

# 1. Impacto de la reforma laboral de 2019 en la autonomía sindical y la contratación colectiva en Querétaro, México

JUAN MANUEL GODÍNEZ FLORES\*  
ROLANDO JAVIER SALINAS GARCÍA\*\*

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.322.01>

## Resumen

Mediante una revisión histórico/documental sobre la contratación colectiva en Querétaro se investigaron los cambios que se han producido en los principales sectores industriales de la entidad posterior a la implementación de la reforma laboral de 2019. La flexibilidad laboral es el eje que articula el análisis teórico y empírico que se expone en el presente texto, donde se cuestiona cuáles han sido las estrategias de los sindicatos para lograr cambios significativos en los contratos colectivos, así como el papel del gobierno local y las empresas. Se realizó un estudio de casos sobre contratos colectivos de diferentes sectores de la industria queretana, identificando problemáticas específicas, con el fin de extraer información para generar insumos de consulta útiles para trabajadores y/o sindicatos cuyo objetivo sea la mejora de sus condiciones contractuales. La investigación fue guiada por una metodología mixta/documental sobre la consulta de los registros de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo (vigentes e históricos). Los resultados indican que, si bien la reforma ha introducido cambios

---

\* Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato. Profesor-investigador del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784>

\*\* Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor-investigador y Director del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

normativos, la realidad en las empresas sugiere una adaptación más gradual y, en algunos casos, limitada o nula.

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

## **La implementación de la reforma laboral de 2019 y la contratación colectiva**

En el país, los sindicatos han desempeñado un papel fundamental en la lucha por los derechos laborales y en la formación de la identidad obrera en el país. Desde sus inicios, los sindicatos mexicanos han sido actores clave mediante el ejercicio de la negociación y la contratación colectiva en el establecimiento de salarios, condiciones de trabajo y beneficios para los trabajadores. La contratación colectiva ha sido un instrumento fundamental en el ámbito laboral mexicano, que permite la negociación de condiciones laborales entre los representantes de los trabajadores y los empleadores con el fin de establecer un acuerdo que regule aspectos como los salarios, las jornadas laborales, las prestaciones, los medios de trabajo, entre otros. Este mecanismo se encuentra respaldado por la legislación laboral mexicana, que reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a negociar colectivamente. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se define este tipo de documento como:

[...] el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 107)

La Ley Federal del Trabajo establece el contenido de dichos documentos en el artículo 391, donde se menciona que los contratos colectivos deben contener: nombre y domicilio de los contratantes, las empresas y establecimientos, debe abarcar la duración o expresión del contrato, las jornadas de trabajo, días de vacaciones, días de descanso, monto del salario, especificaciones sobre el adiestramiento y la capacitación, las bases de integración

junto con el funcionamiento de comisiones y, finalmente, otras determinaciones que beneficien a ambas partes. En un contexto laboral donde existe una asimetría de poder entre los empleadores y los trabajadores, la contratación colectiva actúa como un mecanismo para equilibrar esa relación. Permite que los trabajadores se organicen y negocien de manera conjunta con los empleadores, lo que les otorga una mayor fuerza y capacidad de acción para defender sus intereses y mejorar sus condiciones laborales. Al propiciar un espacio para la negociación y el acuerdo mutuo, se pueden prevenir conflictos laborales y promover relaciones laborales constructivas. Para Alcalde (2020):

La contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, ya que es el punto de encuentro entre los trabajadores, los empleadores y el estado, tiene la capacidad de conciliar la productividad con la distribución justa de los beneficios, la flexibilidad racional con la bilateralidad, y la vinculación del apartado productivo con los intereses generales de la población. (p. 99)

En los primeros meses del año 2019 se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT), en la cual se puso énfasis en los siguientes temas relacionados con la contratación colectiva (STPS, 2020):

Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación y la autonomía de los sindicatos. Se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva.

El nuevo modelo laboral que se propuso en esta reforma, cuya orientación está centrada en los procesos sindicales, se enfoca, de acuerdo con el mismo gobierno de México, en desaparecer las malas prácticas que afectaron los derechos laborales de las y los trabajadores. Entre las principales ideas que destaca la reforma laboral están las siguientes (STPS, 2020):

1. La reforma se construyó no sólo como el medio para ganar un salario digno, sino también para asegurar el acceso a un bienestar individual y colectivo.

