

**PRÁCTICAS  
ANTISINDICALES**  
EN MÉXICO EN EL CONTEXTO DEL TMEC  
COMBATIENDO EL MONSTRUO DE 3 CABEZAS



**Rolando Javier Salinas García**  
**Juan Manuel Godínez Flores**  
**Heriberto Pacheco García**  
**Adrián Gutiérrez Godínez**

**Ediciones Comunicación Científica** se especializa en la publicación de conocimiento científico de calidad en español e inglés en soporte de libro impreso y digital en las áreas de humanidades, ciencias sociales y ciencias exactas. Guía su criterio de publicación cumpliendo con las prácticas internacionales: dictaminación de pares ciegos externos, autenticación antiplagio, comités y ética editorial, acceso abierto, métricas, campaña de promoción, distribución impresa y digital, transparencia editorial e indexación internacional.

Cada libro de la Colección Ciencia e Investigación es evaluado para su publicación mediante el sistema de dictaminación de pares externos y autenticación antiplagio. Invitamos a ver el proceso de dictaminación transparentado, así como la consulta del libro en Acceso Abierto.



[www.comunicacion-cientifica.com](http://www.comunicacion-cientifica.com)

[DOI.ORG/10.52501/cc.367](https://doi.org/10.52501/cc.367)



Prácticas antisindicales en México en el  
contexto del T-MEC  
Combatiendo el monstruo de tres cabezas





Prácticas antisindicales en México en el  
contexto del T-MEC  
Combatiendo el monstruo de tres cabezas

Rolando Javier Salinas García  
Juan Manuel Godínez Flores  
Heriberto Pacheco García  
Adrián Gutiérrez Godínez



---

Prácticas antisindicales en México en el contexto del T-MEC : combatiendo el monstruo de tres cabezas / Rolando Javier Salinas García, Juan Manuel Godínez Flores, Heriberto Pacheco García, Adrián Gutiérrez Godínez.— Ciudad de México : Comunicación Científica, 2026. (Colección Ciencia e Investigación).

118 páginas : gráficas ; 23 x 16.5 centímetros

DOI: 1052501/cc.367

ISBN: 978-607-513-778-0

1. Sindicatos. 2. Libre comercio – América del Norte. I. Salinas García, Rolando Javier, autor. II. Godínez Flores, Juan Manuel, autor. III. Pacheco García, Heriberto, autor. IV. Gutiérrez Godínez, Adrián, autor.

C: HD6532 E88

DEWEY: 322.20972 E88

---

La titularidad de los derechos patrimoniales y morales de esta obra pertenece a los autores D.R. © Rolando Javier Salinas García, Juan Manuel Godínez Flores, Heriberto Pacheco García y Adrián Gutiérrez Godínez, 2026. Reservados todos los derechos conforme a la Ley. Su uso se rige por una licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0 Internacional, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

PRIMERA EDICIÓN: 2026

D.R. © 2026 de los autores

D.R. © 2026 Universidad Autónoma de Querétaro

Cerro de las Campanas s/n  
Centro Universitario, 76010  
Santiago de Querétaro, México  
fondoeditorial.uaq.mx

ISBN UAQ: 978-607-513-778-0



Esta obra fue dictaminada mediante el sistema de pares ciegos externos.  
El proceso transparentado puede consultarse, así como el libro en acceso abierto,  
en <https://doi.org/10.52501/cc.367>

# Índice

<i>Agradecimientos</i> . . . . .	9
<i>Introducción a las prácticas antisindicales en México en el contexto del T-MEC.</i> . . . . .	11
I. ¿Insurgencia sindical o legitimación de sindicatos corporativos?	23
I.1. El capítulo laboral del T-MEC y la reforma laboral en México	33
I.2. La reforma laboral y la legitimación de sindicatos en México: cambiar para quedar igual . . . . .	37
I.2.1. ¿Cómo estudiar la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo? Consideraciones metodológicas . . . . .	41
I.2.2. Desarrollo del análisis de los CCT: ¿cambiar para quedar igual? . . . . .	42
II. La estructura de funcionamiento de las prácticas antisindicales en México . . . . .	53
II.1. La paz laboral: discurso articulador de las prácticas antisindicales desde la voz de los actores. . . . .	60
III. Avances y retrocesos en la regulación laboral en México: la voz de trabajadoras, trabajadores y activistas sindicales. . . . .	65

---

IV. Catálogo de prácticas antisindicales empleadas en México. . . .	77
V. Conclusiones y recomendaciones para combatir las prácticas antisindicales en México . . . . .	107
V.1. Acciones a corto plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y democracia sindical. . . . .	108
V.2. Acciones a mediano plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical . . . .	110
V.3. Acciones a largo plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical . . . .	114
V.4. Recomendaciones generales para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical en México . . . . .	115
<i>Referencias</i> . . . . .	119
ANEXOS . . . . .	121
ANEXO 1 . . . . .	121
ANEXO 2 . . . . .	124

## Agradecimientos

Esta investigación no habría sido posible sin el valioso aporte de los compañeros y compañeras sindicalistas que cotidianamente luchan para que en México el respeto a los derechos laborales y la dignidad en el trabajo sea una realidad.

¡Gracias!

Sindicato Transformación Sindical, Querétaro.  
Asociación Sindical de Pilotos Aviadores -ASPA-  
Comité Fronterizo de Obreras y Obreros -CFO-  
La Liga Sindical Obrera Mexicana -La Liga-  
Trabajadores de TEKLAS, Aguascalientes  
Francisco Retama, Asesor Político  
Sindicato 3M, San Luis Potosí  
Pablo Franco, Partners of the Americas  
Canadian Government Official

Nuestro reconocimiento a todas las personas que decidieron que su testimonio no fuera citado directamente, pero que de igual forma enriquecieron este proyecto de investigación.  
Gracias por su confianza.

Las opiniones, hallazgos y conclusiones presentados en este estudio son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente la postura de las instituciones que lo respaldan.



## Introducción a las prácticas antisindicales en México en el contexto del T-MEC

El estudio de las prácticas antisindicales en México es un tema complejo por todos los intereses que se encuentran implicados en el control de la fuerza de trabajo y porque implica también analizar cómo es que el Estado, las empresas y los sindicatos corporativos van conformando las redes de protección, corrupción y complicidad institucional que impiden la lucha independiente y democrática de trabajadoras y trabajadores en México. A lo largo de este estudio, lo que observaremos son las prácticas y estrategias que emplean empresas, sindicatos corporativos, gobiernos estatales y federales, mediante el uso de la estructura institucional del Estado para controlar y, en algunos casos, intimidar y reprimir cualquier levantamiento obrero que demande mejores condiciones de trabajo y nuevas alternativas a la representación sindical corporativa. Todo esto se da en el contexto del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el cual, por primera vez, establece una disposición directamente relacionada con el combate a las prácticas sindicales corporativas; esto es, el capítulo laboral del T-MEC.

Para ejemplificar lo dicho, entendemos que una *práctica antisindical* es un esfuerzo organizado que utiliza la estructura institucional del Estado, la representación legal de la fuerza de trabajo por medio de sindicatos corporativos y la complicidad de las empresas en el espacio productivo para coordinar acciones que tienen como objetivo el control de la fuerza de trabajo. ¿Cuál es la finalidad del control de la fuerza de trabajo? El control de la fuerza de trabajo tiene dos finalidades: la primera es económica, sirve para eliminar la negociación colectiva real y llevar a cabo negociaciones colectivas

simuladas que permitan mantener los bajos costos laborales como ventaja competitiva inmediata para las empresas que deciden llevar a cabo operaciones productivas en México; la segunda finalidad es de naturaleza política, pues el Estado, los sindicatos corporativos y las empresas construyen un frente común para mantener lo que se ha denominado *paz laboral*.

