

2. Perspectivas sindicales en Querétaro: tensiones corporativas y alternativas independientes

HERIBERTO PACHECO GARCÍA*

ADRIÁN GUTIÉRREZ GODÍNEZ**

ROLANDO JAVIER SALINAS GARCÍA***

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.322.02>

Resumen

El sindicalismo en México vive un proceso de revitalización desde 2019, por lo menos en lo que corresponde al interés público que se ha puesto en la discusión de los temas laborales, impulsados, o más precisamente presionados por la firma del acuerdo comercial con Estados Unidos y Canadá (T-MEC). A diferencia de su antecesor, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), este establece en su capítulo 23 un apartado dedicado exclusivamente a la revisión de las condiciones laborales y sindicales de los países de América del norte. Además, la Reforma Laboral de 2019 buscó impulsar un nuevo modelo laboral en México en cuya base se encuentra un sindicalismo libre y democrático. El interés de este artículo es discutir, más allá de las presiones comerciales, las alternativas reales que se presentan en el contexto queretano para afrontar la tarea de reanimar el sindicalismo libre e independiente. Esta entidad es la que mejor ha explotado la noción de paz laboral como mecanismo de atracción de inversiones

* Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-7069>

** Doctor en Ciencias Sociales. Investigador asociado al UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5768-2765>

*** Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales). 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>

y como elemento clave de la política industrial. Para ello, se realizó un estudio de campo que permitió el mapeo y la identificación de los principales actores sindicales y el análisis de las relaciones laborales en Querétaro a partir de los contratos colectivos de trabajo (CCT) legitimados en los dos sectores industriales más importantes del estado, el autopartista y aeroespacial.

Palabras clave: *sindicalismo independiente, paz laboral, T-MEC, reforma laboral.*

Introducción: el contexto del sindicalismo en Querétaro

Si algo caracteriza el contexto del trabajo en Querétaro y la particular forma en la que se configuran sus relaciones laborales es el relato de la paz laboral que se ha instalado como el signo positivo y distintivo de un mercado de trabajo aparentemente exento de cualquier conflictividad, al menos de aquella que se pueda expresar mediante protestas, paros, huelgas o movilizaciones obreras. No sólo las autoridades gubernamentales y el sector empresarial, sino también los líderes de las viejas y las nuevas centrales sindicales aprovechan cualquier oportunidad para reivindicar la vigencia de ese acuerdo tripartita. Sobre la base de una retórica que alude al diálogo, al cumplimiento de las leyes y al compromiso con la productividad, se procura preservar un clima favorable para atraer la inversión y, de este modo, ampliar las ofertas de puestos de trabajo, convirtiéndose en una política pública, como el gobernador Mauricio Kuri ha declarado en múltiples oportunidades: “Vendo a Querétaro, primero que nada, por la paz laboral que hay (...)”, (STPS, Noviembre 2022), “Yo creo que es de los principales baluartes que tiene Querétaro” (Hernández, Mayo 2023), “La paz laboral se construye todos los días” (Hoja de ruta, Mayo 2024). Estas afirmaciones del político de extracción panista destacan la paz laboral como un patrimonio distintivo de la entidad, como una cierta ventaja comparativa capaz de otorgar certeza y tranquilidad a los inversionistas y empresarios que se encuentran o que buscan llegar a la entidad.

La noción de paz laboral circula en distintos espacios comunicativos como alusión a un pacto, igualmente tácito que explícito, concertado entre las representaciones sindicales, los organismos del sector empresarial y las instancias gubernamentales. Incluso el término ha sido utilizado para la formalización de acuerdos tripartitas de diálogo, consultas e intercambio en el ámbito laboral y productivo del estado. Así consta en el Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro, publicado en La sombra de Artega, periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro el 21 de mayo de 2019, todavía durante el gobierno de Francisco Domínguez, antecesor del actual titular del Ejecutivo estatal. Ese acuerdo fue dado a conocer en el marco de los festejos del Día del Trabajo y participaron en su firma los principales órganos del sector empresarial, como la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), la Cámara Nacional de Comercio (Canaco), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), así como los representantes de los clústeres industriales del estado, además de las centrales obreras de la Federación de Trabajadores de Querétaro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM Querétaro), la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) y de la Alianza Sindical del Estado de Querétaro (ASTEQ).

Con estos ejemplos, se destaca la concurrencia de las representaciones sindicales tradicionales y nuevas en torno al consenso de la paz laboral, misma que es asumida igualmente como bandera de la retórica gubernamental, que promueve a Querétaro como un polo de desarrollo donde se fomenta la actividad industrial y se incorpora a la fuerza de trabajo en la actividad productiva global en un marco de legalidad y de progreso para las familias. En este marco, las organizaciones sindicales tradicionales continúan guiándose por una lógica corporativista en la que los líderes se alinean con la idea de evitar la confrontación y apuestan por los acuerdos concertados, aun cuando estos limiten las posibilidades de mejoras salariales, así como el reconocimiento y la ampliación de los derechos laborales.