2. La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas.
3. Se reconoce el derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto.
4. La negociación de los contratos colectivos garantizará que sea auténtica y acabará con las simulaciones.
5. No habrá más contratos colectivos ni sindicatos de protección.
6. No se podrán firmar los contratos colectivos hasta que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de este.
7. El emplazamiento a huelga para la revisión de un contrato colectivo deberá consultarse con las y los trabajadores del sindicato antes del estallamiento.

La reforma laboral en mención supone un antes y un después en el tejido laboral del país, pues la búsqueda por modernizar las relaciones laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y promover el aumento de la productividad vislumbraba un nuevo escenario para millones de personas. No obstante, la aplicación de la reforma ha sido tardía y ha mostrado poca claridad sobre los beneficios reales en algunas regiones del país. En el caso de Querétaro, se discute cuáles han sido los resultados concretos, especialmente en el terreno de la contratación colectiva y la flexibilidad laboral.

## **Flexibilidad laboral y contratación colectiva.**

### **Análisis conceptual**

El proceso de globalización económica en México generó una serie de cambios en la estructura, formas de organización y administración en el trabajo, los cuales surgieron con el fin de recuperar la capacidad del aparato productivo mexicano. Desde el punto de vista económico, esto provocó que se tuvieran que acelerar todos los procesos de reestructuración, así como de organización y administración dentro del orden laboral. Todo esto para tratar de recuperar la capacidad productiva de la sociedad mexicana para el sustento social y económico del país. Así, se tomó la flexibilidad laboral como

uno de sus ejes. En un principio se procedió a introducir estrategias de flexibilidad unilateral por parte de las empresas, dado que se buscaba eliminar a los sindicatos porque se consideraban rígidos. Por lo tanto, se buscaba minimizar la flexibilidad, puesto que no siempre se acompañaba de nuevas formas de organización del trabajo, ni de una identidad basada en la cooperación entre la empresa y los trabajadores.

La entrada de la flexibilización en el país representó un cambio en las formas de negociación colectiva. Los sindicatos se opusieron a ella sin saber cómo combatirla, cómo generar alternativas al nuevo fenómeno modernizador de las plantas productivas. Flexibilizar se asumió como análogo a la renuncia de las costumbres de los trabajadores la adaptación a las nuevas exigencias de la reconversión industrial. (Carrillo *et al.*, 2014)

La aplicación de la flexibilidad laboral se rige y depende, en gran medida, de las características de cada país, del sector económico particular y de la empresa que aplica estas estrategias. Uno de los principales desafíos que enfrenta la incorporación de la flexibilidad laboral en la contratación colectiva radica en la necesidad de encontrar un equilibrio entre las demandas cambiantes del mercado laboral y la protección de los derechos e intereses de las y los trabajadores. La flexibilización del trabajo ha impactado de manera profunda el ecosistema empresarial moderno, ha reconfigurado la manera en la que se generan las relaciones laborales y la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios dinámicos de mercado y a las innovaciones tecnológicas, provocando un escenario donde la negociación colectiva adquiere una relevancia inusitada. En este sentido, la flexibilidad laboral toma en cuenta que la contratación colectiva debe tener en consideración la competitividad empresarial, las relaciones inmediatas de las empresas con su entorno, la tecnología, las relaciones laborales, las características de la fuerza de trabajo, la productividad, la calidad y la política, entre otras cosas, es decir, todos los conceptos que involucran la cultura del trabajo (Tunal, 2002).

De acuerdo a Tunal (2002), se identifican dos formas en las que la flexibilidad debería ser estudiada: (i) la flexibilidad numérica, que hace referencia a la capacidad de la empresa para modificar la plantilla de trabajadores

en función de la demanda externa; (ii) la flexibilidad funcional, la cual es el uso flexible de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, es decir, la capacidad de reasignar las tareas de los trabajadores en función del cambio tecnológico, capacitar a los trabajadores para que estos pasen del trabajador tradicional a uno polivalente.