¿Qué debemos entender por *paz laboral*? Es un acuerdo corporativo, en perjuicio de la clase trabajadora, que es impulsado por el Estado que tiene como principal objetivo fomentar un entorno libre de conflictos laborales que permitan generar certeza económica a las inversiones de las empresas que se instalan o relocalizan en el territorio de los diversos estados de México (Salinas-García, 2016). Adicionalmente, los sindicatos corporativos buscan generar la percepción de que cuentan con legitimidad y apoyo de la base obrera que representan. En este proceso, las trabajadoras y los trabajadores se convierten en un botín político de las dirigencias sindicales, que utilizan su representación con la finalidad de negociar posiciones o prebendas con los partidos en el poder, sin importar las diferencias ideológicas que puedan existir con las instituciones partidistas a las que se asocian. Lo importante para estos sindicatos corporativos es seguir negociando con los gobiernos en turno las titularidades de los contratos colectivos de trabajo de las empresas que se localizan en los estados del país.

Este frente común que impulsan el Estado, los sindicatos corporativos y las empresas contra el movimiento laboral es el monstruo de tres cabezas que combaten los sindicatos independientes y democráticos, así como las y los trabajadores que demandan condiciones salariales y laborales dignas. Lo anterior no es una cuestión menor, pues sindicatos y liderazgos sindicales independientes luchan contra el acoso de las instituciones del Estado, enfrentan el seguimiento y vigilancia por parte de los organismos policiacos estatales y, en algunos casos, de las mismas empresas, así como la clausura de los espacios donde realizan las asambleas para la organización de las y los trabajadores por parte de los organismos de inspección e incluso de Protección Civil. La base trabajadora enfrenta acoso, amenazas y descalificaciones por parte de sindicatos corporativos y, lo más grave, es el uso de prácticas violatorias de derechos humanos como las *listas negras*.

En la práctica de las *listas negras*, las y los trabajadores que encabezan los movimientos de organización independiente y democrática al interior

de las empresas son despedidos de manera injustificada y, posteriormente, reportados entre las redes de contactos de las empresas y sindicatos corporativos para no ser contratados nuevamente por considerarles conflictivos. Ante este panorama, las y los trabajadores mexicanos libran una lucha diaria contra el miedo de hacer valer sus derechos laborales que les permitan el acceso a una vida digna; así, la lucha es contra ese monstruo de tres cabezas (Estado, empresas y sindicatos corporativos) que protege la *paz laboral*. Es importante señalar que, aunque no se recabó evidencia concreta al respecto, existe el riesgo de que surja una cuarta fuerza —el crimen organizado— contra el movimiento laboral independiente y democrático, particularmente en aquellos estados con fuerte presencia de grupos delictivos, los cuales podrían establecer alianzas con sindicatos corporativos para ejercer un control violento sobre la fuerza de trabajo.

A pesar de las condiciones negativas descritas, la mayoría de las y los actores entrevistados en el presente estudio evalúan positivamente la reforma laboral de 2019 y el capítulo laboral del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), sin embargo, también se reconoce que en nuestro país todavía no se cuenta con mecanismos lo suficientemente sólidos para hacer valer los derechos laborales de la clase trabajadora. En muchos casos, los actores que violan diariamente los derechos laborales de miles de trabajadoras y trabajadores mexicanos siguen en la impunidad y continúan replicando las prácticas antisindicales que les permiten seguir representando de manera ilegítima a la base trabajadora. Lo anterior incluye a funcionarios gubernamentales estatales y federales omisos y, en algunos casos, cómplices de estas violaciones laborales, así como a sindicatos corporativos que intimidan y violentan, en conjunto con las empresas, a trabajadoras y trabajadores. Consideramos que este punto es una de las grandes áreas de oportunidad, tanto para la legislación laboral de México como para el capítulo laboral del T-MEC. Es decir, se tiene que buscar un mecanismo para fincar responsabilidades no solo a las empresas, sino también a los funcionarios gubernamentales y los miembros o representantes de los sindicatos corporativos.

Relacionado con lo anterior, no se trata de ignorar que ya existen disposiciones dentro de la legislación mexicana para sancionar a quién o quiénes retrasen, obstruyan o influyan en algún proceso relacionado con la vida sindical; el problema es que la ley no se ha aplicado de manera efectiva. Es

ingenuo pensar que la falta de sanciones a funcionarios/as, abogados/as o representantes sindicales tras la aprobación de la reforma laboral pueda explicarse porque no han interferido con los procesos de democratización sindical; en su lugar, la ausencia de sanciones se relaciona con la falta de registros, como evidenció la solicitud presentada vía la Plataforma Nacional de Transparencia y los sujetos obligados, donde, tanto el Consejo de la Judicatura Federal como el Centro Laboral de Conciliación y Registro Laboral (Anexo 1), eluden su obligación de cumplir con lo que la ley manda, poniendo como argumento el criterio 3/2017 emitido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el cual establece que “no existe obligación de elaborar documentos *ad hoc* para atender las solicitudes de acceso a la información”. Sin embargo, la información que debería de generar o tener, tanto el Consejo de la Judicatura Federal para el caso de los funcionarios gubernamentales, como el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal para el caso de abogados, litigantes o representantes, forma parte del texto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, específicamente en el artículo 48, párrafos 5, 6 y 7, por lo que no se solicita información *ad hoc*, sino que se solicita lo que la ley establece de manera explícita, a saber:

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión de hasta noventa días sin pago de salario y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se informará al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que retrasen, obstruyan o influyan indebidamente en los procedimientos de registro sindical, de contratos colectivos o de reglamentos inte-

riores de trabajo, así como en el otorgamiento injustificado de la constancia de representatividad, se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. En cuanto a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales, se le sancionará en los mismos términos cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas (LFT, 2024).

En conclusión, tanto el Consejo de la Judicatura Federal como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se reparten responsabilidades entre sí y eluden dar respuesta a lo que establece la ley, como se muestra en los Anexos 1 y 2. A pesar de esto, el artículo 48bis de la LFT identifica el primer catálogo formal de prácticas antisindicales. No obstante, este primer intento por definir las prácticas antisindicales identificadas no corresponde con lo que viven diariamente los sindicatos independientes y democráticos, así como la base trabajadora que se encuentra en el piso de la fábrica. Las prácticas antisindicales son más amplias que las que se encuentran establecidas en la ley; haciendo un análisis de la LFT, esta regula el aspecto formal de la aplicación de la ley, lo cual es natural desde una perspectiva legal positiva. Sin embargo, las prácticas antisindicales quedan fuera de las regulaciones legales que se viven en el piso de la fábrica y la cotidianidad de las trabajadoras y los trabajadores. Algunos ejemplos de esto son las listas negras, cuya finalidad consiste en que la base trabajadora con actividad sindical no corporativa no sea contratada en otra empresa, los despidos injustificados como resultado de actividades de organización sindical, el uso de la estructura institucional del Estado para reprimir o controlar el movimiento laboral independiente y democrático, por mencionar algunos. Aun así, la LFT ha dado pasos importantes y ha identificado algunas prácticas antisindicales en el artículo 48Bis:

**Artículo 48 Bis.** - Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:

- a. Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral;
- b. Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia;
- c. Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral;
- d. Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo;
- e. Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio, de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación pre-judicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba, y
- f. Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

II. Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:

- a. Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo;
- b. Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado;
- c. Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral;

- d. Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes;
- e. Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado;
- f. Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada;
- g. Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento;
- h. Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley;
- i. Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;
- j. Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y
- k. Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia (LFT, 2024).

En lo referente a la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), resultan aplicables seis artículos a los servidores públicos que incumplan con sus obligaciones. Además de lo dispuesto en los artículos 48 y 48 Bis de la LFT, son relevantes los artículos 49, 52, 57, 58, 61 y 62. Cabe mencionar que estos

artículos consideran las omisiones o participaciones de funcionarios públicos en prácticas que se pueden entender como antisindicales.