Los mandatos de la Reforma Laboral de 2019, derivados del anexo 23-A del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), establecen la obligatoriedad para que el Estado garantice la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se han establecido mecanismos y plazos para que los sindicatos legitimen sus Con-

tratos Colectivos de Trabajo (CCT) mediante el voto personal, libre, directo y secreto. En este contexto, nos interesa analizar las condiciones y/o dificultades para que las representaciones obreras independientes tengan presencia en las disputas por la titularidad de los CCT en el estado de Querétaro. Para ello, es preciso iniciar con la discusión de algunos aspectos teóricos y aproximarnos a la definición de sindicalismo independiente y las posibilidades que para él ofrece el T-MEC. Siguiendo esta discusión, se presenta una revisión de antecedentes para comprender el proceso de construcción de la íntima relación entre el desarrollo industrial en Querétaro y el corporativismo, que se refleja en las condiciones que, a partir de la reestructuración productiva y la flexibilidad laboral, dan lugar al fortalecimiento del colaboracionismo sindical bajo el signo del oficialismo y con ausencia de expresiones de sindicalismo independiente. Reflexionamos en la última parte sobre la vigencia de la paz laboral como un dispositivo constructor de consenso, que se asume como patrimonio común para obreros, patrones y gobierno.

El sindicalismo independiente y el T-MEC

Con el objetivo de establecer un marco mínimo para el seguimiento de los antecedentes históricos del sindicalismo independiente, es necesario establecer cómo se conciben las características de este estilo de organización obrera y los impactos de su presencia y accionar en distintos momentos de emergencia, auge o declive de los movimientos sindicales. En ese sentido, distintas investigaciones realizadas en México sobre el sindicalismo independiente ubican la década de los setenta y la llamada insurgencia sindical como el escenario donde mejor se muestran las características de ciertas organizaciones obreras que buscaron orientar sus estrategias de lucha y formas de representatividad hacia la defensa de los trabajadores de forma autónoma y democrática. La independencia se entendía como un alejamiento del partido político entonces hegemónico (el Partido Revolucionario Institucional) y una intención de mantenerse al margen, o en abierta confrontación, con las centrales oficialistas o charras (como la Confederación de Trabajadores de México, CTM) (Alfita, 1976; Menéndez, 1982; Gómez, 1980). En aquellos tiempos, los movimientos sociales y políticos de los

sesenta —las luchas estudiantiles, principalmente— influyeron en la conformación de tendencias críticas hacia el modelo de sindicalismo oficial, caracterizado por el corporativismo y por representar intereses ajenos y contrarios a los de los trabajadores. Entre los rasgos que diferencian al sindicalismo oficial del independiente destaca el propósito, pues en el segundo se busca fomentar la participación activa y democrática de los trabajadores en la gestión y defensa de sus derechos laborales y sociales.

Actualmente, en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1 de julio de 2020, se han establecido diversos compromisos a través de los cuales el Estado Mexicano se obliga a garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De igual modo, la Reforma Laboral de 2019 estableció ciertas bases para la transformación del estilo corporativista del sindicalismo en México, así como para promover mecanismos con los cuales las organizaciones buscaran realmente el bienestar de los trabajadores y la representación de sus intereses. Este escenario podría resultar favorable para una mayor presencia del sindicalismo independiente.

El T-MEC, al contener disposiciones laborales orientadas al fortalecimiento de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas en los tres países miembros, ha emplazado al sindicalismo independiente mexicano ante una serie de retos para que esas disposiciones se vuelvan realidad. No obstante, según algunos diagnósticos, un sector del sindicalismo independiente se encuentra inmerso en procesos de desgaste interno, generando lo que se ha denominado como neocorporativismo sindical (Ortega y Solís, 2015). Si bien está claro que el T-MEC no se enfoca específicamente en la generación de condiciones óptimas para el sindicalismo independiente, sus acuerdos ofrecen una serie de oportunidades para este estilo de representación sindical. En primer lugar, se establece la libertad de asociación y negociación colectiva como disposición que busca el reconocimiento y la protección del derecho fundamental de los trabajadores para formar y unirse a los sindicatos que mejor representen sus intereses, además de fomentar la participación activa en la negociación de sus condiciones laborales.

La prohibición de la discriminación laboral por motivos de la afiliación sindical, en segundo lugar, tiene la intención de eliminar barreras para in-

corporarse libremente al sindicato que sea de la preferencia de los trabajadores, sin enfrentar represalias o discriminación. Esta disposición, idealmente, allana el camino para que avance la formación y el funcionamiento de sindicatos independientes al mermar las condiciones para la afiliación forzada o a espaldas de los trabajadores. Otra de las disposiciones en materia laboral del T-MEC que potencialmente favorece al sindicalismo independiente es la inclusión de normas legales que obligan a los países miembros al reconocimiento de los derechos laborales y a la verificación del cumplimiento de las leyes en esta materia. No menos importante, por último, es el establecimiento de mecanismos de solución de controversias laborales. La creación de un Panel Laboral Independiente, con facultades para investigar denuncias de violaciones laborales, también se presenta como una oportunidad para que los sindicatos independientes tengan un entorno más favorable al detectar irregularidades y presentar reclamos en nombre de sus representados.