## **Querétaro: un motor industrial impulsado por la flexibilidad laboral**

El sector industrial de Querétaro se ha caracterizado por su creciente atracción de inversión extranjera directa. La llegada de empresas transnacionales y la relevancia que tiene en segmentos de manufactura como el automotriz, aeroespacial y de tecnologías de la información, han convertido al territorio en un punto de interés para indagar en el impacto que ha tenido la reforma laboral de 2019, pues su implementación en la entidad brinda una oportunidad para analizar cómo las organizaciones tienen que adaptar su entorno y cómo se configuran sus relaciones laborales en un marco normativo en cambio constante y ante presiones externas que exigen la adaptación inmediata de la mano de obra. La industria queretana se ha caracterizado por el desarrollo de actividades industriales que se basan en técnicas de manufactura simple y, a la par, también existen empresas con procesos productivos altamente automatizados, donde la participación de los trabajadores es limitada. Esta heterogeneidad en las necesidades de manufactura requiere de diversos niveles de cualificación, de competencias técnicas de trabajo, de capacitación, entre otras. Estas condiciones han hecho de Querétaro un estado que satisface las necesidades implementadas por las empresas con base en modelos flexibles, donde ha quedado mitigada la participación sindical (Carrillo *et al.*, 2014).

Durante el primer semestre del año 2024, la entidad captó 483.2 millones de dólares de inversión extranjera directa (IED) proveniente de Estados Unidos. Alemania y Canadá son el segundo y tercer inversor en el estado, con 183 y 156 millones de dólares, respectivamente (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, CEFP, 2024). Esto deja ver la relevancia del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TLCAN), ya que, en este acuerdo se

incluyen capítulos relacionados con la protección de los derechos laborales fundamentales, donde cada país participa para promover la correcta aplicación de dicha legislación. Entre estas disposiciones destacan las relativas al trabajo infantil, a la violencia contra trabajadores y a la discriminación laboral. También se establecen leyes, regulaciones y prácticas relacionadas a los salarios, las horas de trabajo, la seguridad, la salud laboral y al ejercicio de los derechos de los sindicatos para evitar ver vulneradas sus garantías laborales.

El papel que ha jugado la flexibilidad laboral para atraer estas inversiones ha sido importante. Esta tendencia genera el debate sobre su impacto en las condiciones laborales. Si bien es claro que la flexibilidad laboral ofrece beneficios, también plantea desafíos relacionados a la precariedad laboral y a la desigualdad. Esto, sumado a la creciente automatización y digitalización que se vive de manera global, significará para el futuro del trabajo en Querétaro la necesidad de analizar de manera constante aquellos cambios que se produzcan en términos de la celebración de los contratos colectivos, las cláusulas de negociación y su aplicación real.

## Metodología

La investigación se definió de tipo mixta/documental, por lo que incluye el análisis de datos económico-políticos de la entidad. Durante el desarrollo de esta investigación se analizó una muestra de 60 contratos colectivos, los cuales fueron seleccionados de manera equitativa entre los principales sectores industriales que prioriza el estado. Se analizaron aquellos contratos colectivos que se hayan pertenecientes al sector aeroespacial, automotriz y de tecnologías de la información. Se estableció la selección de una muestra no probabilística: “la selección de los elementos no se realiza asignando una probabilidad conocida, no nula, a cada elemento, sino utilizando procedimientos en los que interviene el juicio del investigador, la conveniencia de tomar ciertos elementos en lugar de otros” (Hernández, Fernández y Baptista, p. 110).

En las muestras de este tipo, la elección de los casos no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investi-

gador o grupo de personas que recolectan los datos. La ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren, no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (Hernández, Fernández y Baptista, p. 190)

Los contratos se revisaron en línea en la página del repositorio de información del registro laboral del centro de conciliación, donde se tiene acceso a un archivo histórico de los contratos colectivos que han sido legitimados antes y posterior a la reforma laboral de 2019. Se realizó la selección de contratos de los sectores industriales de mayor crecimiento en los últimos años en la entidad. La intención fue identificar la flexibilidad laboral en las cláusulas de los contratos colectivos. Se tomó como base un instrumento nombrado FLECCOL (flexibilidad y contratación colectiva), desarrollado por Carrillo, Martínez y Lara, el cual ha sido utilizado en el desarrollo de estudios longitudinales sobre flexibilidad laboral en contratos colectivos en periodos anteriores a la reforma laboral de 2019. El instrumento está conformado por tres secciones que indagan en el cambio tecnológico, en las condiciones laborales y en la parte numérica de los contratos (contratación, sueldos, salarios, prestaciones, bonos, tabuladores, entre otros). El instrumento consta de 20 reactivos permitieron obtener una caracterización de las modificaciones que han surgido a partir de la reforma laboral. La estructura de este permitió realizar un ejercicio comparativo de la información histórica que se obtuvo del repositorio de información del registro laboral.