**Artículo 49.** Incurrirá en Falta administrativa no grave la Persona Servidora Pública cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

- I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a las demás Personas Servidoras Públicas como a los particulares con los que llegase a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley, y los de conducta, según corresponda;
- II. Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegase a advertir, que puedan constituir Faltas administrativas, en términos del artículo 93 de la presente Ley;
- III. Atender las instrucciones de sus superiores, siempre que éstas sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público. En caso de recibir instrucción o encomienda contraria a dichas disposiciones, deberá denunciar esta circunstancia en términos del artículo 93 de la presente Ley;
- IV. Presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial y de intereses, en los términos establecidos por esta Ley;
- V. Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, divulgación, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- VI. Supervisar que las Personas Servidoras Públicas sujetas a su dirección cumplan con las disposiciones de este artículo;
- VII. Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones, en términos de las normas aplicables;
- VIII. Colaborar en los procedimientos judiciales y administrativos en los que sea parte;
- IX. [Cerciorarse, antes de la celebración de contratos de adquisiciones, arrendamientos o para la enajenación de todo tipo de bienes, presta-

ción de servicios de cualquier naturaleza o la contratación de obra pública o servicios relacionados con ésta, que el particular manifieste bajo protesta de decir verdad que no desempeña empleo, cargo o comisión en el servicio público o, en su caso, que a pesar de desempeñarlo, con la formalización del contrato correspondiente no se actualiza un Conflicto de Interés. Las manifestaciones respectivas deberán constar por escrito y hacerse del conocimiento del Órgano interno de control, previo a la celebración del acto en cuestión. En caso de que el contratista sea persona moral, dichas manifestaciones deberán presentarse respecto a los socios o accionistas que ejerzan control sobre la sociedad, y]

- X. [Sin perjuicio de la obligación anterior, previo a realizar cualquier acto jurídico que involucre el ejercicio de recursos públicos con personas jurídicas, revisar su constitución y, en su caso, sus modificaciones con el fin de verificar que sus socios, integrantes de los consejos de administración o accionistas que ejerzan control no incurran en conflicto de interés.]
- XI. [Suprimida]

Para efectos de esta Ley, se entiende que un socio o accionista ejerce control sobre una sociedad cuando sean administradores o formen parte del consejo de administración, o bien conjunta o separadamente, directa o indirectamente, mantengan la titularidad de derechos que permitan ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital, tengan poder decisorio en sus asambleas, estén en posibilidades de nombrar a la mayoría de los miembros de su órgano de administración o por cualquier otro medio tengan facultades de tomar las decisiones fundamentales de dichas personas morales.

**Artículo 52.** Incurrirá en cohecho el servidor público que exija, acepte, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, pa-

rientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.

También incurrirá en cohecho el servidor público que se abstenga de devolver el pago en demasía de su legítima remuneración de acuerdo a los tabuladores que al efecto resulten aplicables dentro de los 30 días naturales siguientes a su recepción.

**Artículo 57.** Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

**Artículo 58.** Incurrir en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos.

Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.

**Artículo 61.** Cometerá tráfico de influencias el servidor público que utilice la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su com-

petencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley.

**Artículo 62.** Será responsable de encubrimiento el servidor público que cuando en el ejercicio de sus funciones llegase a advertir actos u omisiones que pudieren constituir Faltas administrativas, realice deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento (LGRA, 2025).

A pesar de todas estas disposiciones, como ya se mencionó, los datos que se obtuvieron del Consejo de la Judicatura Federal y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a través de la Plataforma Nacional Transparencia, arrojan dos temas importantes; el primero es que no se tiene registro de sanciones en términos de lo que establecen las leyes citadas, pues no se han sancionado o tomado medidas disciplinarias para abogados, representantes de empresa o sindicatos y servidores públicos y; segundo, que ambas dependencias eluden responsabilidades al no generar la información que la ley les manda, argumentando que es información que le corresponde emitir a otra dependencia, y cuando se acude a la dependencia señalada, esta argumenta que es responsabilidad de quien genera el primer señalamiento (Anexo 1 y 2).

Ahora bien, sabemos que el Tratado de México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) es un tratado comercial y el ámbito de competencia solo obedece al intercambio económico entre los tres países que lo firman y, por tanto, las sanciones solo se pueden aplicar a las empresas que participan en la actividad económica de estos tres países; sin embargo, se tienen que buscar alternativas para hacer que los funcionarios del Estado y los sindicatos corporativos implicados en prácticas antisindicales rindan cuentas y sean sancionados efectivamente. Porque, como ya vimos, las autoridades mexicanas no han generado los indicadores que permitan evaluar la efectividad de la ley en términos de lo que busca impulsar y fortalecer no solo el capítulo laboral del T-MEC, sino los convenios ratificados por México ante la OIT que promueven el trabajo decente y los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores. En suma, en el contexto de las leyes laborales y penales mexicanas, se tiene que generar un sistema efectivo de sanción para los actores que violan sistemáticamente los derechos laborales de las y los

trabajadores. Sin una iniciativa de esta naturaleza no se podrá detener la reproducción sistemática de prácticas antisindicales en México y el monstruo de tres cabezas seguirá fortaleciéndose y alimentándose del miedo que en ellos despierta.

Respecto a lo anterior, hay dos posiciones muy claras entre las personas que se entrevistaron para este estudio. La primera posición, sostenida en su mayoría por trabajadoras y trabajadores, considera que debería establecerse una normativa superior a la ya está establecida en la legislación mexicana tanto en la LFT como en la LGRA porque estas últimas no han hecho nada para detener las prácticas antisindicales en México. Proponen un tipo de instrumento supranacional similar al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC, que permita sancionar efectivamente a quienes violan el derecho a la libertad y democracia sindical, no sólo en términos comerciales. Esta idea tiene eco entre las y los trabajadores porque han observado que el MLRR ha sido más efectivo para proteger sus derechos laborales y sindicales que la legislación de nuestro país. La segunda posición argumenta que no es necesario un mecanismo similar al MLRR para sancionar a los actores gubernamentales, sindicales o empresariales y así eliminar las prácticas antisindicales en México. Desde su perspectiva, para fortalecer la libertad y la democracia sindical, lo que se necesita es aplicar efectivamente las leyes de las que dispone el país, especialmente la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

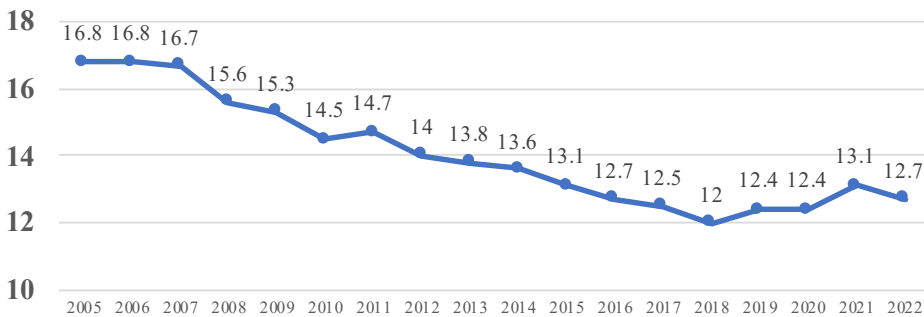
## I. ¿Insurgencia sindical o legitimación de sindicatos corporativos?

La aprobación del T-MEC y su capítulo laboral en 2018, además de la reforma laboral de 2019, abrió una ventana de oportunidad para debilitar y, en el mejor de los casos, desaparecer el corporativismo sindical en México. No obstante, no ocurrió ni el debilitamiento ni la desaparición de las prácticas corporativas en México. Esto se debe a que el fortalecimiento de la democracia y libertad sindical no se produce por decreto o reformando las leyes laborales que rigen el sistema de relaciones laborales en México. Es un cambio social y cultural que lleva tiempo y nuestro país apenas se encuentra en tránsito para fortalecer su ciudadanía laboral. Lo cierto es que para los entrevistados tanto el T-MEC como la reforma laboral de 2019 trajeron resultados positivos; dos de ellos son i) el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) establecido en el capítulo laboral del T-MEC, el cual permite resolver violaciones a derechos laborales de manera ágil y es una alternativa más efectiva a los mecanismos con los que cuenta la propia LFT, ii) la duración de los procedimientos para reclamar la titularidad de un contrato colectivo bajo las nuevas reglas establecidas en la LFT se agilizó, pasó de ser un procedimiento que podía durar años a tan solo algunos meses (Huitrón-Altuzar, 2024).