No obstante, algunas críticas a lo anterior sugieren que, aunque la revisión de los contratos colectivos abrió la puerta para que nuevos actores sindicales entren en escena, en Querétaro se mantiene el riesgo de que los procesos de ratificación y legitimación de los contratos colectivos de trabajo preserven la titularidad para las representaciones sindicales tradicionales y corporativistas bien asentadas, consolidadas y con aceptación entre sus agremiados, elementos sobre los que se dará cuenta en los próximos apartados de este documento a partir del trabajo de campo llevado a cabo para mapear las organizaciones sindicales presentes en la entidad. Asimismo, a pesar de que el T-MEC y sus disposiciones en materia laboral perfilan oportunidades para el sindicalismo independiente, es oportuno preguntarnos quiénes tomarán en sus manos esas posibilidades. Es decir, más allá de lo que señalan los instrumentos formales, se requiere la actuación concreta de trabajadores organizados para llevar hacia adelante al sindicalismo independiente. Cabe preguntarse, en ese sentido, sobre los recursos, materiales y simbólicos, disponibles para intervenir en este potencial reposicionamiento en donde mínimamente se espera que los y las trabajadoras conozcan los cambios impulsados por la Reforma laboral de 2019 y el T-MEC.

Método

Los resultados del presente artículo son parte de una investigación en extenso sobre el sindicalismo independiente en Querétaro llevada a cabo en el periodo de 2022-2023 en las ciudades de Querétaro y San Juan del Río. En este contexto, el proyecto tuvo fundamentalmente dos objetivos:

1. Documentar la presencia de sindicatos independientes en el estado de Querétaro y el tipo de Contratos Colectivos de Trabajo que representan.
2. Identificar las problemáticas que impiden el crecimiento de las titularidades de los CCT y la presencia de los sindicatos independientes en el estado de Querétaro.

Se estableció una metodología en cuatro fases: una primera fase documental, en donde se construyó un marco de referencia para la identificación de sindicatos independientes. Un segundo momento, marcado por la realización de un trabajo de campo exploratorio, en donde se indagó sobre la persistencia de dichas organizaciones en Querétaro, cuyo resultado fue la identificación de una sola organización que, por cuestiones de confidencialidad, se denominará en el documento “T.S.Q”. Un tercer momento implicó el trabajo de campo a profundidad en los parques industriales de las ciudades de Querétaro y San Juan del Río. Por último, se revisaron los contratos colectivos cuya titularidad pertenece a “T.S.Q” para caracterizar el tipo de prestaciones que tienen negociadas con las empresas.

Participantes y técnicas del estudio

Para efectos de la descripción metodológica se enfatizará en las herramientas y participantes de las fases 3 y 4, cuyos resultados se desarrollan en las líneas siguientes. En la fase 3, el trabajo de campo se llevó a cabo en el periodo comprendido de enero a julio de 2023, cuando se encuestó y entrevistó a 140 personas, estableciendo un muestreo por conveniencia, en donde el

criterio de inclusión fue que los y las participantes se desempeñarán como trabajadores y trabajadoras dentro del ramo automotriz, aeronáutico, metalmecánico o de servicios relacionados a los parques industriales. En este sentido, la distribución por sexo de las personas que participaron en la investigación fue de 72.90% de hombres, frente a un 28.10% de mujeres. Como instrumento metodológico se trabajó con una encuesta de escala Likert que consideró cinco opciones para medir las percepciones de los y las participantes. Dichas opciones iban desde la opción “Definitivamente NO” a la opción “Probablemente NO”, con “Indeciso”, “Probablemente SÍ” y la opción “Definitivamente SÍ”. El instrumento comprendía 20 ítems organizados en 3 categorías que fueron: “Sobre la actividad laboral en la empresa”, “En relación con el sindicato y la representación” y “Del Contrato Colectivo de Trabajo”.

Para la fase 4 se utilizó una adaptación del instrumento FLECCOL (Cuestionario de Flexibilidad de la Contratación Colectiva) (Carrillo, Martínez y Lara, 2007; Carrillo, et. al 2014). Dicha herramienta metodológica 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 ellas se les sumó la revisión de las 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.

Resultados

En consecuencia, al primer objetivo planteado se hizo un rastreo de sindicatos que, en su membrete, se nombran independientes, en donde se pudo observar que son escasas las organizaciones ubicadas en la entidad.

