

## 9. Perspectivas de la contratación colectiva en Querétaro: balances en la implementación de la reforma laboral de 2019 desde una mirada configuracionista

HERIBERTO PACHECO GARCÍA\*  
ROLANDO JAVIER SALINAS GARCÍA\*\*

<https://doi.org/10.52501/cc.284.09>

### Resumen

El presente capítulo se centra en los cambios propiciados por la Reforma Laboral de 2019 en el ámbito de la contratación colectiva en la industria automotriz de Querétaro, México. Para ello, se analizaron los contratos colectivos de trabajo previos a la reforma y aquellos legitimados posteriormente. Los resultados revelaron que la participación del sindicato en decisiones sobre cambios tecnológicos o de organización es mínima, y la mayoría de las veces las empresas toman decisiones unilaterales sin consultar al sindicato, además, la contratación de trabajadores eventuales y de confianza prevalecen sin participación sindical. De este modo, se concluye que la reforma no modificó significativamente la participación sindical en la toma de decisiones, al menos en el corto plazo, ya que la mayoría de los contratos colectivos continúan sin tener una negociación real de las cláusulas que los componen.

**Palabras clave:** *contratación colectiva, reforma laboral, sindicalismo.*

---

\* Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro; México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-7069>

\*\* Doctor en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

## Introducción

La historia del sindicalismo en México, desde el fin de la Revolución Mexicana, ha sido marcada por su relación con el Estado pues, a cambio de ventajas políticas, económicas e institucionales, se brindaba un soporte de línea corporativa, a veces, sin responder a las demandas reales de la base trabajadora. Por ello, es posible notar que han existido pocos casos de sindicatos de corte democrático, sin embargo, desde finales del siglo xx, dentro de la política se ha tratado de discutir, incluso de impulsar, una agenda que lleve a los sindicatos a otra forma de representación.

Como lo menciona De la Garza (2016), el tema de la reforma laboral en México se inició públicamente en 1988 cuando se debatió sobre la búsqueda por flexibilizar las relaciones laborales para dar confianza a los inversionistas. Dicha discusión fue sostenida por la Concanaco (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio) y la Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana). En 1989 la CTM (Confederación de Trabajadores de México) se opondría a la propuesta por lo que sería hasta 1994 que se rediscutiría dicha intención, firmándose un acuerdo por una nueva cultura laboral entre el sindicalismo que representaba la CTM y las cámaras de comercio.

Bensusán y Ruiz (1999), a finales del siglo xx, hablaban de propuestas de reforma brindadas por los partidos de oposición de ese entonces, el PAN (Partido Acción Nacional) y el PRD (Partido de la Revolución Democrática), que prospectaban para las autoras una posibilidad de “favorecer la renovación de los sindicatos y contribuir a desmontar el viejo régimen corporativo [...] existe la intención de propiciar la democratización del mundo sindical” (Bensusán y Ruiz, 1999:13). Es decir, esta supuesta renovación sindical pudo haber sido una apuesta por generar simpatía con la base obrera que estuvo ligada principalmente al PRI (Partido Revolucionario Institucional) en los setenta años de su hegemonía en el poder.

Llegado el año 2000 y habiendo perdido el PRI las elecciones frente al PAN, iniciaría lo que autores como Bensusán y Middlebrook (2012) denominan una nueva era política, en donde se esperaba que la alternancia generara un cambio en el sindicalismo, sobre todo, por los compromisos que

asumió en su campaña el presidente Fox (2000-2006) respecto a la posible democracia y la libertad de asociación en dichas organizaciones. No obstante —en retrospectiva—, fue todo lo contrario, pues los gobiernos panistas de los dos primeros sexenios del siglo XXI en realidad generaron mecanismos para controlar y castigar a los sindicatos. Por supuesto, se puede pensar que lo que se buscó fue dar prioridad a la estabilidad política y económica, esperando legitimarse dentro del poder al otorgarle la razón a los impulsos empresariales por una reforma que les beneficiara, no obstante, dicho proyecto no se concretaría en el sexenio de Fox, sino en el de su sucesor directo: Felipe Calderón (2006-2012).

Tal como menciona Díaz (2015), ideas como una verdadera representación y legitimidad sindical que pudiera expresarse por medio de la contratación colectiva fueron rechazadas por la Cámara de Diputados en 2012, argumentando que tales propuesta provocarían “un conflicto normativo con las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo, y porque afectaría sensiblemente la estabilidad laboral al posibilitar escenarios de confrontación entre trabajadores, lo que pudo haber lesionado las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales.” (Díaz, 2015: 118-119). De este modo, la reforma de 2012 y las intenciones democratizadoras de las relaciones laborales, con un sindicalismo no corporativista y una representación real de la base trabajadora, se convirtió en realidad lo que autores como Carrillo, *et al.* (2014) denominan la entrada y legitimación de la ‘*Flexibilidad salvaje*’. Esto implicó la consolidación del control empresarial y estatal sobre las organizaciones y el alejamiento de los trabajadores de la posibilidad de acceso a la toma de decisiones.

El panorama seguiría este curso hasta que en el año 2019 se aprobó la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, buscando ajustar la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral. Dicha reforma recupera y reposiciona convenios firmados previamente por el gobierno mexicano, tales como el Convenio 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativo al derecho de libertad de sindicación y de negociación colectiva.