A pesar de estos cambios positivos, la realidad es que la clase trabajadora que lucha por un cambio se enfrenta a décadas de control sindical corporativo y derrumbarlo es un esfuerzo de largo aliento. México es un país de una larga tradición sindical corporativa y sus orígenes datan de la época dorada del Partido Revolucionario Institucional (PRI), el cual sienta las bases

del control férreo sobre la fuerza de trabajo: “el corporativismo resulta en la práctica, un arreglo político ideal para la creación y sostenimiento de un sistema autoritario, como ha sido precisamente el caso mexicano. En el México que surgió tras la institucionalización cardenista del sistema político posrevolucionario, el eje de todo el complejo corporativo de sindicatos, organizaciones patronales y campesinas fue — y sigue siendo — la institución presidencial” (Meyer, 1989). Para Hermanson y De la Garza (2005), desde los setenta y hasta el inicio del modelo neoliberal, a partir de la década de los ochenta, no solo no hubo una insurgencia sindical para que las y los trabajadores recuperen el control legítimo de sus organizaciones, sino que sus condiciones de vida se deterioraron con el neoliberalismo (Hermanson y De la Garza, 2005).

**Gráfica 1.** Tasa de sindicalización en México en el periodo de los años 2005-2022.



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2024).

A lo anterior se le suma que las siguientes reformas laborales, lejos de dar fuerza a la organización sindical independiente y democrática, terminaron favoreciendo a la parte patronal y a los sindicatos corporativos. Se legitimó la flexibilidad laboral, que no significaba otra cosa que la renuncia de aspectos clave de la negociación bilateral por parte de los sindicatos a favor de las empresas (Contreras, 2000; De la Garza, 2000; Quintero, 2000). Como en muchos otros países, Estados Unidos incluido<sup>1</sup>, la densidad sindical en

<sup>1</sup> De acuerdo con el Bureau of Labor Statistics (BLS) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, en 2024 el porcentaje de trabajadores que pertenecían a un sindicato fue de 9.9%,

México ha disminuido en las últimas décadas (Gráfica 1). Se pasó de un 16.8% en 2005 a un 12.7% en 2022, lo que significa que 4 millones 869 mil 45 pertenecen a un sindicato (STPS, 2024) y las variaciones en 2024 han sido prácticamente nada significativas.

La caída en la tasa de afiliación sindical explicó las razones por las cuales se daba este decremento en la densidad sindical y, sobre todo, si hubiera la posibilidad de generar nuevos procesos de renovación sindical donde no solo se logrará revertir esta problemática, sino que se atrajeran grupos de trabajadoras y trabajadores precarios, como la fuerza de trabajo plataformizada y, sobre todo, a las y los jóvenes. En este contexto de franco declive en la tasa de sindicalización en México, la firma del T-MEC, en especial por lo planteado en el capítulo laboral, se esperaba esa *insurgencia sindical* que daría a la base trabajadora las herramientas para hacer surgir una verdadera democracia sindical que se vería, además, fortalecida por la reforma laboral de 2019.

El capítulo laboral del T-MEC y la reforma laboral de 2019 establecen como objetivo fundamental el respeto y el derecho de las y los trabajadores a la libertad sindical, además de generar procesos de participación democráticos donde sea la clase trabajadora quien elija libremente a los sindicatos que les representen. Además, se estableció un mecanismo de legitimación de contratos colectivos de trabajo inédito en México, donde, por primera vez, serían las y los trabajadores quienes legitimarían sus contratos colectivos de trabajo y, con esto, se podría terminar con el control corporativo de la fuerza de trabajo. Se vislumbraba, al menos en teoría, un nuevo panorama sindical con sindicatos democráticos e independientes fortalecidos, sin embargo, los datos indican una realidad completamente diferente.

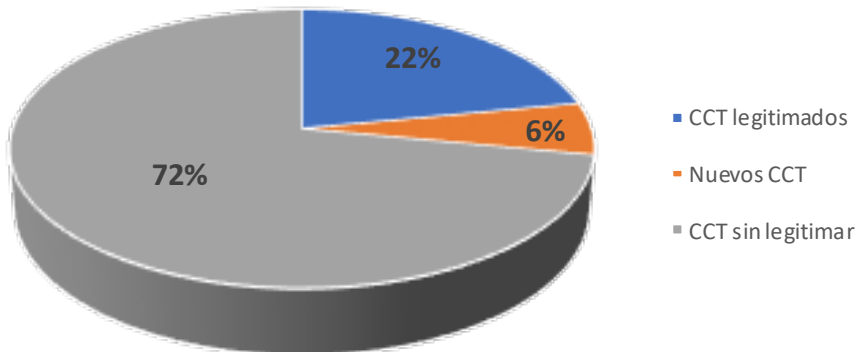
Como muestra, tenemos los siguientes datos sobre los efectos del proceso de legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) en México: de un universo de 139,000 CCT registrados en nuestro país que tendrían que someterse a legitimación, solo se logró legitimar el 22%, dando un total 30,536 CCT con vigencia hasta febrero de 2025, según los registros del Centro

---

lo cual representa 14.3 millones de personas; mientras que, en 1983, el primer año donde se generó esta estadística, los trabajadores que se encontraban sindicalizados rondaba el 20.1%, es decir, 17.7 millones de trabajadores (BLS, 2025).

Federal de Conciliación y Registro Laboral (STPS, 2023). A esta cifra se le debe de agregar los contratos registrados bajo el nuevo modelo laboral, con un conteo a la fecha de 8,393 CCT del universo original, lo cual representa el 6%. Entonces, quedan 100,071 CCT sin vida o vigencia legal, lo que representa el 72% de los contratos registrados, tomando como base el universo original de contratos. Por lo anterior, se refuerza el hecho de que el pretendido fortalecimiento del sindicalismo independiente y democrático en México a través de los procesos de legitimación de sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo ha sido más anecdótico que representativo, pues los sindicatos corporativos siguen dominando la vida sindical en México (Gráfica 2).

**Gráfica 2.** Resultados de legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo en México 2025.



**Fuente:** elaboración propia con datos del STPS (2023).

Una de las grandes interrogantes es saber qué pasará con los 100,071 CCT que no se legitimaron y quedaron sin una representación sindical efectiva, a pesar de que la LFT establece en el párrafo cuarto del Transitorio Décimo Primero, Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo, que las y los trabajadores no perderán sus derechos y se mantendrán las prestaciones o derechos que sean superiores a la ley,

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá

por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón (LFT, 2024).

Lo que no queda claro es cómo se generarán las nuevas representaciones sindicales, lo cual podrá generar un gran botín para los sindicatos corporativos con mayor poder, incluyendo la nueva representación sindical asociada al partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM), la cual ha acogido en su organización a representaciones sindicales que anteriormente se encontraban afiliadas a las centrales sindicales corporativas por excelencia como la CTM. A partir de los resultados expuestos, han sido pocas, pero significativas, las luchas que ha ganado el movimiento sindical democrático e independiente. Un ejemplo paradigmático fue la disputa por la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la planta de General Motors en Guanajuato, emprendida por el SINTTIA contra la representación de la CTM. El triunfo del primero representó un fuerte golpe mediático al sindicalismo corporativo.

