo creció en términos reales durante 30 años, desde 1946 hasta 1976, cuando alcanzó su valor máximo. A partir de ese año inició un franco descenso que hacia 1996, lo había regresado al nivel que tuvo 50 años antes, con una pérdida de aproximadamente 75% de su valor real. Entre 1996 y 2018 el salario mínimo ya no descendió más, pero se mantuvo por debajo del nivel de subsistencia del trabajador. La pérdida acumulada de su poder adquisitivo era tan grande que se situaba por debajo de la línea de pobreza individual, es decir, era insuficiente aun para adquirir la canasta básica para el trabajador como persona, sin familia (FKA y UIA, 2017; CONEVAL, 2018).

Hasta mediados de los años setenta los montos del salario mínimo y del ingreso per cápita eran semejantes y desde principios de los años 50 mostraban una tendencia ascendente. México avanzaba hacia una sociedad incluyente. Sin embargo, estas variables se bifurcan en 1976 cuando inicia el descenso del valor real del salario mínimo, mientras que el ingreso per cápita sigue aumentando, de hecho hasta el presente. Un factor crucial para entender la bifurcación fue la indexación de facto de los aumentos salariales a la inflación, desvinculándolos de los aumentos en la productividad registrados desde los años 70, particularmente elevados en las industrias automotriz y electrónica que se abonaron prácticamente en su totalidad a los ingresos de las empresas (Observatorio de Salarios-EQUIDE, 2016; *El Financiero*, 2022-03-17).

El hundimiento del poder adquisitivo del salario mínimo no solamente afectó a los trabajadores con ese nivel de ingreso, alrededor de 13.5% de la población ocupada, sino prácticamente a todos los trabajadores, porque dicho salario ha sido la principal referencia para negociar los montos de los salarios superiores al mínimo (Observatorio de Salarios-EQUIDE, 2016).

Que el valor real del salario mínimo cayera a un cuarto de su valor de 1976, significaba que para igualar el poder adquisitivo de entonces un trabajador debía devengar cuatro salarios mínimos; sin embargo, solo una minoría de trabajadores percibía tal ingreso. Como se ha señalado, en 2018 64% de los trabajadores asalariados, casi dos terceras partes, percibía hasta 3 salarios mínimos, lo que mantenía a sus familias por debajo del nivel de pobreza por ingresos, mientras que los trabajadores que devengaban más de cinco salarios mínimos eran solamente el 4.4% de la población asalariada (Observatorio de Salarios EQUIDE, 2018).





Incluso el salario promedio cayó por debajo del poder adquisitivo del salario mínimo de 1976 y se situó por debajo de la línea de pobreza de un hogar de cuatro personas. En otras palabras, en 2018 el trabajador con salario promedio era más pobre que el trabajador con salario mínimo de 1976 y no alcanzaba a adquirir la canasta básica para su familia. Trabajar en México, aun en un empleo formal de tiempo completo, había dejado de ser una vía para escapar de la pobreza (Observatorio de Salarios-EQUIDE, 2016 y 2018).

Una comparación entre países de América Latina, realizada por la revista *Expansión*, confirmaba la precariedad del salario mínimo en México, que era considerablemente menor al de la mayoría de los países latinoamericanos, no solamente a los de Argentina, Chile y Uruguay, sino incluso a los de nuestros vecinos de Centroamérica: Honduras, El Salvador y Guatemala. El salario mínimo en México solo era comparable al de Venezuela (*Expansión*, 2018).

La participación del trabajo en el ingreso nacional también fue ascendente en los cincuenta y sesenta, pero a mediados de los setenta la tendencia se invirtió. El mejor resultado que alcanzó el factor trabajo, también en 1976, fue de 49% del ingreso nacional frente a 51% del capital, pero luego inició un descenso que redujo esa participación a solo 26% en 2015, semejante a la que tuvo en 1935, 80 años atrás. El descenso más marcado se registró en la industria manufacturera: en 2013, la participación del trabajo en el PIB manufacturero había caído a un disparatado 18% frente a 82% del capital (OXFAM, 2018). A nivel internacional, las más altas participaciones del factor trabajo en el ingreso nacional (*labor share*) se observan en países desarrollados, como Reino Unido (62%) y Japón (60%). México se sitúa a la zaga incluso de vecinos latinoamericanos como Brasil (44%), Argentina (40%) y Uruguay (36%) (Observatorio de Salarios-EQUIDE, 2016).