Existen dos consideraciones respecto a esta información. La primera es que se observó que algunos sindicatos que se autodenominan independientes están vinculados o pertenecen a federaciones o confederaciones que

Tabla 2.1. *Sindicatos independientes en Querétaro*

<i>Sindicatos</i>	<i>CCT más reciente en Querétaro</i>
SITEM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Educación de México)	No disponible
Sindicato de Trabajadores en envases de borosilicato y calizo	No disponible (registro 2005)
Sindicato de Obreras y Obreros del ramo Textil Paz y Trabajo	No disponible (Contrato Ley, registro 2005)
SITISSTE (Sindicato Independiente de Trabajadores del ISSSTE)	No disponible
Sindicato Independiente de Trabajadores y empleados de la Industria Automotriz en General de la República Mexicana	2009
Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de la Industria del Plástico, Transporte y Automotriz en general de la República Mexicana	2021
Sindicato Nacional Independiente de Empleados y Obreros de Productos Químicos en general de la República Mexicana	2021
Sindicato Nacional Independiente de Empleados y Obreros de Productos Químicos en general de la República Mexicana	2020

Fuente: Elaboración propia con información del Repositorio de Información del Registro Laboral (2024).

históricamente han sido corporativas o, en casos específicos de organizaciones queretanas, pertenecen a la ya mencionada ASTEQ, cuyo pacto por la paz laboral es una reedición del control del Estado sobre el sindicalismo. La segunda consideración es que existe una falta de vigencia en los datos recopilados, debido a que, en algunos casos, las fuentes de trabajo ya no existen. Por ejemplo, se menciona en la tabla anterior el caso del Sindicato de Trabajadores de Envases de Borosilicato y Calizo, cuya fuente de trabajo se encuentra inactiva, lo mismo ocurre con el Sindicato de Obreras y Obreros del Ramo Textil Paz y Trabajo, empleados por la fábrica Lanas Merino, cuya fuente de trabajo desapareció en 2007.

En este contexto, se optó por establecer una definición operativa de sindicalismo independiente, en donde no solo fuera considerado el membrete de la organización, sino que cumplieran con dos características mínimas fundamentales: una representación real de la base trabajadora con prácticas no corporativistas, así como una posición política que cuestionara al Estado, sus instituciones y el discurso de paz laboral que ha implementado como ventaja competitiva de la entidad. Tal como se adelantaba, la única organización que cumplió con esos rubros fue el sindicato “T.S.Q” que, si bien tuvo un origen de cuño cetemista, en la coyuntura de la Reforma Laboral de 2019 impulsada por el T-MEC, disputó y ganó la titularidad de al menos once contratos colectivos a organizaciones tradicionales. Estalló

—durante pocos minutos— la primera huelga del sector privado en la entidad en un lapso de 30 años y, simultáneamente, impulsó la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en dos ocasiones, argumentando prácticas antisindicales por parte de la empresa e injerencia por parte de la Secretaría del Trabajo de la entidad con lo que agudizó su posición crítica frente al Estado.

Con relación al tipo de contratos que representa el sindicato T.S.Q., se pudo observar que, posterior al 1 de mayo de 2023, fecha límite marcada por la Reforma Laboral para la legitimación de Contratos Colectivos, contaban en el Repositorio de Información del Registro Laboral¹ con 27 CCT legitimados y repartidos en diversas empresas y ramas productivas de la entidad, entre las que se encuentran las siguientes:

De los contratos anteriores, se revisaron las cláusulas de 25 empresas, quedando fuera del análisis TROQUELADORA BATESVILLE de MÉXICO, S. de R.L. de C.V. y UNIQUE FABRICATING DE MEXICO, S.A. DE C.V., al tener CCT que no han sido modificados y/o que datan de un tiempo mayor a 8 años. Con la muestra de 25 contratos restantes se observaron las prestaciones que ha logrado negociar el sindicato. En este sentido, algunos datos encontrados son los siguientes:

- Los salarios más bajos que T.S.Q. presenta se encuentran en las categorías iniciales de las empresas B&B APPAREL S.A. DE C.V. (\$123.22 por día), MARCOZER, S.A. de C.V. (\$125.5 por día) y LINFER IMPRESORES S.A. de C.V. (\$141.7 por día). De manera contraria, los salarios más altos de las categorías iniciales se encuentran en las empresas LOGÍSTICA CINCO, S. de R.L. DE C.V. (\$260 por día), IRRITEC MEXICO SISTEMAS DE RIEGO, S.A. DE C.V. (\$265.2 por día) y MEXICO RAILWAY TRANSPORTATION EQUIPMENT, S. de R.L. de C.V. (\$266.66 por día).

¹ El repositorio laboral es una herramienta virtual surgida en el marco de la Reforma Laboral. Tiene como premisa transparentar la búsqueda y consulta de organizaciones sindicales y los distintos trámites que estas han realizado como tomas de nota, directivas y padrones, contratos colectivos de trabajo vigentes e históricos, reglamentos interiores de trabajo, actas de legitimación, entre otros.

Tabla 2.2. CCT legitimados, representados por T.S.Q.