De igual forma, trabajadores asociados a la Liga Sindical Obrera Mexicana y el Comité Fronterizo de Obreras y Obreros han sostenido luchas por la democratización en la elección de sindicatos y sus dirigencias en San Luis Potosí, Aguascalientes y Coahuila. Sus miembros han sufrido despidos injustificados, así como violaciones a sus derechos humanos al ponerles en listas negras, sin olvidar el acoso institucional por parte del Estado (Quiñones, 2024). A pesar de las prácticas antisindicales de las que han sido objeto, las trabajadoras y los trabajadores organizados han logrado derrotar a las representaciones sindicales corporativas y han utilizado las herramientas que les brinda el Capítulo Laboral del T-MEC de manera exitosa, sobre todo, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. No obstante, a la luz de los datos presentados anteriormente, en el marco de la reforma laboral de 2019, quienes realmente han utilizado la herramienta de legitimación de los sindicatos y CCT para sostener sus estructuras de poder han sido los sindicatos corporativos. Esto ha sido así porque en muchos estados de México el control de la fuerza de trabajo está dominado por ese monstruo de

tres cabezas conformado por el Estado y su estructura institucional, las empresas y los sindicatos corporativos que trabajan en conjunto para mantener bajo control la fuerza de trabajo y debilitar los movimientos laborales independientes y democráticos.

Solo la acción sindical independiente y democrática puede fortalecer los motivos tradicionales, instrumentales y racionales que pueden sostener e incrementar una verdadera tasa de sindicalización en el país que represente de manera digna los intereses de trabajadoras y trabajadores. El problema es que el movimiento sindical democrático e independiente se enfrenta tanto a presiones de sindicatos corporativos como de actores empresariales y gubernamentales que, por medio de estrategias y conductas antisindicales, debilitan el movimiento sindical no corporativo. Esto ocurre a pesar de las regulaciones legales establecidas tanto en la Ley Federal del Trabajo (LFT) como en el capítulo laboral del T-MEC; las prácticas antisindicales se siguen reproduciendo porque no hay una aplicación efectiva de la ley y los actores implicados en la violación de los derechos laborales se encuentran cobijados por el manto de la impunidad. Las y los trabajadores enfrentan una lucha desigual por hacer valer sus derechos laborales. Entonces, la realidad apunta a que los pilares que sustentan el nuevo sistema de relaciones laborales en México son declarativos más que realidades objetivas; lo propuesto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una buena declaración de intenciones que no tiene un efecto en la realidad de la vida sindical de trabajadoras y trabajadores, a saber:

- a. Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación y la autonomía de los sindicatos, además se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva.
- b. Justicia laboral expedita. Se crea una etapa de conciliación obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles.
- c. Transparencia sindical. Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales.
- d. Inclusión con perspectiva de género. Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros.

El espíritu de estas nuevas regulaciones laborales viene de la mano con el cambio de régimen de gobierno en México, bastante distinto respecto a lo que representaban las organizaciones sindicales corporativas por sus nexos históricos con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y sus acuerdos de intereses con el Partido Acción Nacional (PAN). No obstante, el nuevo régimen de gobierno en México ha promovido políticamente la misma estrategia de control corporativo del PRI; el partido en el gobierno, MORENA, ha generado su propia versión de lo que fue la CTM con la CATEM, es decir, ha reproducido las mismas prácticas corporativas de la época de oro del sindicalismo priísta y ha otorgado a sus representaciones formales puestos políticos dentro del poder legislativo. A pesar de ello, este nuevo modelo laboral, 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. De acuerdo con la STPS (2020), los principios o ideales que impulsa la reforma laboral de 2019 son los siguientes:

- i. 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;
- ii. La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas;
- iii. Se reconoce el derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto;
- iv. La negociación de los contratos colectivos de trabajo garantizará que sea auténtica y acabará con las simulaciones;
- v. No habrá más contratos colectivos ni sindicatos de protección;
- vi. No se podrán firmar los contratos colectivos hasta que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido del mismo;

El emplazamiento a huelga para la revisión de un contrato colectivo deberá consultarse a las y los trabajadores del sindicato antes de que la huelga estalle. Una novedad en la reforma laboral tiene que ver con la realización de consultas, básicamente para conocer la voluntad de las y los trabajadores sobre los convenios colectivos que las dirigencias sindicales alcancen con sus empleadores (...) un gran logro de la Reforma Laboral es la obligación de las directivas

sindicales de rendir cuentas a sus agremiados, por lo menos cada seis meses, mediante una asamblea en la cual se informará de forma completa y detallada la administración del patrimonio sindical, incluyendo el destino de las cuotas (STPS, 2020).

En cuanto al T-MEC, en el Anexo 23-A, *Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México*, el país asumió diversos compromisos para fortalecer la democracia y libertad sindical, entre los cuales se pueden destacar dos:

1. Establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido;
2. Dispondrá en sus leyes laborales, a través de una legislación acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

En la negociación del T-MEC, las contrapartes de México eran conscientes de su tradición sindical corporativa y antidemocrática, muchas veces subordinada tanto a las estructuras de poder del Estado como a los intereses económicos de las empresas. Resultaba, por lo tanto, ingenuo dejar el cumplimiento de dichos acuerdos a la mera voluntad de las partes o a la resolución mediante los mecanismos legales disponibles en México. Debido a esto se estableció una figura alterna que permitiría resolver las disputas donde se documentaran violaciones a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva, el *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida* (MLRR). Este mecanismo se implementó para inhibir que una empresa quisiera intervenir en los asuntos que le competen a las y los trabajadores a través de una denegación de derechos. Las sanciones que impondría el MLRR no son me-

nores y, en teoría, sería un contrapeso importante para que las empresas se abstuvieran de intervenir en la vida sindical de sus establecimientos y, ahora sí, tener negociaciones colectivas reales, no simuladas. En total, hasta el primer semestre de 2025, se han presentado 37 quejas que se han solucionado vía la negociación entre las partes, aunque en los registros del Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés) solo se tiene registradas 31 quejas (DOL, 2025).

A pesar del acento puesto por el T-MEC en la responsabilidad de las empresas, eso no resuelve los problemas asociados a la libertad y la democracia sindical y, en el mejor de los casos, el tránsito hacia una negociación colectiva real, puesto que se dejaron fuera a dos actores centrales para el mantenimiento del corporativismo sindical y la reproducción de las prácticas antisindicales. Nos referimos a las responsabilidades y sanciones que se deben de imponer a sindicatos corporativos y funcionarios gubernamentales que violen los principios de libertad sindical e intervengan de manera flagrante en los asuntos que solo le corresponde decidir a las y los trabajadores. Si bien se podrá argumentar que lo anterior no es del todo cierto porque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece las sanciones a los servidores públicos del CFCRL que dilaten, obstruyan o influyan en los procesos de justicia laboral, la información recopilada indica que ningún funcionario o representante sindical ha sido sancionado conforme a lo que marca la ley. Esto se puede deber a tres razones: la primera razón es porque no se tiene la información, la segunda porque no se quiere hacer pública y la tercera, y más probable, es porque no se ha aplicado la ley laboral (Anexos 1 y 2).

Entonces, a pesar de todos estos avances en materia de regulación laboral, el tema de la transparencia de los sindicatos, la negociación colectiva simulada y las prácticas antisindicales son parte de una problemática más amplia en la cual algunas organizaciones se encuentran relacionadas. Se ha consolidado la percepción de que los sindicatos no forman parte de las opciones que tienen los trabajadores para solucionar sus problemas cotidianos en los centros de trabajo. Esto ha originado la desafiliación sindical y el desinterés, incluso desprecio, por participar en la vida sindical (Reynoso, 2018). Si bien no todos los sindicatos en México están involucrados en actividades fuera del marco legal, existen prácticas donde prevalecen estructuras de poder centralizadas y cerradas, donde se concentra el control y la

toma de decisiones en las manos de unos pocos líderes sindicales. Sobresalen los casos de sindicatos que han sido acusados de desviar fondos hacia los bolsillos de líderes sindicales corruptos o hacia actividades políticas y empresariales; algunos otros han sido señalados por mantener vínculos con grupos del crimen organizado, ya sea a través de la protección de actividades ilícitas, el cobro de cuotas extorsivas, la colaboración en actividades delictivas u otro tipo de conductas antisindicales (Olvera, 2012).