Ahora bien, vale la pena cuestionarse ¿Qué pasó entre 2012 y 2019 con la entrada en vigor de una nueva reforma laboral? Parte de la discusión que se ha presentado en materia de esta reforma es la influencia que ha tenido

el T-MEC en la aprobación de la misma. Linares (2019) señala que, aunque el TLCAN logró un progreso en las formas productivas de la manufacturera mexicana y el incremento en la inversión extranjera directa estadounidense en el país, la llegada de Trump a la presidencia implicó una serie de acciones que tensaron la relación con México y Canadá, como la imposición de aranceles a las exportaciones.

En tal sentido, parte de lo que mantenía sin avances la ratificación de EUA al T-MEC, hasta inicios de 2020, era justamente la condición de las leyes laborales en México para Cota (2020). Durante las negociaciones del T-MEC, sindicatos y legisladores de EUA presionaron a México para que aceptara una mayor supervisión de las fábricas mexicanas y, con ello, asegurarse de que el país cumpliera con las condiciones acordadas respecto al trabajo. Dicho de otra manera, para aprobar el T-MEC, fue necesario que se discutiera una reforma laboral que ayudara a democratizar la organización de los sindicatos, priorizara la conciliación de los conflictos y, sobre todo, eliminar a los llamados sindicatos de protección. De forma que la ‘voluntad’ que se mostraba desde años anteriores por modificar las expresiones del sindicalismo mexicano, solo pudo concretarse a la luz de una presión externa, o en palabras de la STPS (2020):

Uno de los aspectos más importantes de este nuevo acuerdo comercial, y que fue crucial para su aprobación por parte de nuestros socios comerciales, son los compromisos laborales que México asumió [...] Particularmente, su Anexo 23-A estableció la obligación de que la autoridad laboral verificara que los CCT [Contrato Colectivo de Trabajo] existentes con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo modelo laboral también contarán con el apoyo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto. (p. 6)

Hay que destacar que dichos procesos de legitimación de CCT fueron pensados como un elemento fundamental en la eliminación de los llamados “contratos de protección”, que son convenios colectivos firmados entre un empleador y un sindicato que no representa a los trabajadores ni a sus intereses y que han caracterizado las relaciones laborales en México. Aclarado lo anterior, y habiendo brindado un panorama sucinto de las transformaciones en materia laboral que ha seguido el país, la pregunta que busca

responderse en el texto es ¿Cuáles fueron los cambios que propició la Reforma laboral de 2019 en el ámbito de la contratación colectiva en Querétaro? Bajo el supuesto de que aquellos contratos que fueron legitimados contarían con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas, lo que daría pie a una representación real de la base trabajadora que estas organizaciones representan.

## Método

En el caso específico de la investigación doctoral, de donde se obtienen los resultados presentados en las líneas subsecuentes, se partió de una perspectiva configuracionista. El configuracionismo reconoce que los datos cuantitativos o cualitativos son igual de relevantes mientras permitan la reconstrucción de una realidad concreta y se ponen en juego en la medida en que se revisa uno u otro nivel de abstracción (De la Garza, 2018). De tal manera, se debe apuntar que, aunque la investigación en extenso plantea diversos momentos y técnicas para analizar las relaciones laborales y el sindicalismo de la industria de autopartes de Querétaro, para efectos del presente capítulo se retoma el trabajo realizado mediante la obtención y el análisis de contratos colectivos de trabajo.

La idea inicial, como se ha mencionado con anterioridad, era observar los efectos de la reforma en aspectos concretos como las cláusulas de los CCT previos y aquellos legitimados posterior a la misma. Para la obtención de tales documentos se recurrió a dos plataformas que fueron habilitadas por las autoridades laborales.

La primera de ellas fue habilitada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), contenía a mayo de 2023, 112 registros de empresas que señalaba del ramo automotriz para el estado de Querétaro, no obstante, depurando los archivos, se pudo observar que 3 registros correspondían a empresas aeronáuticas. Asimismo, se encontraron 16 empresas cuyos archivos adjuntos de CCT eran inexistentes, así como 24 empresas con registro duplicado en el listado, por lo que, de los 112, solo fueron relevantes 69 registros de CCT.

Por otro lado, los contratos legitimados se obtuvieron a partir de la plataforma habilitada el día 2 de mayo de 2023 por el Centro Federal de Registro

y Conciliación Laboral. En este ámbito, de los 17 011 CCT que aparecían legitimados en todo el país a esa fecha, en el caso del estado de Querétaro y de su rama automotriz quedaron reducidos a 50 contratos.

Los contratos recopilados se agruparon para su manejo y comparación en cuatro categorías: 1. Empresas con registro en plataforma de la STPS y con CCT legitimados, 2. Empresas con contrato legitimado, sin registro en plataforma de STPS, 3. Empresas con contratos en trámite y registro en la plataforma de la STPS, 4. Empresas con archivos en plataforma de la STPS, pero sin legitimación. De tal formán, el proceso metodológico implicó analizar la categoría 1 (Empresas con registro en la plataforma de la STPS y con CCT legitimados), en los términos de muestreo que se explica a continuación.

## Participantes

La categoría 1 de CCT recopilados arrojó un total de 28 empresas, de las cuales se tomó una muestra intencional en la que se analizaron 20 Contratos Colectivos. El criterio de inclusión de las empresas seleccionadas fue que estas fueran Tier 1 o Tier 2 y que tuvieran contratos de diferente temporalidad, es decir, que el contrato legitimado fuera distinto del contrato que mostraba la plataforma de la STPS

La distribución por año de los CCT previos a la reforma queda de la siguiente manera: 2014 con 3 registros, 2016 con 1, 2017 con 2, 2018 con 4, 2019 con 4, 2020 con 5 registros y, por último, 2021 con solo 1. Mientras que los CCT legitimados tienen la siguiente distribución: 2015 con 1 registro, 2018 con 1, 2020 con 2, 2021 con 15 registros y 2022 con 1. Con lo anterior se infiere que en el 80% de los casos se legitimó el contrato vigente (ya sea los contratos 2020-2022 o 2021-2023). Los casos que se salen de esa temporalidad son aquellos donde se subió un contrato anterior a la plataforma de CCT legitimados.