<i>Rama productiva</i>	<i>Empresas</i>
Agropecuaria	1. AGRICULTORES EL FUERTE, S.P.R DE R.L 2. IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V. 3. IRRITEC MEXICO SISTEMAS DE RIEGO, S.A. DE C.V. 4. RISING FARMS, S.A.P.I. DE C.V.
Automotriz	1. BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS MEXICO S. DE R.L. DE C.V. 2. GOTEC AUTOMOTIVE MEXICO S DE RL DE CV 3. HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V. 4. MTA AUTOMOTIVE SOLUTIONS MÉXICO, S.A. DE C.V. 5. UNIQUE FABRICATING DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Empaque y embalaje	1. K&P EMPAQUES, S.A. DE C.V. 2. LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. 3. MADEPACK, S.A. DE C.V.
Logística y transporte	1. LOGÍSTICA CINCO, S. DE R.L. DE C.V. 2. MEXICO RAILWAY TRANSPORTATION EQUIPMENT, S. DE R.L. DE C.V
Mobiliario	1. CAYVER, S.A. DE C.V. 2. COCINAS Y EQUIPOS INOXIDABLES DE QUERETARO, S.A. DE C.V. 3. CONVAMEX, S.A. DE C.V.
Plásticos y polímeros	1. B PACK, S.A. DE C.V. 2. ENPLA, S.A DE C.V 3. RECUBRIMIENTOS Y RESINAS DE QUERETARO, S.A. DE C.V. 4. TROQUELADORA BATESVILLE DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.
Textil	1. B&B APPAREL SA DE CV 2. F&H FIBRA S. DE R.L. DE C.V. 3. ULTRAFIBRAS DE MÉXICO SAPI DE CV
Otros	1. OPERADORA DE HOTELES TRES REGALOS, S.A. DE C.V. 2. MARCOZER, S.A. DE C.V. 3. STAR CASTING MEXICANA S.A. DE C.V.

Fuente: Elaboración propia con información del Repositorio de Información del Registro Laboral (2024).

- Respecto a las categorías más altas o con mayor capacitación, los salarios se distribuyen de la siguiente manera: las tres empresas con peor salario son B&B APPAREL S.A. DE C.V. (\$127.64 por día), MARCOZER, S.A. DE C.V. (\$155.51 por día) y OPERADORA DE HOTELES TRES REGALOS, S.A. DE C.V. (\$181 por día). En el caso de los salarios más altos estos pueden encontrarse en las empresas HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V. (\$510.43 por día para la categoría de “líder de equipo”), COCINAS Y EQUIPOS INOXIDABLES DE QUERETARO, S.A. DE C.V. (\$519.54 por día para la categoría de soldador) y CAYVER, S.A. DE C.V (\$886.07 por día para la categoría de gerente de producción)

Con el anterior análisis se obtuvo, además, un panorama de prestaciones laborales adicionales al salario. Respecto a las primas vacacionales, los re-

sultados mostraron que: el 88% de los CCT muestran una prima vacacional del 25%, destacan los casos de las empresas IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V., en donde a los trabajadores con mayor antigüedad se les ofrece el hasta el 32%, la empresa LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. otorga el 35% de prima vacacional y la empresa ULTRAFIBRAS DE MÉXICO SAPI DE CV otorga el 40%. Para el caso de la prima dominical, el 94% de las empresas otorgan un 25% del salario. En este rubro, el caso que destaca es el de LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V., que no presenta en su CCT una cláusula al respecto, pero se obvia que es del 25% también. Únicamente el 24% de las empresas cuentan con bonos de puntualidad y asistencia, el 76% restante no los especifican.

Respecto a los bonos de productividad la proporción es similar, solo el 20% de las empresas ofrecen un bono de productividad mientras que el 80% no la especifican en su CCT. En este sentido, vale la pena señalar que las empresas que ofrecen ambas prestaciones son: B&B APPAREL SA DE CV y ENPLA, S.A DE C.V. En cuanto a los días de descaso obligatorio, el 98% de las empresas tienen aquellos marcados por el Art. 74 de la LFT², únicamente las empresas B&B APPAREL SA DE CV y LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. tienen días adicionales (jueves/viernes de semana santa y 2 de noviembre/12 de diciembre, respectivamente).

Por último, en el caso de los días de aguinaldo negociados, el 84% de los CCT muestran un máximo de 15 días de aguinaldo. Las empresas que destacan en este rubro son B&B APPAREL SA DE CV, que ofrece hasta 20 días de aguinaldo (según antigüedad), HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V., que ofrece hasta 17 días (según antigüedad), LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V., que ofrece 21 días a todos sus sindicalizados e IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V., que ofrece 30 días de aguinaldo. Con lo anterior, se puede concluir que el tipo de contratos que representa el sindicato T.S.Q. está en el piso mínimo de las prestaciones marcadas por la LFT, únicamente con pequeñas variaciones que responden a las ramas industriales de donde las empresas consultadas, lo cual indica que hay poca

² El 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre, 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

negociación colectiva con las empresas. No obstante, llama la atención que el porcentaje de legitimación que tuvo en sus eventos el sindicato fue del 100% y ha continuado afiliando empresas y disputando titularidades de CCT. Quedará como tarea a futuro revisar las cláusulas y Contratos Colectivos que siga acumulando T.S.Q.