Adicionalmente, existe suficiente evidencia empírica para demostrar la fuerte correlación entre la profundización de la desigualdad y el incremento de la inseguridad pública, la violencia y el crimen organizado (Becker, 1968; Stack, 1984, Vidal, 2012; Stiglitz, 2014). En su Informe sobre Desarrollo Humano de 2019, el PNUD retoma un estudio sobre la guerra contra las drogas en México cuyos hallazgos están en línea con la hipótesis de que la desigualdad de ingresos está asociada con más violencia: Un aumento de 1 punto en el coeficiente de Gini entre 2006 y 2010 se tradujo en un aumento de más de 10 homicidios relacionados con las drogas por cada 100.000 habitantes (Enamorado, T., L.F. López-Calva, C. Rodríguez-Castelán and H. Winkler (2016), "Income Inequality and Violent Crime: Evidence from Mexico's Drug War." *Journal of Development Economics* 120: 128–143, citado en UNDP, 2019: 91)

El incremento de la desigualdad también afecta al crecimiento. Según el Fondo Monetario Internacional, si la cuota de ingresos del 20% más rico aumenta, el crecimiento del PIB se reduce a mediano plazo, toda vez que los beneficios no se reparten en cascada

al resto de los estratos. Por el contrario, un incremento en la cuota de ingresos del 20% más pobre está asociado a un mayor crecimiento del PIB. La desigualdad económica resta potencial al crecimiento, por lo que si se quiere revitalizar la actividad económica es más útil impulsar el avance de los estratos de la sociedad con menores ingresos, así como los de la clase media (FMI, 2015).

Hoy los trabajadores mexicanos tienen la posibilidad de inducir cambios estructurales en la organización económica del país mediante el desalojo de las dirigencias corruptas de sus sindicatos y con auténticas negociaciones colectivas que respondan a sus legítimos intereses de clase. Por esta misma vía también aseguran su independencia del poder político, cuya pérdida desde los años 30 del siglo XX se tornó todavía más gravosa para ellos a partir de los años 80, con el arribo al poder de la tecnocracia neoliberal, tan afín a la clase patronal y tan contraria a sus intereses.

Por supuesto, los socios norteamericanos sabían muy bien, y así lo manifestaron en el capítulo 23 del T-MEC, que la supervisión y vigilancia del gobierno mexicano son absolutamente imprescindibles para la conquista de la democracia sindical por los trabajadores de base. Contra este gran objetivo pesa una herencia secular de sometimiento de la clase obrera al poder del Estado autoritario y del sindicalismo oficialista.

La casi totalidad de los trabajadores sindicalizados mexicanos, incluidos los de más edad, han pasado toda su vida laboral sometidos a un rígido verticalismo que permitía a los dirigentes traficar con los intereses de la base trabajadora. Frente a los poderosos líderes sindicales que se eternizaban en las dirigencias gracias a las votaciones a mano alzada, los trabajadores habían sido despojados de todo poder y permanecían inermes, incapaces de luchar por sus legítimos intereses de clase. Esta realidad era inaceptable para los socios de América del Norte, pero no lo era para el gobierno mexicano de entonces, que se oponía a incluir la cuestión laboral y los bajos salarios en las negociaciones del nuevo tratado con el argumento de que eran asuntos internos.

El gobierno de México puede y debe hacer valer su autoridad para afirmar la democracia en el seno de los sindicatos, un objetivo dictado por el interés general que responde a imperativos no solo éticos sino también políticos y económicos, y que solamente pudo ser soslayado por el acusado sesgo ideológico hacia el fundamentalismo de mercado de los gobernantes del país entre 1988 y 2018.

### **El mecanismo laboral del T-MEC en acción. El caso de General Motors**

La reforma laboral de 2019 estableció la obligación de legitimar los contratos colectivos vigentes sometiéndolos a la aprobación de los trabajadores mediante su voto personal, libre, directo y secreto. Se fijó un plazo de cuatro años para completar el proceso. En





abril de 2021 se llevó a cabo la votación para legitimar el contrato colectivo de trabajo de la planta de General Motors (GM) establecida en Silao, Guanajuato, cuya titularidad la tenía el Sindicato “Miguel Trujillo”, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Las irregularidades cometidas en el proceso motivaron que el gobierno de Estados Unidos activara por primera vez el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida establecido en el T-MEC para exigir la realización de una nueva votación con la vigilancia estrecha del gobierno mexicano.