En ciertos casos, se ha documentado el uso de la violencia y la represión por parte de líderes sindicales para mantener su control sobre la organización y silenciar a aquellos que intentan denunciar prácticas corruptas o abusivas. En sindicatos que se han favorecido por mandos corruptos y clientelares, las elecciones sindicales se han realizado de manera poco transparente y con prácticas antidemocráticas, como el acarreo de votantes, la compra de votos, la alteración de los padrones de trabajadoras y trabajadores o la manipulación de resultados. Sumado a la precariedad laboral y a la baja tasa de sindicalización en el país, las prácticas antisindicales ponen en riesgo futuras acciones de colectivización de las y los trabajadores. Si bien la reforma laboral ha logrado múltiples avances respecto a las posibilidades de asociación sindical no corporativa, uno de los grandes pendientes sigue siendo cómo avanzar hacia una legitimación real de los sindicatos y reconocer que la libertad sindical y la negociación colectiva no se da por decreto. Es necesario romper las estructuras que sostienen el poder de los sindicatos corporativos.

Desde la implementación de la reforma, se ha vuelto evidente que existen problemáticas que impactan en el ejercicio de los derechos de las y los trabajadores en el país. A pesar de la consideración en la reforma laboral del Co87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Co98-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; y de la inclusión de estas temáticas en el artículo 358 en la Ley Federal del Trabajo, siguen existiendo malas prácticas de los propios sindicatos corporativos, las empresas y las autoridades gubernamentales. Por eso, es fundamental conocer el impacto de las prácticas antisindicales como factores de desestabilización de las campañas de organización sindical democrática e independiente en el avance hacia una negociación colectiva real.

En resumen, la investigación de *Prácticas antisindicales en México en el contexto del T-MEC* se enfoca en reconocer cuáles han sido las estrategias que han empleado sindicatos corporativos, empresas y el Estado para el control, el sometimiento y la deslegitimación de los liderazgos y movimientos laborales que escapan de la agenda pactista de la *paz laboral* y que muestran el descontento de trabajadoras y trabajadores con sus condiciones laborales. Un elemento fundamental para lograr esta tarea será el testimonio de trabajadoras y trabajadores que han interpuesto quejas utilizando el MLRR, así como de personas organizadoras y líderes sindicales que han enfrentado al monstruo de tres cabezas que protege el corporativismo sindical en México. Este ejercicio es crucial para tener una visión amplia sobre los retos del movimiento sindical independiente y democrático en México y los mecanismos que se pueden implementar para fortalecer la democracia sindical en vista de la renegociación del T-MEC en 2026.

### **1.1. El capítulo laboral del T-MEC y la reforma laboral en México**

El capítulo laboral del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) tiene como uno de sus documentos relevantes la declaración sobre *Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998). En dicho documento uno de los puntos principales es el compromiso que establecen los Estados miembros de la OIT respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores (OIT, 1998),

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil;

- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e. un entorno de trabajo seguro y saludable.

Sin embargo, a pesar de las buenas intenciones del documento de la OIT (1998), la inclusión de un capítulo laboral (CL, 2018) dentro del T-MEC fue producto de la presión del gobierno de Estados Unidos y sus organizaciones sindicales, no tanto de Canadá (CGO, 2024), hacia el gobierno mexicano para tratar de romper con la tradición sindical corporativa que ha caracterizado a México. Como plan a largo plazo, el CL se podría ver como un esfuerzo para desincentivar la relocalización de empresas en México al promover procesos de negociación colectiva reales, no simulados, a través de la legitimación de los contratos colectivos de trabajo y el fortalecimiento de la democracia sindical. Dichos contratos tendrían como objetivo tratar de eliminar las ventajas competitivas inmediatas relacionadas con los bajos costos laborales, especialmente el salarial. Sin el atractivo del bajo costo salarial, las empresas verían disminuido uno de los principales incentivos para deslocalizar operaciones productivas, lo que también se conoce como *nearshoring* o la relocalización industrial en países de bajo costo laboral como México.

Por otro lado, darle la oportunidad a las y los trabajadores de que legitimaran los liderazgos sindicales que les representan sería una oportunidad para romper con el control corporativo de la fuerza de trabajo que ha caracterizado al sistema de relaciones laborales en México y permitiría avanzar hacia una negociación colectiva real, no simulada, que mejoraría las condiciones salariales de la base trabajadora, al menos en teoría. Sin embargo, los cambios profundos que requiere el contexto sindical mexicano no se producen por decreto y la simulación es un grave riesgo dentro del contexto sindical mexicano actual, es decir, que los procesos de legitimación de los sindicatos sean ejercicios de cambiar para que nada cambie. A pesar de ello, antes de la reforma laboral de 2019 en México, el CL del T-MEC, firmado en 2018, impone la obligación a nuestro país de hacer reformas constitucionales en materia laboral. El anexo 23-A de este tratado, *Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México*, es claro al respecto y tiene como objetivo generar procesos transparentes y

democráticos dentro del contexto sindical mexicano. Destacan tres grandes compromisos dentro del capítulo laboral:

1. Formular dentro de las leyes laborales de México el impulso a la democracia y libertad sindical,
  - El derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido (CL, 2018).
  - Establecerá y mantendrá órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos (CL, 2018).
2. Generar mecanismos legales que garanticen una auténtica representación sindical e impidan que los sindicatos corporativos interfieran en la voluntad de las y los trabajadores a través de la coerción o intimidación,
  - Dispondrá en sus leyes laborales, a través de legislación acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato (CL, 2018).
  - Dispondrá en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los Tribunales Laborales mediante voto secreto, y que no estén sujetos a demoras debido a impugnaciones u objeciones procesales, incluyendo mediante el establecimiento de plazos y procedimientos claros, compatibles con las obligaciones de México (CL, 2018).

3. Impulsar la recuperación del salario de la base trabajadora en México a través de la negociación colectiva real, no simulada ni acordada por sindicatos corporativos y empresas,
  - Adoptará legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponga que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos. La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación. La legislación no implicará la terminación de ningún contrato colectivo existente como consecuencia de la expiración del término indicado en este párrafo, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto (CL, 2018)

Todos estos compromisos se deberían de cumplir antes del primero de enero de 2019, a consecuencia que, de no hacerlo, “Se entiende además que la entrada en vigor de este Tratado podrá retrasarse hasta que dicha legislación entre vigor” (CL, 2018). De esa magnitud era la importancia del CL del T-MEC, sobre todo para Estados Unidos. De ahí que la reforma laboral de 2019 es producto de la presión de Estados Unidos y no tanto de los ánimos democratizadores del nuevo régimen que se encontraba dirigiendo a México, el de la cuarta transformación de Andrés Manuel López Obrador. No obstante, el gobierno de López Obrador tomó esto como una oportunidad para restarle poder a los sindicatos corporativos tradicionales de la CTM y generar un sindicalismo a modo del nuevo régimen político, el de la CATEM y sus liderazgos políticos asociados al partido MORENA.

Los resultados de los procesos de legitimación de los liderazgos sindicales y los contratos colectivos de trabajo tuvieron tanto resultados positivos como negativos; la mayoría de las trabajadoras, los trabajadores y los liderazgos sindicales independientes han valorado de manera positiva tanto el

capítulo laboral del T-MEC de 2018 como la reforma laboral de 2019 (Belmares, 2024; Villa, 2024; Villa, 2024; Sánchez-Zúñiga, 2024; Retama, 2024; Franco, 2024; Saucedo-Báez, 2024). En el caso de la reforma laboral, se dio un avance en la libertad sindical, es decir, por primera vez se agilizaron los procesos y mecanismos para que la base trabajadora eligiera los sindicatos que les representaran y se acatará lo dispuesto desde hace mucho tiempo en los convenios internacionales, especialmente el de la OIT. Como resultado de esto, al menos en las empresas con sindicatos independientes y democráticos, se pudo avanzar en la negociación colectiva real, dando resultados positivos en temas salariales y de condiciones laborales (DATO). De igual forma, la reforma permitió agilizar los procesos legales relacionados con los juicios y procedimientos sobre la titularidad de los contratos colectivos de trabajo que, antes de la reforma, tardaban hasta años en resolverse (Huitrón-Altuzar, 2024; Castillo-Flores, 2024; Quiñones, 2024). Por lo que, al menos en teoría, están sentadas las bases para una mayor competencia sindical, por decirlo de una forma (Rodríguez, 2024).