Respecto al segundo objetivo de la investigación, se puede señalar que uno de los grandes problemas que enfrenta el sindicalismo independiente en Querétaro, sumado al control corporativo que se detalló en la primera parte del escrito, es que las organizaciones, con el fin de legitimarse en el periodo marcado por la Reforma Laboral, empezaron a tener mayor presencia en el piso de fábrica, en algunas ocasiones alcanzando negociaciones contractuales inéditas que construyeron una percepción de atención a las necesidades laborales que en otras condiciones no se hubieran alcanzado. De este modo, la mayor parte de los participantes afirmó conocer aspectos de la empresa al responder a la pregunta “Conozco mi descripción de puesto, la misión, visión y valores de la empresa” de manera favorable con un 72.1% de la muestra respondiendo “definitivamente sí”, situación que se replicó en el ítem “conozco las prestaciones que otorga la empresa”, en donde “definitivamente sí” obtuvo el 85.0%. Esta tendencia siguió en las respuestas sobre el conocimiento del sindicalismo y sus ventajas, aunque no de manera tajante. Por ejemplo, para el caso del ítem que hace referencia a la afiliación voluntaria al sindicato se obtuvieron 2 registros anulados que representan el 1.4% de las respuestas, la opción “definitivamente no” obtuvo un 20.7%, la opción “probablemente no” un 2.9%, “indeciso” recabó 5.0% de las respuestas, “probablemente sí” un 15% mientras que la mayoría señaló que “definitivamente sí” con un 55%. En este caso, es pertinente señalar que se polarizaron las respuestas recabadas, lo cual puede deberse a las cláusulas de inclusión que siguen formando parte de los CCT, así como al desconocimiento de la existencia de algún sindicato dentro de la empresa de las personas encuestadas.

Al profundizar en el conocimiento sobre la organización a la que están afiliados y afiliadas, preguntando si se conocen todos los beneficios de pertenecer a un sindicato, la distribución de porcentajes de las respuestas de los participantes fue de 9.3% para la opción “definitivamente no”, 8.6% para “probablemente no”, 10.7% para “indeciso”, mientras que “probablemente sí”

obtuvo un 24.3% y “definitivamente sí” un 47.1%. Respecto a la percepción de si “estar sindicalizado me brinda mayor estabilidad laboral”, las respuestas también fueron favorables, obteniendo las siguientes distribuciones: “definitivamente no” 14.3%, “probablemente no” 5%, “indeciso” 12.1%, “probablemente sí” con 22.1% y “definitivamente sí” con el 46.4%. En este caso, a diferencia de las preguntas anteriores, la opción “indeciso” obtuvo un puntaje mayor. En la medida en que la percepción de los sindicatos puede estar sesgada dependiendo la situación a la que se enfrentan las y los trabajadores, aun así, la tendencia sigue siendo positiva.

Para el caso del ítem “el sindicato al que pertenezco realiza asambleas u otro tipo de reuniones sindicales de manera periódica”, la proporción siguió siendo mayormente positiva con un “definitivamente no” obteniendo el 19.3%, “probablemente no” con el 3.6%, “indeciso” con el 4.3%, “probablemente sí” con 15.0% y “definitivamente sí” con 57.1%. Se contabilizó una encuesta anulada que representa el 0.7%. El ítem que menciona “estoy bien representado por mi sindicato” se observa una percepción que mayoritariamente considera que sí, obteniendo la opción “definitivamente sí” un 45.7%, seguida por “probablemente sí” con un 21.4%, la opción “indeciso” representó un 10%, mientras que “probablemente no” un 6.4% y finalmente “definitivamente no” obtuvo un 16.4%. En el caso del ítem que señala “Mi sindicato defiende mis derechos como trabajador” se observa la misma tendencia que en ítems pasados, el “definitivamente no” alcanzó únicamente el 10.7%, mientras que “probablemente no” tuvo únicamente el 6.4%, la opción “indeciso” alcanzó el 10%, “probablemente sí” el 25.0 y, por último, la mayoría se decantó por el “definitivamente sí” con un 47.9%.