## Instrumentos

Para la revisión de CCT se utilizó una adaptación del instrumento Fleccol (Cuestionario de Flexibilidad de la Contratación Colectiva), utilizado en

estudios sobre contratación colectiva en los periodos de 1990 a 2000 (Carrillo, Martínez y Lara, 2007) y de 2001 a 2012 (Carrillo, *et al.*, 2014). Tal instrumento en su versión original consta de 18 ítems que atienden 4 variables que son: 1. La participación del sindicato en materia de innovación tecnológica y de procesos productivos, 2. La participación del sindicato en las formas de contratación, 3. La participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso de trabajo, y 4. Las formas de salario y prestaciones negociadas con la empresa. A dichas variables se les sumó la revisión de cláusulas de inclusión y exclusión en los CCT y un desglose de los salarios mínimos y máximos de los trabajadores operativos, según las categorías que establece el propio contrato.

## Análisis de datos

Respondiendo a la naturaleza del instrumento Fleccol, se realizó un tratamiento cuantitativo de la información recopilada. En este entendido se muestran las frecuencias de cada categoría en las variables analizadas. Estas frecuencias se presentan en gráficos que permitían una fácil interpretación y visualización de los resultados de la revisión de las diversas cláusulas que marcan los CCT.

Tabla 9.1. Registros de empresas participantes para análisis de CCT

<i>Empresa</i>	<i>Año del último CCT previo a reforma</i>	<i>Año del CCT legitimado</i>
Adient querétaro, S. de R. L. de C. V.	2017	2021
Agco México, S. de R. L. de C. V.	2017	2021
Bitrón de México, S. A. de C. V.	2018	2020
Climate systems mexicana, S. A. de C. V.	2020	2021
Dana de México corporación, S. de R. L. de C. V.	2019	2021
Faurecia sistemas automotrices de México, S. A. de C. V.	2018	2021
Federal-mogul sp México, S. de R. L. de C. V.	2020	2021
Frenos y mecanismos, S. de R. L. de C. V.	2014	2021
Kostal mexicana, S. A. de C. V.	2020	2021
Narmx querétaro, S. A. de C. V.	2020	2022
Nihon plast mexicana, S. A. de C. V.	2014	2021
Rptech de México, S. de R. L. de C. V.	2018	2021
Robert bosch México sistemas automotrices, S. A. de C. V.	2016	2021

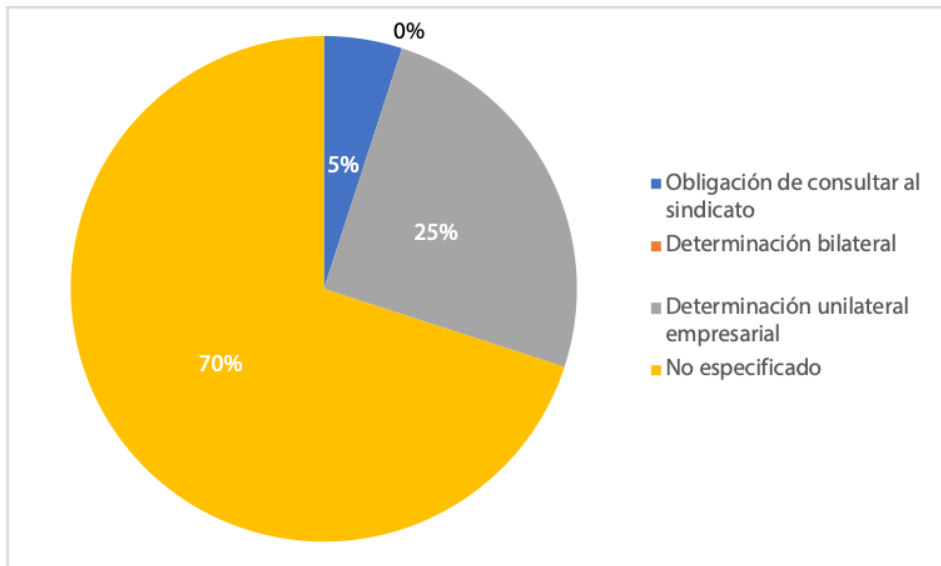
Topre autoparts México, s.a. de c.v. S. A. de C. V.	2014	2021
Trw sistemas de direcciones, S. de R. L. de C. V.	2019	2021
Trw sistemas de frenado, S. de R. L. de C. V.	2018	2021
Dana de México corporación, S. de R. L. de C. V.	2020	2021
Hendrickson mexicana, S. de R. L. de C. V.	2020	2018
Kostal mexicana, S. A. de C. V.	2015	2019

Fuente: Elaboración propia.

## Resultados

En el nivel de intervención del sindicato en la instrumentación de cambios tecnológicos o de organización, la obligación de la empresa para consultar al sindicato es casi nula, encontrándose solamente el caso de una empresa tanto en el CCT previo a la legitimación, como en CCT posterior cuya obligación está especificada, dicho caso es el contrato de BITRÓN DE MÉXICO SA DE CV.