La nueva consulta a la base trabajadora tuvo lugar en agosto del mismo año y fue supervisada por observadores del Instituto Nacional Electoral (INE), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la OIT. Esta vez se impuso el rechazo al contrato colectivo del sindicato cetemista Miguel Trujillo por un considerable margen. La representante comercial de Estados Unidos, Katherine Tai, expresó su satisfacción con el resultado y afirmó que continuarían trabajando con su contraparte mexicana “para proteger los derechos de los trabajadores en Norteamérica” (*El Financiero*, 2022-08-20).

Los trabajadores de GM tenían buenas razones para rechazar el contrato colectivo del sindicato de la CTM. En las empresas automotrices con sindicatos independientes, afiliados a la *Federación de Sindicatos Independientes de las Industrias Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático* (FESIIAAN), los salarios y prestaciones son mucho más altos que en la planta de GM, y en el caso de Volkswagen llegan al doble. Esta realidad es descrita así por Unifor, el mayor sindicato canadiense en empresas privadas: considerando los salarios y beneficios de seguridad social, un trabajador de GM Silao gana dos dólares la hora, mientras que en Canadá y EU los empleados de una planta automotriz ganan 50 dólares por hora. A juicio de Unifor, “la CTM nunca ha sido un sindicato, pues no ha estado del lado de los trabajadores, ya que su prioridad es siempre asegurarse de que los trabajadores sean explotados y que las compañías hagan dinero con los salarios” (*El Financiero*, 2021-08-18).

A pesar de haber perdido el contrato colectivo, Tereso Medina, dirigente del sindicato Miguel Trujillo, declaró que la guerra no había terminado y que irían por el voto mayoritario de los trabajadores para negociar un nuevo contrato colectivo. Advirtió que con el proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo se esperaba un crecimiento importante de sindicatos independientes, lo que podría devolver al país a los años 70 del siglo XX, con movimientos sindicales en los que imperaba la inestabilidad (*El Economista*, 2021-09-07).

El sindicato de la CTM finalmente perdió la guerra en la planta de GM en Silao. En febrero de 2022 tuvo lugar la elección del sindicato que representaría a los trabajadores y negociaría con la empresa el nuevo contrato colectivo. Ganó el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz (SNTTIA) con el 76.5% de los votos emitidos. En la consulta participaron verificadores del CFCRL e



inspectores de la STPS, así como 47 observadores externos del INE, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y académicos.

La empresa GM reconoció la validez de la elección y el triunfo del sindicato independiente sobre el cetemista. También tenía buenas razones para hacerlo. De haberse comprobado algún tipo de colusión entre la CTM y la empresa el gobierno de EU le habría impuesto fuertes sanciones, como elevados aranceles e incluso la prohibición de sus exportaciones a Norteamérica. GM declaró que actuará “en cumplimiento con la ley para trabajar con la representación sindical elegida por los trabajadores, SINTTIA, con el objetivo de iniciar la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo del complejo de manufactura en Silao” (*Noticias Corporativas de México*, 2022-02-03).

Este caso demostró que el mecanismo laboral establecido en el T-MEC sí funciona, pero también evidenció las dificultades para cambiar los contratos colectivos de protección patronal por legítimos contratos colectivos que respondan a los intereses de la clase trabajadora. La derrota del sindicato cetemista no fue fácil y solo pudo concretarse con el concurso de dos gobiernos, la amenaza de sanciones a la empresa, la atención de las centrales sindicales de Canadá y EU y la supervisión de varias agencias del gobierno mexicano, de la OIT y de académicos. Sin embargo, la posibilidad de cambio existe, y el caso de la planta de GM en Silao así lo demuestra.

## **Comentarios finales**

Las modificaciones recientes a la legislación laboral, que apuntan a un mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, confirman la capacidad de la política pública para lograr transformaciones de gran escala en la vida social del país e inducir cambios de fondo en las correlaciones de fuerzas entre grandes grupos sociales, como las clases trabajadora y patronal o, dicho en otros términos, para redistribuir la riqueza y el poder en el seno de la sociedad.

Los cambios favorables a la clase obrera no se limitan a las modificaciones a la LFT derivadas del T-MEC. Otros son la prohibición de la subcontratación laboral y una nueva política salarial que ha inducido una apreciable recuperación de los salarios mínimos reales en los últimos años. Sin embargo, los cambios de mayor trascendencia son el impulso a la democracia interna de los sindicatos, el combate a la injerencia de los patrones en la vida sindical, la creación del CFCRL y la creación de los tribunales especializados en justicia laboral.