## **Análisis de los datos**

Se utilizó la triangulación como técnica metodológica que aumenta la validez y calidad de la investigación. De manera simple, la triangulación se refiere al uso de métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno, también a las lógicas internas que atraviesan ambas estrategias metodológicas, a los recursos a los que se apelan, y a aspectos naturalizados

que son incorporados sin cuestionamientos (Lema, 2010). La adopción de la triangulación forma parte clave del diseño metodológico de la investigación, pues esta es vista también como un procedimiento que disminuye la posibilidad de malentendidos al producir información redundante durante la recolección de datos que esclarece significados y verifica la repetitividad de una observación. De igual forma, la triangulación es un procedimiento de control implementado para garantizar la confiabilidad entre los resultados, los cuales pueden mostrar más fuerza en su interpretación y construcción que otros que han estado sometidos a un único método (Betrián *et al.*, 2016).

## Presentación de resultados parciales

La capacidad de los empresarios para tomar decisiones sin la participación de los trabajadores y de los sindicatos ha generado un intenso debate. Por un lado, esta medida permite a las empresas ser competitivas y sobrevivir en un contexto global. Por otro lado, es esencial identificar cuáles son los límites de la flexibilización del trabajo para evitar malas prácticas y garantizar que las y los trabajadores no vean deteriorados sus derechos laborales. A continuación, se exponen los principales resultados obtenidos en la investigación, donde se muestra una comparación visual del contexto laboral en el estado de Querétaro antes y después de la aplicación de la reforma laboral de 2019.

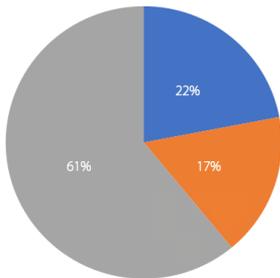
Las gráficas que se muestran se centran en tres categorías principales:

1. Limitada por el contrato colectivo: se hace referencia a situaciones laborales limitadas por el contenido de las cláusulas, donde el sindicato es quien tiene el control sobre la toma de decisiones.
2. Acuerdo empresa-sindicato: se interpreta la existencia de acuerdos específicos entre empresas y sindicatos.
3. Libre para la empresa: supone mayor flexibilidad en la aplicación del contrato colectivo de trabajo para las empresas y en la toma de decisiones laborales.

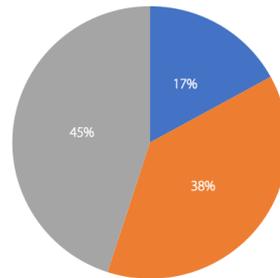
## Ingreso de trabajadores a la empresa

En la gráfica uno se observa que el ingreso de trabajadores a la empresa se encontraba gestionado por medio de acuerdos entre la empresa y el sindicato, aspecto que sugiere que, previo a la aplicación de la reforma, la negociación colectiva derivaba en una mayor influencia en el control sobre la contratación de trabajadores, ya sea a partir de que el sindicato funcionara como el primer filtro para la selección de empleados o mediante proporcionar a las áreas de recursos humanos (RRHH) el candidato para cubrir las vacantes necesarias. Posterior a la aplicación de la reforma laboral, las categorías se equilibran, lo que supone una reducción en la flexibilidad laboral numérica, pues el ingreso de trabajadores sindicalizados a las empresas tiende a ser una corresponsabilidad entre ambas organizaciones (empresa-sindicato).