Figura 9.1. Intervención del sindicato en cambios tecnológicos en CCT previo a la reforma

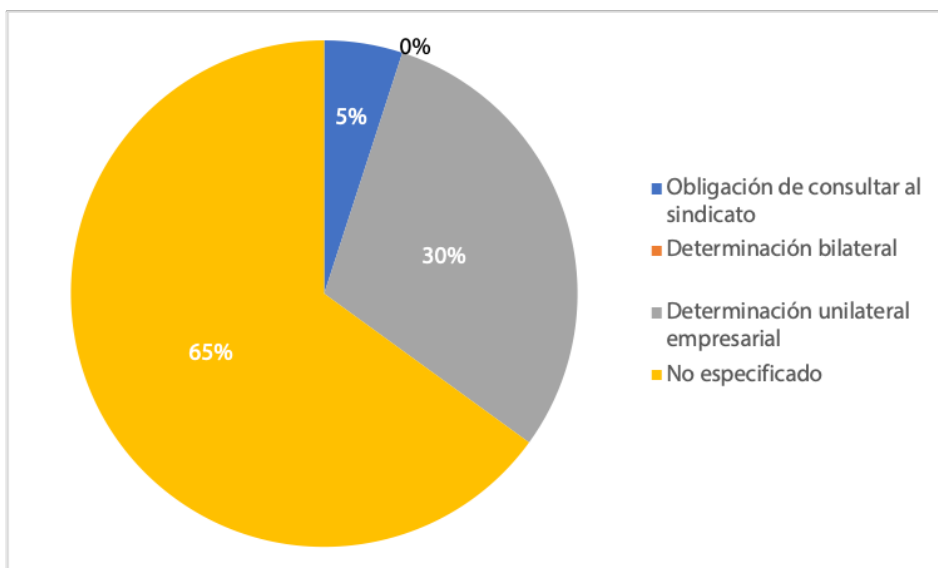


Fuente: Elaboración propia.



Igualmente, se debe señalar que, tanto previo a la reforma, como posterior a ella, 0% de las empresas consideraron en sus CCT que los cambios tecnológicos se realizaran mediante una determinación bilateral, dejando que en el 25% y 30% de los casos, respectivamente, la decisión se tomara solo por la empresa y en el 70% y 65% restante no estuviera especificado.

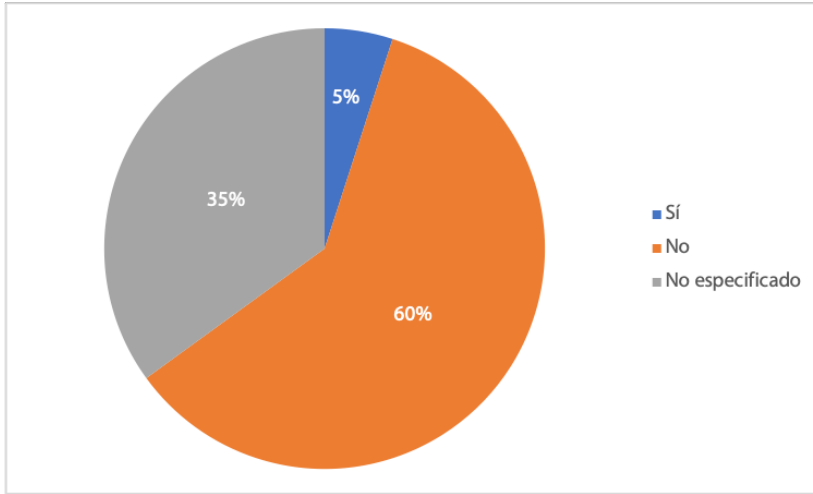
Figura 9.2. Intervención del sindicato en cambios tecnológicos en CCT posterior a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

En el último análisis de este rubro, es decir, en la participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo, se pudo ubicar que previo a la reforma solo una empresa, ADIENT QUERÉTARO, S. DE R. L. DE C. V., contaba con una cláusula en ese sentido. Por lo demás, el porcentaje queda repartido en 60% “No participan”, y 35% “No está especificado”.

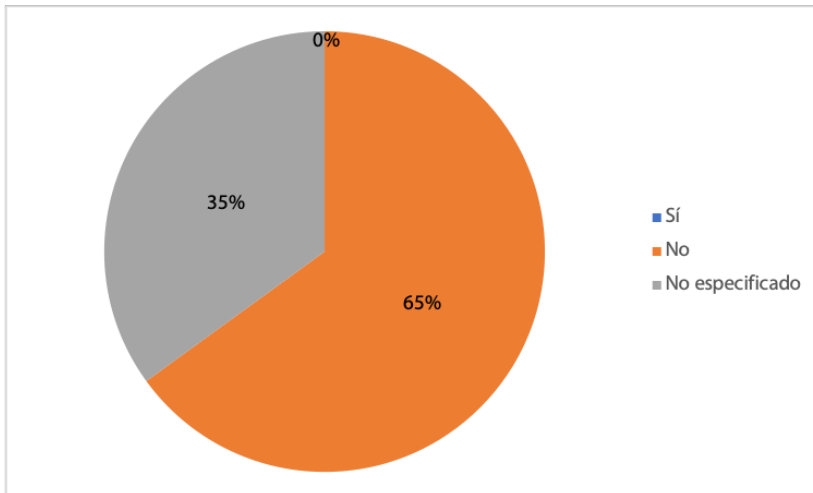
Figura 9.3. Participación del sindicato en la intensidad del trabajo previo a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

Posterior a la reforma este porcentaje no mejoró. Incluso, tal como ocurrió en la pasada dimensión revisada, en el caso de ADIENT la cláusula que hacía alusión a la participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo desapareció, por lo que el porcentaje quedó distribuido con un 65% por el “No” y el 35% restante en “No especificado”.