Debe subrayarse el hecho de que estos cambios trascendentales han sido promovidos desde el exterior, y no solamente por la OIT y por centrales sindicales de otros países, algo que cabía esperar, sino también por el gobierno de EU y aun por empresas multinacionales



que operan en México. Desde luego, es poco probable que estos últimos estuvieran motivados por algún género de solidaridad con los trabajadores mexicanos. Mucho más probable es que el gobierno de EU y esas empresas simplemente buscaran hacer valer las reglas de los mercados, tanto del de bienes y servicios como del mercado de trabajo.

Hundir los salarios medios por debajo del nivel de subsistencia es algo ajeno al capitalismo contemporáneo y resulta inaceptable en el plano de las relaciones comerciales internacionales por la suerte de *dumping* laboral que implica, también porque contraviene los arreglos alcanzados entre el trabajo y el capital en EU y Canadá, y porque obliga a las multinacionales a violar sus propios códigos de conducta, lo que además de sus implicaciones éticas afecta su imagen corporativa. La existencia generalizada de los contratos colectivos de protección patronal en México constituye una suerte de afrenta al capitalismo porque representa un cuestionamiento de fondo, tanto a la lógica de funcionamiento de los mercados internacionales como a las relaciones obrero-patronales y a la responsabilidad empresarial en el mundo occidental.

Para entender lo que ha ocurrido en el mundo laboral mexicano en las últimas décadas es preciso echar mano de otros marcos teóricos de referencia, que den cuenta de realidades situadas fuera de los linderos de la sociedad capitalista. El profundo arraigo en México de las malas prácticas laborales no se explica en el marco del capitalismo contemporáneo, uno de cuyos principios generalmente aceptados es otorgar a la fuerza de trabajo una remuneración suficiente para su reproducción en las condiciones de lo que hoy se considera una vida digna. Salarios mínimos que no alcanzan a cubrir la canasta básica del trabajador como individuo, y salarios medios que sitúan a la mayoría de las familias de los trabajadores por debajo del nivel de pobreza, solo pueden entenderse en el marco de una sociedad extractiva.

La política salarial de los gobiernos afines al mercado, las dirigencias sindicales corruptas y los contratos colectivos de protección patronal institucionalizaron la extracción de sobre ganancias para las empresas a costa de la perpetuación de la pobreza de la mayoría de los trabajadores mexicanos. Las sociedades extractivas son pobres, escriben Acemoglu y Robinson (2016), porque quienes tienen el poder toman decisiones que crean pobreza. No lo hacen porque se equivoquen o por ignorancia, sino a propósito. En todas ellas, las élites diseñan instituciones económicas para enriquecerse a costa de la vasta mayoría de las personas de la sociedad.

La nueva legislación laboral mexicana deja en claro que solo los trabajadores de base o la clase obrera como tal, con el respaldo del Estado de Derecho, pueden cambiar la correlación de fuerzas con los patrones y reducir el permanente desequilibrio de poder entre ambas clases mediante el ejercicio de la democracia sindical para expulsar a las dirigencias corruptas y lograr contrataciones colectivas más justas. También, que los sindicatos independientes y democráticos son indispensables para contener los procesos de pauperización de la clase



trabajadora, como el que tuvo lugar en México en los últimos 40 años, con su cauda de consecuencias adversas para la seguridad pública, la paz social, el crecimiento económico y la gobernabilidad del país.

Los cambios recientes en la legislación laboral mexicana son un claro ejemplo de cómo redistribuir el poder en favor de una clase mayoritaria. Su trascendencia para la equidad social, el desarrollo económico y la estabilidad política de México no tiene parangón.

## Bibliografía

Acemoglu, Daron y James A. Robinson (2016), *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*, México, Crítica-Paidós.

Aguilar, Luis F. (2016), “Introducción”, en Luis F. Aguilar (compilador), *Política Pública*, Siglo XXI Editores, pp. 17-60.

Alcalde, Arturo (2018), “Una inesperada e histórica reforma laboral en México”, *Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral*, disponible en <https://observatoriociudadanodelareformalaboral.wordpress.com/2018/01/16/una-inesperada-e-historica-reforma-laboral-en-mexico/>

Becker, Gary (1968), “Crime and Punishment: An Economic Approach.” *Journal of Political Economy*, 76 (2), pp. 169-217.

Bensusán, Graciela (2006), *Diseño legal y desempeño real. Instituciones laborales en América Latina*, México, Porrúa.