Gráfica 1.1. *Previo a la reforma laboral de 2019 (2017-2019)*



Gráfica 1.2. *Posterior a la reforma laboral de 2019 (2020-2024)*



■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC ■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC

Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

Con relación a lo anterior, se puntualiza que en el año 2019 fue añadida una fracción al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se menciona que queda prohibido a los patrones o representantes:

Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra

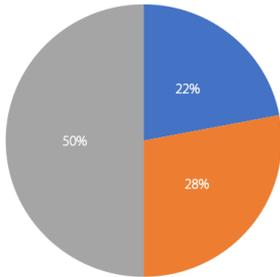
su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 37)

La relevancia de dicha fracción radica en que delimita el papel del sindicato respecto a la relación con los trabajadores en general. Si bien es cierto que la organización sindical no puede realizar la contratación directa de los trabajadores y tampoco puede obligarlos a ser parte del sindicato, también es claro que la flexibilidad en la contratación de trabajadores no muestra cambios significativos debido a que las empresas pueden realizar la selección de empleados sin tener que recurrir a las condiciones y/o recomendaciones de los sindicatos.

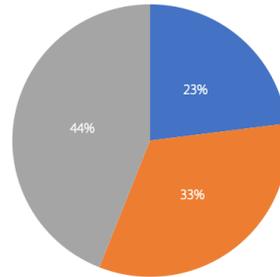
## **Contratación de trabajadores eventuales**

Respecto a los trabajadores eventuales, la reforma laboral ha tenido cambios importantes. Uno de ellos es la incorporación del concepto de trabajo decente, donde se hace alusión al respeto de la dignidad humana del trabajador, Relacionado a ello, se clasificaron los trabajadores en permanentes, eventuales y estacionales. Un trabajador eventual es aquel que, generalmente, se contrata por un periodo determinado de tiempo. En la gráfica cuatro se muestra que contratar a personal eventual generalmente era libre para la empresa. La comparativa de las gráficas 3 y 4 permite observar una disminución mínima (6%) al referir a la contratación de trabajadores eventuales.

La información muestra que existe mayor flexibilidad para las empresas para gestionar su plantilla de trabajadores, no obstante, este hallazgo no se puede atribuir completamente a la implementación de la reforma laboral. Se podría argumentar que estas condiciones podrían derivar en una mayor precarización laboral que fortalezca la proliferación de contratos de trabajo temporales con condiciones laborales deterioradas. También, la categoría de *acuerdo entre empresa y sindicato* muestra un ligero aumento (5%), aspecto que sugiere que se ha impulsado una mayor negociación entre las partes involucradas.

Gráfica 1.3. *Previo a la reforma laboral de 2019 (2017-2019)*

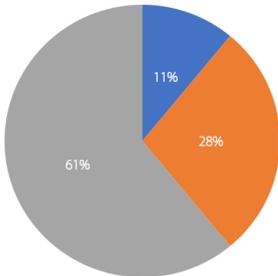
■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC ■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC

Gráfica 1.4. *Posterior a la reforma laboral de 2019 (2020-2024)*

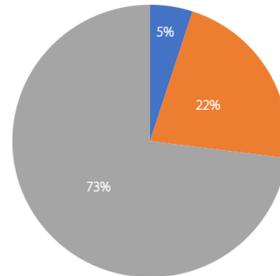
Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

## Polivalencia

En el contexto laboral, la polivalencia hace referencia a la capacidad de las y los trabajadores para cumplir con múltiples funciones dentro de una empresa, lo cual está estrechamente relacionada con la flexibilidad funcional. En la comparativa de las gráficas 5 y 6, se puede observar que, en la mayoría de los contratos colectivos antes de 2019, la empresa tiene la libertad de establecer los lineamientos para incorporar cuáles serán las tareas por cumplir de las y los trabajadores.

Gráfica 1.5. *Previo a la reforma laboral de 2019 (2017-2019)*

■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC ■ Libre para la empresa ■ Acuerdo empresa-sindicato ■ Limitada por CC

Gráfica 1.6. *Posterior a la reforma laboral de 2019 (2020-2024)*

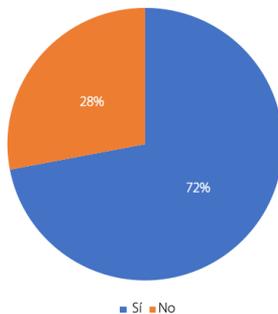
Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

Posterior a la reforma, la tendencia incrementa un 12%. Este aumento se relaciona con la necesidad de las empresas de tener trabajadores con mayores competencias e indica la disminución de la capacidad de incidencia de los sindicatos en este rubro, por ende, una mayor flexibilidad para las empresas para gestionar sus procesos productivos.