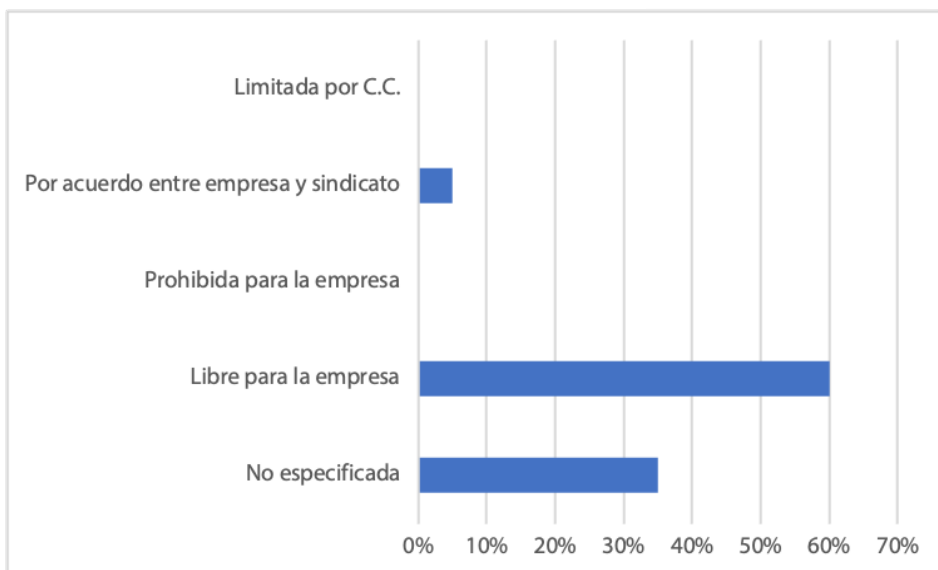
Figura 9.4. Participación del sindicato en la intensidad del trabajo posterior a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la contratación de trabajadores eventuales, el porcentaje se reparte de manera diversa, pero aun sin participación del sindicato. En el periodo previo a la reforma el acuerdo entre empresa y sindicato representa el 5% la contratación libre para la empresa cubre la mayoría con un 60%, el 35% restante no está especificado, por lo que se puede observar que tanto la limitación por CCT como la prohibición para la empresa tienen 0% de la representación.

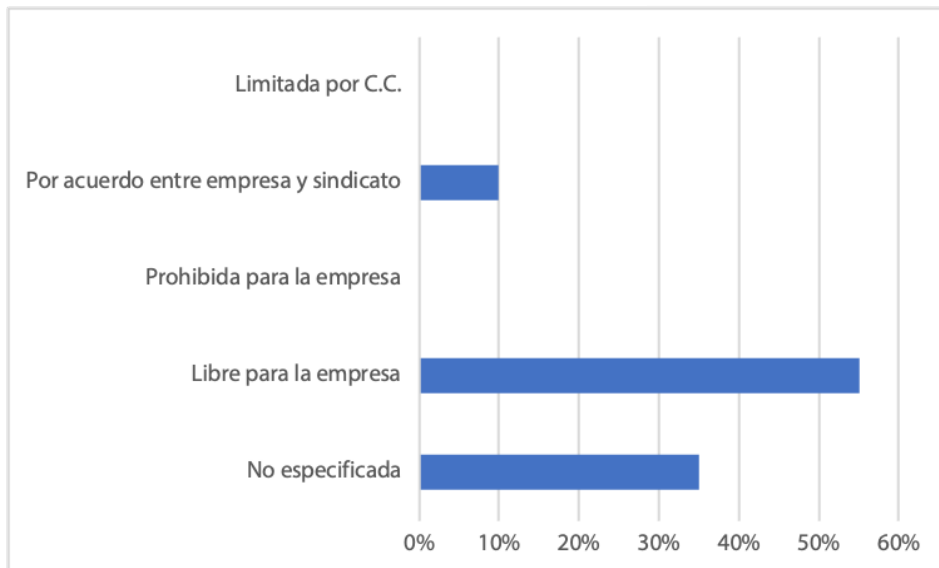
Figura 9.5. Participación del sindicato en la contratación de trabajadores eventuales previo a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

En los CCT legitimados el porcentaje no dista mucho de las cifras anteriores: la opción “limitada por CCT” ocupa un 0%, igual que la opción “prohibida para la empresa”, la opción de un “acuerdo entre empresa y sindicato” representa el 10%, la “contratación libre” para la empresa un 55% y los CCT, donde no se especifica, representan un 35%.

Figura 9.6. Participación del sindicato en la contratación de trabajadores eventuales posterior a la reforma

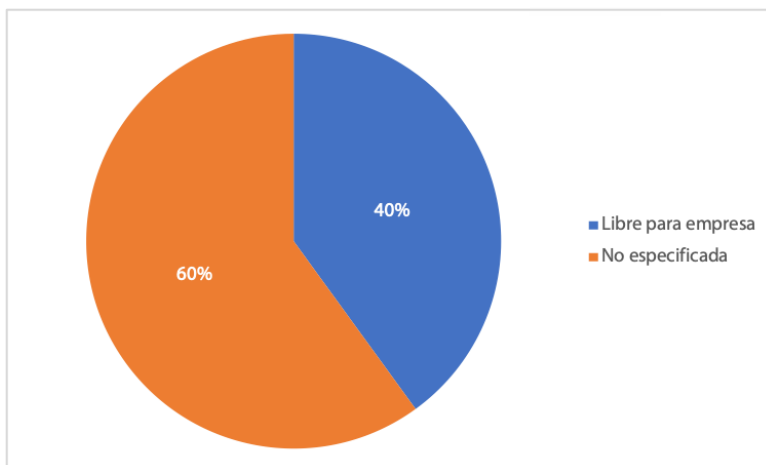


Fuente: Elaboración propia.