No obstante lo anterior, llegados al postulado “me gustaría tener una mejor representación sindical”, la mayoría de las respuestas se inclinan por el sí, con un 60% otorgado a la opción “definitivamente sí”, un 20% que apoyan el “probablemente sí”, a diferencia del 7.1% que se muestra “indeciso”, un 2.1% que menciona que “probablemente no” y un 9.3% que se decantó el “definitivamente no”. En esta pregunta se anularon 2 encuestas que corresponden al 1.4% de la muestra. Complementariamente a este ítem, en donde se muestra cierta inconformidad, el que menciona “estaría dispuesto a cambiar mi afiliación a otro sindicato para mejorar mis condiciones laborales”, también tiene una mayoría donde se afirma que sí se cambiarían, con

un 40% de encuestados mencionando que “definitivamente sí”, un 21.4% que “probablemente sí”, “Indeciso” el 12.1%, “probablemente no” el 4.3% y “definitivamente no” con el 20%. En este ítem se invalidaron el 2.3% de las respuestas otorgadas. Vale la pena cuestionarse si la divergencia en las respuestas responde a inconformidades no manifestadas de los trabajadores y trabajadoras encuestadas, o si las respuestas positivas otorgadas antes se realizaron de esa manera, cuidándose de posibles personas que puedan escucharlos, tal como se explicitará en las limitantes metodológicas expresadas en líneas posteriores.

Para la tercera categoría referente a los CCT, se rescatan las respuestas del ítem que enuncia “mi contrato colectivo de trabajo ya se ha legitimado”, en donde “definitivamente no” obtuvo un 10.7%, “probablemente no” un 1.4%, “indeciso” 15%, “probablemente sí” un 17.1% y “definitivamente sí” obtuvo más de la mitad con 54.3%. En este ítem se anularon 2 encuestas que representan el 1.4%. Por último, al indagar sobre si “se respeta lo establecido en mi contrato colectivo de trabajo” se observa nuevamente una tendencia positiva, con únicamente el 5.7% que aseguran que “definitivamente no” se respeta, “probablemente no” representó el 1.4%, mientras que la opción “Indeciso” fue el 12.1% de las respuestas. De este modo la mayoría considero que “probablemente sí” se respeta el CCT con un 18.6% y “definitivamente sí” con el 60.7%. En este ítem se anularon 2 encuestas que representan el 1.4% del total de la muestra.

De manera concluyente se observa cierta tendencia en la que los y las trabajadoras encuestadas consideran que sus organizaciones funcionan de manera adecuada. Descartar o afirmar esa premisa requiere de una muestra más amplia, no obstante, como se mencionó, la manera en que los sindicatos y empresas capacitan a los trabajadores y la labor que se hizo previo al 1 de mayo de 2023 para lograr la legitimación de contratos pudo haber influido en la percepción de las personas encuestadas. Entre las consideraciones metodológicas derivadas del levantamiento de datos destaca la dificultad de acceso a campo, tanto por la disposición territorial de los parques industriales que obliga a las empresas a otorgar transporte de personal a sus trabajadores, quienes son dejados al interior de las plantas, complicando la comunicación directa, aunado a la seguridad privada que manejan los parques industriales que tienen la consigna de rechazar el acceso a toda persona

ajena a los mismos, incluso a las zonas aledañas. En otro sentido, el levantamiento de los datos resultó complejo porque las personas participantes mostraban temor a ser vistos o escuchados expresándose mal del sindicato o de su empresa, a tal punto que se pedía omitir ciertas preguntas que les pudieran comprometer. De ahí que en los datos presentados se mencionaran algunas encuestas anuladas, pues la omisión llevaba a las y los trabajadores a no decantarse por alguna opción de las señaladas.

Conclusiones

El movimiento sindical de la entidad ha atravesado diversas coyunturas en donde resalta la constante tensión entre la inconformidad y la paz laboral. Desde el momento fundacional del sindicalismo queretano en la fábrica de hilados y textiles ‘El Hércules’, que fue pionera del proceso de industrialización nacional y en donde se mostraron las primeras expresiones de descontento y experiencias de lucha que decantaron en la expulsión de los inconformes a hacia la ciudad de Celaya para mantener la paz social (Valadés, 2013). Pasando por experiencias como la insurgencia sindical en Querétaro de los años setenta, en donde se buscaba contender por el control de los órganos de representación obrera contra los líderes impuestos por las centrales corporativas, como la CTM y la FTEQ, protagonizando huelgas en empresas como Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A. De C.V. (TREMEC) en abril de 1974 que acabó con la persecución en contra de líderes disidentes (Flores, 1984).

Hasta resultar en la presencia y expansión de la flexibilidad contractual en las manufacturas y maquiladoras queretanas en el marco del neoliberalismo, en donde se usó la tradición corporativa de los sindicatos para redefinir los espacios de la acción sindical, las funciones y las cuotas de poder, aceptando las modificaciones en los contratos colectivos sin cuestionar las implicaciones de ello (Carrillo, 2016). El estilo del corporativismo sindical en Querétaro ha asegurado el control sobre los trabajadores, las resistencias han aparecido, pero la idea de la paz laboral y la oferta de un clima de tranquilidad se preservan como elementos definitorios de la atracción y permanencia de inversiones en la región, al menos hasta la coyuntura de la Reforma

Laboral y el T-MEC que ofrecen mecanismos legales y oportunidades concretas para el fortalecimiento del sindicalismo independiente. Empero, dichas oportunidades serán aprovechadas solo si existen liderazgos comprometidos con la autonomía sindical y si los trabajadores se organizan activamente para defender sus intereses. La experiencia de T.S.Q demuestra que, aunque es posible ganar la titularidad de Contratos Colectivos y obtener legitimidad, aún existe un largo camino por recorrer para lograr un cambio estructural que no solo se quede en disputas exitosas, sino que esas disputas resulten en CCTs con prestaciones que tengan un impacto real en la vida de los trabajadores.