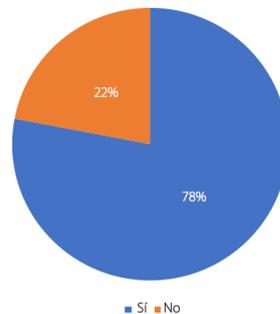
## Participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo

En las gráficas 7 y 8 se expone una disminución del 6% en la participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo. Se mantiene la tendencia previa, son las empresas quienes tienen mayor poder para modificar las cargas de trabajo sin la necesidad de incluir a los trabajadores en la toma de decisiones. Las medidas que implementan las empresas, antes y después de la reforma laboral de 2019, se dirigen de manera general a la intensificación de las labores. Se promueve la productividad, la evaluación constante a las y los trabajadores en temas del desempeño y se mencionan las posibilidades de introducir nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo.

Gráfica 1.7. *Previo a la reforma laboral de 2019 (2017-2019)*



Gráfica 1.8. *Posterior a la reforma laboral de 2019 (2020-2024)*



Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

Entre las principales actividades descritas en los contratos colectivos para promover la intensificación del trabajo destacan las siguientes:

Previo a la reforma laboral de 2019:

1. Promoción de disminuir los desperdicios y aumentar la productividad.
2. En caso de que haya un aumento en la intensidad se debe de hablar con el sindicato en cuanto a sus repercusiones.
3. Ser partícipes en la evaluación de los trabajadores para reforzar o eliminar acciones y retroalimentar.
4. Cualquier cambio que la empresa determine en las horas de entrada y salida de los turnos establecidos deberá hacerse por mutuo acuerdo entre empresa y sindicato.

Posterior a la reforma laboral de 2019:

1. En caso de que aumente se tienen que hablar con el sindicato acerca de las repercusiones.
2. Si la intensidad del trabajo disminuye a causa del uso de nueva maquinaria, el trabajador tiene derecho a recibir el mismo salario.
3. La empresa le proporciona al sindicato un análisis en el que se describe la velocidad a la que deberán trabajar las máquinas y los equipos.
4. Ser partícipes en la evaluación de los trabajadores para reforzar o eliminar acciones y retroalimentar

## **Reflexión final**

Los resultados que se exponen muestran un panorama complejo. La intención de la reforma por fortalecer la negociación y la contratación colectiva aún no se ha consolidado. Persisten las cláusulas flexibles, lo cual, sumado a la nula modificación de los contratos colectivos posterior a la reforma, constituye un panorama donde las y los trabajadores carecen de la capacidad de incidir en las condiciones de sus empleos. Es esencial destacar que estos resultados son una muestra específica del contexto queretano y están estrechamente relacionados a múltiples condiciones sociales, económicas, y estructurales. No obstante, los resultados que se presentan ofrecen una valiosa perspectiva referente a las dinámicas que se sostienen en la región en

función de las relaciones laborales y plantean interrogantes sobre el impacto real que ha logrado la reforma en aras de mantener un equilibrio entre los intereses de las empresas y los trabajadores.

## Referencias

- Alcalde, A. (2020). La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral. *Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>
- Betrián, E., Galitó, N., García, N., Jové, G. y Macarulla, M. (2016). La triangulación múltiple como estrategia metodológica. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(4), 5-24. <https://doi.org/10.15366/reice2013.11.4.001>
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., González, M., Belmont, E. y Solorio, E. (2014). *La situación de la contratación colectiva en el sector sector manufacturero de Querétaro en el contexto de la reforma laboral*. Fundación universitaria de derecho administración y política.
- CEFP (2024). Comentarios al Informe Estadístico sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México, enero-junio de 2024. <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2024/cefp0342024.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Lema, C. (2010). La triangulación metodológica en sociología: avances y limitaciones. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.
- Ley Federal del Trabajo. (2022, 27 de diciembre). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- STPS (2020). Hacia un nuevo modelo laboral 2019. Reforma a la ley federal del trabajo.
- Tunal, G. (2002). La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 3(11), 409-440.