La tendencia a la libre contratación de trabajadores, ahora bajo el esquema de subcontratación, continua al alza cuando se analiza esta dimensión. Tanto en los CCT previos a la reforma como en los legitimados el porcentaje es 50% y 50% en los rubros “Libre para la empresa” y “No especificada”. Esto quiere decir que, tanto las prohibiciones para las empresas de contratar a este tipo de trabajadores, como la negociación con el sindicato no están ni siquiera considerados en las diversas cláusulas que conforman los contratos colectivos. Dado que la proporción es evidente en ambos casos, se omiten las representaciones gráficas de dichas distribuciones.

El último ámbito analizado de las formas de contratación es el caso de los trabajadores de confianza donde, al igual que en líneas anteriores, la distribución se centra en los rubros “Libre para la empresa” y “No especificada”, aunque en esta la proporción no es 50-50. En el caso de los CCT previos a la legitimación se puede observar una proporción 60% no especificada y 40% libre para la empresa.

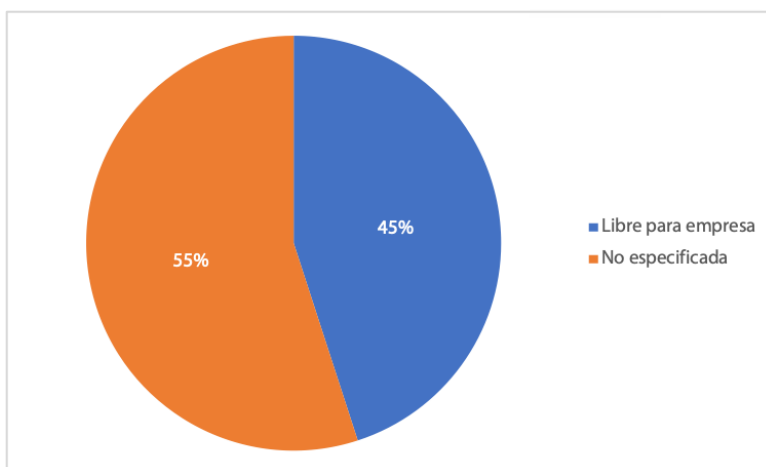
Figura 9.7. Participación del sindicato en la contratación de trabajadores de confianza previo a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

Está de más señalar que las otras tres opciones, es decir, “Por acuerdo entre empresa y sindicato”, “Prohibida para la empresa” y “Limitada por CCT” quedaron en 0%. Lo mismo sucedió en los contratos posteriores a la reforma, en donde la proporción estuvo dividida en “Libre para la empresa” con 45% y “No especificada” con 55%.

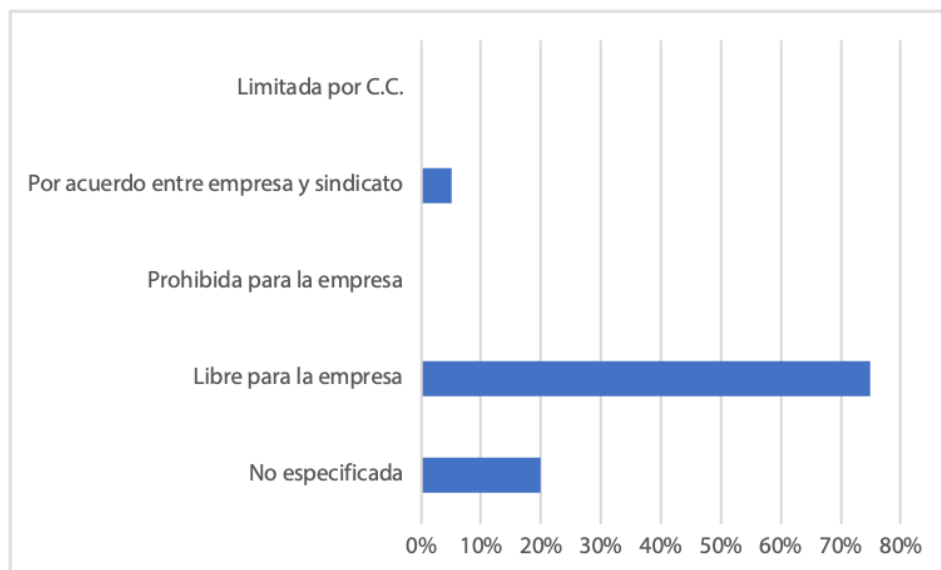
Figura 9.8. Participación del sindicato en la contratación de trabajadores de confianza posterior a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las cuestiones propias de la organización del trabajo, los contratos revisados permitieron dar cuenta de cuestiones como la movilidad entre turnos, donde se notó que esa decisión se da de forma mayoritaria por una decisión unilateral de la empresa que deben acatar los trabajadores. Los datos y la distribución son idénticos tanto en los contratos previos a la consulta como en aquellos legitimados, de tal modo que solo una empresa —representando el 5%— tiene un acuerdo de consulta para la movilidad de turnos. Tal es el caso de la ya mencionada ADIENT QUERÉTARO, S. DE R. L. DE C. V. Los porcentajes restantes los ocupan las opciones “Libre para la empresa” con 75% y “No especificada” con 20%. Tal como se mencionó, los datos se repiten en ambos casos, por lo que en la Figura 9 solo se presenta un histograma que representa la distribución de estos.