## **1.2. La reforma laboral y la legitimación de sindicatos en México: cambiar para quedar igual**

Como ya se ha mencionado, la reforma laboral de México de 2019 fue en parte promovida por los compromisos que nuestro país estableció para que se pudiera ratificar el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Dentro del Anexo 23-A del T-MEC se establecen las obligaciones que deberían cumplir las autoridades mexicanas con el fin de tener un efecto positivo en la democratización de la vida laboral de México y la eliminación de los sindicatos corporativos y contratos de protección patronal. Para ello, una de las tareas más importantes en el país fue el llamado proceso de *Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo* (CCT); este proceso buscaba la eliminación de los CCT firmados entre un empleador (empresa) y un sindicato que no representaban de manera real los intereses de las y los trabajadores mexicanos. El protocolo para legitimar los CCT debía de cumplirse antes del primero de mayo de 2023, destacando los siguientes pasos:

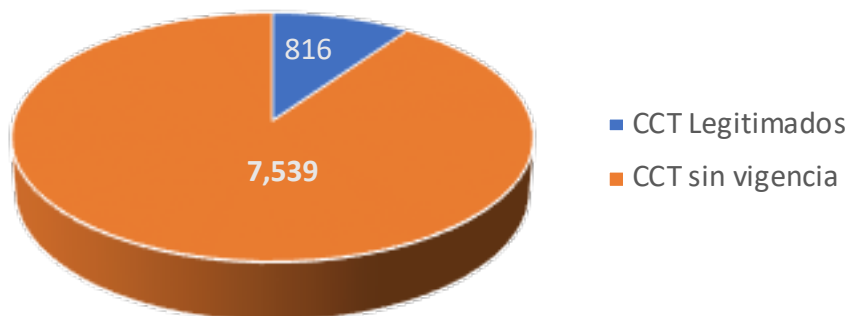
- a. Trabajadoras y trabajadores mexicanos deberían de conocer el contenido de su CCT y aprobarlo por mayoría de la base trabajadora mediante el voto personal, libre, directo y secreto.
- b. Si el contrato colectivo contaba con el apoyo mayoritario, tanto el sindicato como el CCT permanecerían vigentes dentro del centro de trabajo.
- c. Si no se contaba con la mayoría de los votos, se consideraba terminado, conservando las prestaciones para los trabajadores.
- d. De no realizarse la consulta dentro del centro de trabajo antes de la fecha establecida, el contrato se daría por terminado, lo cual permitiría que cualquier sindicato, existente o nuevo, disputara la titularidad del CCT, negociando y firmando un nuevo convenio.

Bajo ese contexto, ¿cuáles fueron los cambios que propició la reforma laboral de 2019 en la vida sindical en México? Para responder esta pregunta tomaremos el ejemplo del estado de Querétaro, en su ramo industrial automotriz. Esta entidad federativa es una de las que tiene el mayor desarrollo industrial en México y puede brindar un panorama de lo que sucede en el país. Entonces, se esperaría que aquellos CCT legitimados son los que cuentan con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas, lo cual supondría que existe una representación real de la base trabajadora que estas organizaciones representan y se dejarían de lado las prácticas corporativas.

En el análisis de los CCT en general, es decir, tomando todos los sectores industriales registrados en la entidad, lo primero que destaca es que, en el estado de Querétaro, de un universo de 8,355 CCT registrados previo a la reforma laboral, solo se legitimaron 816 CCT, lo cual indica una tendencia bastante baja. Por lo tanto, quedaron sin vigencia 7,539 CCT (Gráfica 3). En lo que corresponde al sector automotriz, únicamente se legitimaron 58 CCT; la única empresa del sector automotriz en donde los trabajadores votaron en contra del CCT fue el caso de TREMEC (Transmisiones y equipos mecánicos). En lo que respecta a las demás empresas, se asume que no se realizó el evento de legitimación en el plazo asignado. Ante este panorama de baja legitimación de CCT, la gran pregunta a responder es, ¿qué pasará con las titularidades de los CCT que quedaron sin vigencia? Es aquí donde los

sindicatos corporativos que tengan mayores vínculos políticos con las autoridades estatales y federales son los que podrán aprovechar esta coyuntura y podrían terminar quedándose con la representación de la base trabajadora.

**Gráfica 3.** *Contratos Colectivos de Trabajo en el sector automotriz de Querétaro.*



**Fuente:** elaboración propia.

Asimismo, se observó que el 65.52% de los contratos legitimados los detentan sindicatos pertenecientes a la CTM, un 32.76% los detentan organizaciones que, aunque estuvieron ligados a CTM en sus orígenes, ahora se asumen como independientes a dicha central obrera; por último el 1.72% pertenece a la CROC, por lo que casi el 100% de contratos tiene origen en CTM, lo cual es otro ejemplo de que la insurgencia sindical no ha sido generalizada, y lo que se está reproduciendo es la legitimación de los sindicatos corporativos y sus prácticas de control de la fuerza de trabajo. Con la legitimación de los CCT no se observó ningún cambio real en la representación de trabajadoras y trabajadores. Lo que se obtuvo fueron algunos destellos de insurgencia sindical y la gran mayoría de la fuerza de trabajo sigue siendo representada por sindicatos corporativos.

Es importante destacar que con la reforma laboral de 2019 se establecieron mecanismos para promover una representación colectiva efectiva y, aunque estos mecanismos podrían mejorar la representación sindical en México, implementarlos de manera efectiva ha planteado desafíos importantes. Entre ellos destacan el evitar simulaciones en los procesos de negociación colectiva y la eliminación de las prácticas corruptas, como el uso de las cuotas sindicales en beneficio de los líderes del sindicato. De tal forma,

a pesar de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, no se ha consolidado un derecho del trabajo pleno y socialmente útil, lo que refuerza las críticas sobre la falta de democracia en la firma de contratos colectivos de trabajo y la simulación de la negociación colectiva.

Al respecto, en las entrevistas realizadas a los actores sindicales participantes en la investigación se identificaron comentarios que refuerzan la idea anteriormente planteada. Siguen vigentes las simulaciones y el empleo de prácticas corruptas; además, se señaló el *modus operandi* de los departamentos de recursos humanos para que los procesos de legitimación y elección de sindicato no fueran transparentes:

Las empresas, a la hora de emitir sus padrones, sus listados nos agregan a trabajadores de confianza, pero es complejo para nosotros demostrar ante la misma autoridad que son trabajadores de confianza, entonces ellos quieren que les probemos: demuéstame tú que no es sindicalizado, quieren que nos metamos al SUA del IMSS, a su nómina, cosa que es muy compleja (Huitrón-Altuzar, 2024).

Asimismo, se enfatizaron prácticas deshonestas que han sido históricas en el sindicalismo tradicional:

Porque los charros van a seguir siendo charros y van a seguir engañando a las y los trabajadores, por eso las legitimaciones de los contratos colectivos no fueron, no causaron el efecto que el gobierno de Estados Unidos esperaba, ¿por qué? porque nunca investigaron, dejaron que los charros hicieran todo, o sea, les dejaron todo otra vez en bandeja de plata (Belmares, 2024).

Con lo anterior se observa que, para que la reforma laboral cumpliera su propósito, se necesitaría algo más que papel y tinta; se requiere una vigilancia estricta de los procesos de elección de sindicatos, capacitación constante a la base trabajadora, así como a empresas y funcionarios gubernamentales para que no se conviertan en factores o cómplices de las prácticas antisindicales y, sobre todo, la participación activa de las trabajadoras y trabajadores. Tristemente, lo anterior solo ocurrió en pocos casos y sigue existiendo un abismo entre las buenas intenciones de las leyes

laborales y la realidad laboral a la que se someten quienes enfrentan a los sindicatos corporativos, las empresas y los funcionarios gubernamentales cómplices y omisos. En otras palabras, el cambio legal fue un primer paso, pero sin voluntad política y social, México no alcanzaría una verdadera democracia laboral.