La percepción polarizada de los trabajadores respecto a su afiliación sindical refleja una falta de confianza en las organizaciones existentes, un desconocimiento generalizado sobre las ventajas de un sindicalismo efectivo y un temor a hablar y organizarse con libertad. Esta situación es producto, en parte, del dominio histórico de los sindicatos corporativos, que han privilegiado la colaboración con el Estado a cambio de ganancias políticas por sobre la defensa activa de los derechos laborales. Por lo tanto, el papel del Estado debe ser el de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, evitando cualquier tipo de injerencia en la vida sindical y la toma de decisión de los trabajadores, pues, como se expresó, en Querétaro la intervención gubernamental ha contribuido a perpetuar un modelo donde los sindicatos tradicionales mantienen el poder. Romper con esta dinámica requerirá un compromiso real por parte de las autoridades para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva efectiva. En este sentido, un reto crucial para el sindicalismo independiente será el de reconstruir la confianza de los trabajadores mediante acciones concretas que fortalezcan la libertad, la democracia y la representatividad real en Querétaro y no solo se ajuste a sostenerse en la representación de los CCT.

En el marco de la investigación y a modo de cierre se consideran tres recomendaciones principales:

1. Promover la concientización y transversalidad de los trabajadores respecto a sus derechos laborales.
2. Establecer un espacio de cercanía con las y los trabajadores para ganar confianza y garantizar la representación real de sus necesidades.

3. Impulsar políticas públicas que comprometan a los actores gubernamentales locales a mantenerse imparciales ante el derecho de la libre asociación, promoviendo la igualdad de condiciones frente a los sindicatos tradicionales.

Se considera que solo a través de estas acciones se podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo y democrático en Querétaro.

Referencias

- Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro (21 de mayo de 2019). *La sombra de Arteaga Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro*, CLII (43), (pp. 13122-13167).
- Alafita Méndez, L. "Sindicalismo independiente en México. Algunos indicadores 1971-1976." Miguel Ángel Manzano, et al, Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera. México DF: Centro Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (1977): 119-125.
- Carrillo Pacheco, M. A., Martínez Juárez, J. J., y Lara Ovando, J. A. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias Valdenebro y V. Solís Granados, *Un siglo de sindicalismo en México* (págs. 135-159). Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.
- Carrillo Pacheco, M. A., Salinas García, R. J., Real Cabello, G., González Juárez, M., Belmont Cortés, E., y Solorio Santiago, E. (2014). *La situación de la Contratación Colectiva en el Sector Manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral*. Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.
- Carrillo, M. A. (2016). Sindicatos en Querétaro, su participación en la flexibilidad de los contratos colectivos. *Digital Ciencia@UAQro*, 11(1), 1-10.
- Flores, L. F. (1984). Análisis de los factores de acción social de los obreros en Querétaro y su expresión organizativa. En G. Silva Ruiz, *Movimientos sociales en Querétaro* (pp. 109-233). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gómez Tagle, S. (1980). *Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas*. El Colegio de México.
- Hernández, D. (24 de mayo de 2023). Querétaro es referente en paz laboral, afirma Kuri. Consultado en Presencia Universitaria UAQ: <https://presenciauniversitariauaq.com/queretaro-es-referente-en-paz-laboral-afirma-kuri/>
- Hoja de Ruta [Redacción]. (01 de mayo de 2023). La Paz Laboral Se Construye Todos Los Días: Mauricio Kuri. Consultado en Hoja de Ruta: <https://hojaderutadigital.mx/la-paz-laboral-se-construye-todos-los-dias-mauricio-kuri/>
- Menéndez, I. (1982). El sindicalismo independiente en Yucatán. *Revista Mexicana de Sociología*, 44(1), 189-214. <https://doi.org/10.2307/3540199>

- Moreno, E. (4 de diciembre 2016). Modelo para ensamblar; Tres Historias, un Centenario. *Diario de Querétaro*. <https://www.diariodequeretaro.com.mx/cultura/modelo-para-ensamblar-tres-historias-un-centenario-436551.html>
- Ortega, M. y Solís de Alba, A. A. (coords.). (2005). *Estado, crisis y reorganización sindical* (2ª ed.). Itaca.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (03 de noviembre de 2022). Querétaro alcanza 80% de conciliaciones y acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación. [Comunicado de Prensa]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/queretaro-alcanza-80-de-conciliaciones-y-acreditacion-como-entidad-de-certificacion-y-evaluacion?idiom=es>
- Valadés, J. C. (2013). *El socialismo libertario mexicano* (S. XIX). Rosa Luxemburgo Stiftung / Para Leer en Libertad AC.