Figura 9.9. *Movilidad entre turnos previo y posterior a la reforma*



Fuente: Elaboración propia.

En el análisis del trabajo en horas extras, los CCT revisados permitieron observar que, en el mayor de los casos, es obligatorio, en el 10% de los casos es convenido entre empresa y sindicato (que en realidad solo se da mediante aviso, es decir, no se advierte una negociación más profunda) y el 5% se da de manera voluntaria. El restante 15% corresponde a los contratos donde

no se especifica cómo se dan las horas extra. Tal como en el caso anterior, la frecuencia y distribución de los datos presentes en los contratos colectivos es idéntica en el periodo previo y posterior a la legitimación.

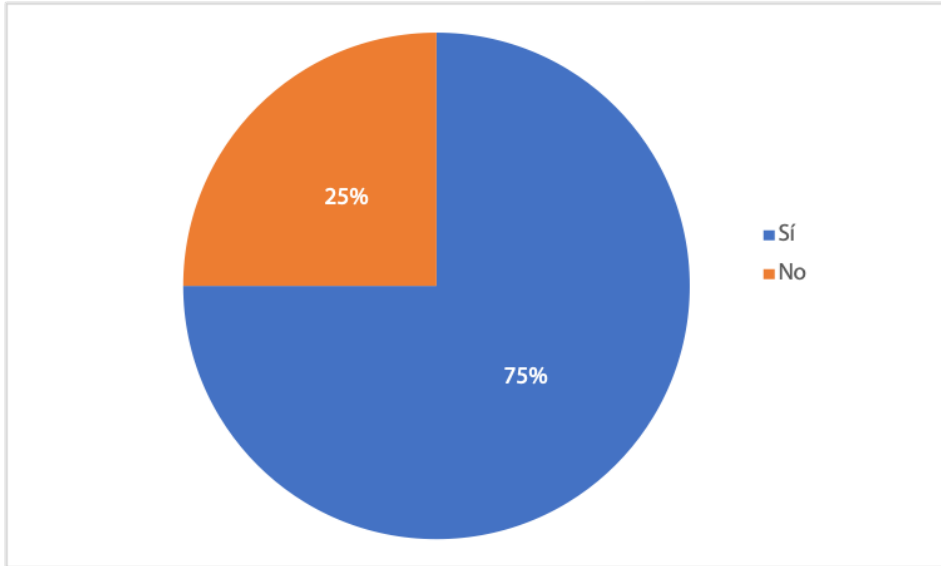
Figura 9.10. Trabajo en horas extra previo y posterior a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

Los últimos dos análisis de este apartado los comprenden la revisión de las cláusulas de inclusión y exclusión, presentes aun en los CCT. En el caso de la cláusula de inclusión, los datos son consistentes previo y posterior a las legitimaciones de contratos colectivos, en donde se encuentra la misma frecuencia e idénticas cláusulas en los contratos revisados de ambas temporalidades. En este entendido, se puede ubicar una distribución del 75% de archivos donde aparece este tipo de restricciones para la incorporación de trabajadores a los centros de trabajo, frente a un 25% de CCT donde no se muestra un apartado de esta naturaleza.

Figura 9.11. Aparición de cláusulas de inclusión previo y posterior a la reforma



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la cláusula de exclusión, y tal como se venían mencionando en líneas anteriores, se supondría que la reforma y las legitimaciones acabarían por desaparecer este tipo de restricciones, pues atentan contra la libertad sindical. No obstante, se puede observar que, previo a la legitimación de CCT, existía un 40% de contratos que la incluían, ubicándose en las empresas: DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA FORJAS); DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA CARDANES); FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S. A. DE C. V.; FRENOS Y MECANISMOS, S. DE R. L. DE C. V.; KOSTAL MEXICANA, S. A. DE C. V. (PLANTA PIBJ); KOSTAL MEXICANA, S. A. DE C. V. (PLANTA PIQ); NIHON PLAST MEXICANA, S. A. DE C. V. y TOPRE AUTOPARTS MÉXICO, S. A. DE C. V.

Los datos anteriores no distan mucho de los encontrados posterior a las legitimaciones de CCT, en donde se encontró una prevalencia del 35% de contratos colectivos con cláusulas de exclusión. De modo que se puede decir que solo una empresa la derogó en el contrato legitimado, tal es el caso de KOSTAL MEXICANA, S. A. DE C. V. (PLANTA PIQ).



Con lo anterior, se puede concluir que los CCT no han pasado por una negociación colectiva real, las cláusulas de participación sindical, las relativas a la organización del trabajo y las cláusulas de inclusión y exclusión en su mayoría se mantuvieron intactas.

## Discusión

Con vista en los resultados mostrados se puede concluir que los cambios que propició la Reforma Laboral de 2019 en el ámbito de las contrataciones colectivas en Querétaro son mínimos, por lo que aquellos contratos que fueron legitimados contarían con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas. Por ello, vale la pena discutir que, si bien la reforma tiene la intención explícita de un cambio de fondo de la manera de pensar el sindicalismo, los primeros balances muestran que, al menos a corto plazo, dicho cambio no aparecerá.