Capítulo 23 del T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá) (2018), disponible en <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>

CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social) (2018), *Evolución de las dimensiones de la pobreza 1990-2016*, disponible en <https://coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Evolucion-de-las-dimensiones-de-pobreza.aspx>

Enamorado, Ted, Luis F. López-Calva, Carlos Rodríguez-Castelán and Hernán Winkler (2016), “Income Inequality and Violent Crime: Evidence from Mexico’s Drug War”, *Journal of Development Economics*, 120 (May), pp. 128–143,

Expansión (2018), “Estos son los mejores (y peores) salarios mínimos en Latinoamérica”. Expansión, 9 de enero de 2018, disponible en <https://expansion.mx/economia/2018/01/09/estos-son-los-mejores-y-peores-salarios-minimos-en-latinoamerica>

DOF (Diario Oficial de la Federación) (2012), *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo*, disponible en [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

DOF (Diario Oficial de la Federación) (2019), *Decreto por el que se reforman, adicional 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*, disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

DOF (Diario Oficial de la Federación) (2021), *Decreto 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*, disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021)

Dreze, Jean y Amartya Sen (2014), *Una gloria incierta. India y sus contradicciones*, Madrid, Taurus.

FKA y UIA (Fundación Konrad Adenauer y Universidad Iberoamericana) (2017), *México: País de pobres y no de clases medias*, México, GEDISA.

FMI (International Monetary Fund) (2015), *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, International Monetary Fund, June 2015.

Forester, John (2007), “La racionalidad limitada y la política de salir del paso”, en Luis F. Aguilar (estudio introductorio y edición), *La hechura de las políticas*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 315-340.

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados (2021), No. 5758-VIII, 13 de abril, *Dictámenes para declaratoria de publicidad de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda y Crédito Público, con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como del Código Fiscal de la Federación, y de las Leyes de los Impuestos sobre la Renta, y al Valor Agregado, en materia de subcontratación laboral*, Cámara de Diputados, LXIV Legislatura.

Lasswell, Harold (2007), “La orientación hacia las políticas”, en Luis F. Aguilar (estudio introductorio y edición), *El estudio de las políticas públicas*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 79-103.

Lowi, Theodore (2007), “Políticas públicas, estudios de caso y teoría política”, en Luis F. Aguilar (estudio introductorio y edición), *La hechura de las políticas*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 89-117.

Martínez, Jesuswaldo (2015), *Alcance de la reforma laboral de 2012 y decisiones legislativas pendientes en la materia*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Observatorio de Salarios-EQUIDE (Instituto de Investigación para el Desarrollo con Equidad) (2016), *Informe Anual del Observatorio de Salarios 2016. Los salarios y la desigualdad en México*, disponible en [http://redsalarios.org/informes/leer/informe\\_2016\\_observatorio\\_de\\_salarios/56](http://redsalarios.org/informes/leer/informe_2016_observatorio_de_salarios/56)

Observatorio de Salarios-EQUIDE (Instituto de Investigación para el Desarrollo con Equidad) (2018), “El sexenio del empleo precario y los bajos salarios”, *Policy brief-Análisis de Coyuntura* No. 2, disponible en [policy-brief-analisis-de-coyuntura-no-2-el-sexenio-del-empleo-precario-y-los-bajos-salarios-1\\_1545929893.pdf](http://policy-brief-analisis-de-coyuntura-no-2-el-sexenio-del-empleo-precario-y-los-bajos-salarios-1_1545929893.pdf) (oducal.com)

OIT (Organización Internacional del trabajo) (1949), *Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva*, disponible en <https://www.ci-ie-al.org/sites/default/files/files/C098.pdf>

OXFAM (Oxford Committee for Famine Relief) (2018), *México justo: propuestas de políticas públicas para combatir la desigualdad*, disponible en <https://www.oxfamexico.org/sites/default/files/Informe%20Me%CC%81xico-DAVOS-reducido.pdf>

Przeworski, Adam (1998), “El Estado y el ciudadano”, *Política y Gobierno*, V (2), segundo semestre, Centro de Investigación y Docencia Económicas, Ciudad de México, México, pp. 341-379.

Rawls, John (2002), *La justicia como equidad. Una reformulación*, Barcelona, Paidós.

Ros, Jaime (2013), *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México*, México, El Colegio de México.

Stack, Steven (1984), “Income Inequality and Property Crime: A Cross-National Analysis of Relative Deprivation Theory”, *Criminology*, 22 (2), pp. 229–257.

Stiglitz, Joseph (2014), *El precio de la desigualdad*, Santillana, Madrid, España.

UNDP (United Nations Development Program) (2019), *Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century*, UNDP.