La realidad histórico-social de la manera en que el sindicalismo se ha movilizado en México nos devuelve siempre un balance negativo en las experiencias de democracia sindical, en la medida en que, como describen Covarrubias y Bouzas (2016), el papel que ha jugado el sindicalismo en la industria automotriz mexicana está mediado por la existencia de contratos de protección patronal que favorecen prácticas y sindicatos ligados al gobierno y a los intereses empresariales sostenida en un “mosaico sindical” que desarticula la acción de los trabajadores de este gremio, donde resaltan instancias como la CTM, que es la entidad dominante, seguida por la Crom y la CTC, quienes poseen gran parte de los contratos:

En la IAM existen 978 contratos colectivos de trabajo registrados en 27 estados. 51 de ellos aparecen en más de un estado. En cuanto a sindicatos, existen 408; 29 administran más de un contrato colectivo, de lo que se infiere que operan en dos o más estados (Jiménez, 2013 en Covarrubias y Bouzas, 2016: 12).

Este dato no dista mucho de lo encontrado en la industria automotriz de Querétaro, donde se observó que el 62% de los contratos legitimados están ligados a sindicatos de la CTM, mientras que el porcentaje restante proviene

de las titularidades de Jesús Llamas Contreras y del Secretario General de Transformación Sindical, José Eduardo Castillo Flores, quienes, aunque estuvieron ligados a CTM en sus orígenes, ahora se asumen como independientes.

Esto permite entender también por qué la producción académica de estudios de caso en sindicatos mexicanos con prácticas democráticas es paupérrima<sup>1</sup> y, en el caso de Querétaro, es casi nula, salvo la mención de Flores (1984) sobre la acción de la empresa TREMEC en el periodo de septiembre de 1980 a marzo de 1981, cuando se buscó impulsar un sindicalismo independiente y democrático que acabaría con el control de un sector de la CTM años posteriores.

Por el contrario, han proliferado en los estudios laborales de la entidad dos cuestiones: la inexistencia de acciones colectivas en el estado bajo el supuesto de un control de sindicatos blancos o de protección patronal, tendientes al discurso de 'paz laboral' que privilegia la productividad por sobre la negociación real (Carrillo, 2016; Salinas, 2016) y, por otro lado, la persistencia de la flexibilidad en la contratación colectiva, en donde se les 'expropia' a los trabajadores de su control sobre su proceso de trabajo, en el que, además, las políticas industriales generaron que se dejara en manos de las empresas un control total y directo de las relaciones laborales con sus trabajadores (Carrillo, Martínez y Lara, 2007; Carrillo, *et al.*, 2014).

El contexto anterior es sintomático de las condiciones estructurales a las cuales se enfrenta el sindicalismo y su intento de modificación, puesto que, si bien hay esfuerzo en las reformas de ley, se debe dar un paso simultáneo para la construcción de la subjetividad, de trabajadores que signifiquen desde otros presupuestos el sindicalismo y que permitan la construcción de prácticas democráticas, no solo en la forma, sino en el fondo.

---

<sup>1</sup> En cuya línea destacan los estudios de Montiel (2007) y Espinal (2018), quienes estudiaron la acción del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México, en el estado de Puebla y que han logrado a partir de diversas etapas construir acciones y demandas en pos de la representación de los trabajadores.

## Conflicto de intereses

Los autores de este trabajo declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

## Financiamiento

Este texto es posible gracias al financiamiento para estudios doctorales que brindó Conahcyt.

## Agradecimientos

Agradecemos al Conahcyt por el financiamiento que permite realizar investigación de frontera.

## Referencias

- Bensusán, G, y Ruiz, M. (1999). Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política. *Desacatos* [online]. n. 1, pp. 1-20. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n1/n1a8.pdf>
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. (2012). El sindicalismo y la democratización en México. *Foro Internacional*, 796-835. El Colegio de México. Disponible en <https://www.re-dalyc.org/pdf/599/59929086003.pdf>
- Carrillo, M., Martínez, J., y Lara, J. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias Valdenebro, & V. Solís Granados. *Un siglo de sindicalismo en México* (pp. 135-159). Sonora: Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., González, M., Belmont, E., y Solorio, E. (2014). La situación de la Contratación Colectiva en el Sector Manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral. Querétaro, México: Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.
- Carrillo, M. (2016). Sindicatos en Querétaro: su participación en la flexibilización de los contratos colectivos. *Ciencia @UAQ*, 1-10.
- Cota, I. (7 de julio de 2020). Nuevas normas laborales y la amenaza arancelaria, los

- riesgos que enfrenta México con el T-MEC. Obtenido de El País: <https://elpais.com/mexico/2020-07-08/nuevas-normas-laborales-y-la-amenaza-arancelaria-los-riesgos-que-enfrenta-mexico-con-el-t-mec.html>
- Covarrubias, A. y Bouzas, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. México: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>
- De la Garza, E. (2016). Neoliberalismo y diversidad de corporativismos. En Cuda, E. Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe (pp. 95-125). Buenos Aires: UMET-UIITEC-Clacso.
- . (2018). La metodología configuracionista para la investigación. Ciudad de México: Gedisa.
- Díaz, L. (2015). La representatividad y la legitimidad sindical. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 113-124.
- Espinal, J. (2018). La ciudadanía fabril. El caso de la Volkswagen (1.ª ed.). Universidad de Guanajuato.
- Linares, J. (2019). La reforma laboral en el marco del TLCAN-T-MEC. el caso de la industria automotriz en México. En: *Migración, cultura y estudios de género desde la perspectiva regional*. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, Ciudad de México.
- Montiel, Y. (2007). Breve historia del sindicato independiente de Volkswagen de México. México, D. F. Fundación Friedrich Ebert.
- Salinas, R. (2016). La configuración industrial del sector aeroespacial en el estado de Querétaro, México: retos y posibilidades de desarrollo. Ciudad de México. Fontamara.
- STPS. (2020). Segundo Informe de Labores. Ciudad de México: Gobierno de México.