### ***1.2.1. ¿Cómo estudiar la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo? Consideraciones metodológicas***

Estudiar los procesos de legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) plantea diversos momentos y técnicas para analizar cómo se va construyendo el sistema de relaciones laborales de una región. En el caso específico que se presenta, se toma como ejemplo el caso de la industria de autopartes de Querétaro; sin embargo, este modelo puede emplearse en cualquier sector industrial y región del país porque lo que se analiza son los CCT en sí. El objetivo es observar los efectos de la reforma laboral de 2019 en aspectos concretos como las cláusulas de los CCT; es decir, es un análisis comparativo pre y post-reforma laboral de 2019. En un primer momento, se esperarían cambios significativos en los CCT posterior a su legitimación y que este ejercicio de dar voz a las y los trabajadores para transformar sus condiciones de trabajo no se convirtiera en un ejercicio de legitimación de los sindicatos corporativos porque entonces estaríamos cambiando para quedar igual.

Para llevar a cabo este ejercicio de análisis de los CCT se realizaron dos tareas fundamentales:

- a. En un primer momento se delimitó cuáles serían las empresas del sector automotriz que participarían en el estudio de sus CCT. La muestra fue intencional y se consultó el repositorio de los CCT habilitado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Dicho repositorio, y hasta 2023, contenía 112 registros de empresas del ramo automotriz en 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. De igual forma, se encontraron 24

empresas con registro duplicado en el listado, por lo que, de los 112 CCT identificados, solo fueron relevantes 69 registros de CCT.

Por otro lado, los CCT legitimados se obtuvieron a partir de la plataforma habilitada en 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 hasta mayo de 2023, en el caso del estado de Querétaro y de su rama automotriz quedaron reducidos a 50 CCT. Los contratos recopilados se agruparon en 4 categorías para su manejo y comparación:

- **Categoría 1.** Empresas con registro en plataforma de la STPS y con CCT legitimados.
- **Categoría 2.** Empresas con CCT legitimado, sin registro en plataforma de STPS.
- **Categoría 3.** Empresas con CCT en trámite y registro en la plataforma del STPS.
- **Categoría 4.** Empresas con archivos en plataforma STPS, pero sin legitimación de CCT.

En general, el proceso metodológico implicó analizar la categoría 1 (Empresas con registro en plataforma STPS y con CCT legitimados) en los términos de muestreo que se explican a continuación.

## **1.2.2. Desarrollo del análisis de los CCT: ¿cambiar para quedar igual?**

La categoría 1 de los CCT recopilados arrojó un total de 28 empresas, de las cuales se tomó una muestra intencional en la que se analizaron 20 CCT. El criterio de inclusión de las empresas seleccionadas fue que estas fueran Tier 1 o Tier 2 en la cadena de proveeduría automotriz y que tuvieran CCT de diferente temporalidad, es decir, que el contrato legitimado fuera de periodo distinto del contrato que mostraba la plataforma de la STPS. Con esto podríamos observar la evolución de un CCT a lo largo de los años y observar

en ellos los cambios más significativos. La distribución por año de los CCT previos a la reforma queda de la siguiente manera:

<i>CCT</i> <i>Antes de la legitimación</i>	
<i>Año</i>	<i>Número de CCT por año</i>
2014	3
2016	1
2017	2
2018	4
2019	4
2020	5
2021	1
TOTAL	20

Mientras que los CCT legitimados tienen la siguiente distribución:

<i>CCT</i> <i>Legitimados</i>	
<i>Año</i>	<i>Número de CCT por año</i>
2015	1
2018	1
2020	2
2021	15
2022	2
TOTAL	21

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 Pacheco, Martínez Juárez y Lara Ovando, 2007) y de 2001 a 2012 (Carillo et al., 2014). Tal instrumento, en su versión original, consta de 18 ítems que atienden 4 variables, las cuales son:

- a. La participación del sindicato en materia de innovación tecnológica y de procesos productivos.
- b. La participación del sindicato en las formas de contratación.
- c. La participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso de trabajo.
- d. 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. Respecto al contenido de los CCT, en el primer rubro analizado, es decir, 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 el CCT posterior cuya obligación está especificada. Dicho caso es el contrato de Bitrón de México SA de CV. Igualmente, se debe señalar que, tanto previo a la reforma como posterior a ella, ninguna de las empresas consideró en sus CCT que los cambios tecnológicos se realizarían mediante un acuerdo bilateral, a pesar de que cualquier cambio en este rubro afecta a la base trabajadora al eliminar puestos de trabajo, como ocurre en el caso de la automatización de procesos. En este punto, en el 30% de los CCT se establece que la decisión la tomará solo la empresa y en el 70% restante no está especificado, por lo cual se entiende que, tomando como referencia que el 100% son sindicatos CTM o con antecedentes de esta central obrera, la decisión sobre los cambios tecnológicos o en la organización del trabajo es privilegio de la empresa.

En el análisis del rubro *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 relacionada, por lo demás, el porcentaje queda repartido en 60% “no participan”, y 35% “no está especificado”. Posterior al proceso de legitimación del CCT el porcentaje de este rubro no mejoró, incluso, tal como ocurrió en el indicador pasado, en el caso de Adient, la cláusula relacionada con la participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo desapareció por lo que el porcentaje quedó distribuido con un 65% con “no participa el sindicato” y el 35% restante con “no especificado”. Entonces, ocurre lo mismo que con los demás rubros analizados, el 100% de las decisiones en este rubro son potestad de la empresa.

En el caso de la variable, *participación del sindicato en las formas de contratación*, en lo que respecta a la contratación de trabajadores eventuales, el porcentaje se reparte de manera diversa. Sin embargo, en todas ellas no

se da la participación del sindicato. En el periodo previo a la legitimación de los CCT el acuerdo entre empresa y sindicato representa el 5% del total de los CCT la contratación libre para la empresa cubre la mayoría de los CCT con un 60% y el 35% restante no está especificado en los CCT. Con base en lo anterior, se puede observar que tanto la limitación por CCT como la prohibición para la empresa tienen presencia nula. En los CCT legitimados el porcentaje no dista mucho de las cifras anteriores, la opción “*limitada por CCT*” ocupa un cero por ciento, 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%. En suma, el 100% de la decisión sigue siendo por parte de la empresa y solo está obligada a informar al sindicato para que afilie al trabajador en caso de que lo considere.

Respecto a la subcontratación de servicios u obras especializadas, este tema continúa apareciendo en los contratos. Tanto en los CCT previos a la legitimación como en los legitimados el porcentaje es 50% y 50% en los rubros «*libre para la empresa*» y «*no especificada*», esto quiere decir que las prohibiciones para las empresas de contratar a este tipo de personal, como la negociación con el sindicato, no están ni siquiera consideradas en las diversas cláusulas que conforman los contratos colectivos. En realidad, este aspecto no tendría que estar regulado por los v si toda actividad relacionada con la subcontratación se realiza conforme a lo que establece la LFT,

**Artículo 12.-** Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patronos, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

**Artículo 13.-** Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siem-

pre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

El último caso analizado de las formas de contratación fue el de los trabajadores de confianza. Se quiso mencionar este tipo de contratación solo para ilustrar si lo consideraban los CCT porque, para el caso de este tipo de categorías, el trabajador de confianza es un tipo de trabajador que típicamente no se sindicaliza y no pertenece a la plantilla sindicalizada por la naturaleza de las actividades que desempeña. Aun así, la contratación de este tipo de trabajadores aparece en los CCT y su distribución se centra en los *rubros libre para la empresa* y «*no especificada*». En el caso de los CCT previos a la legitimación se puede observar una proporción de 60% con «*no especificada*» y 40% con «*libre para la empresa*».

Respecto a la variable, «*participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso de 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, mediante una decisión unilateral por parte de la empresa y los trabajadores la deben acatar. 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%. Entonces, en este rubro, el 95% de la decisión es facultad exclusiva de la empresa, por lo tanto, el sindicato se mantiene al margen aun cuando este tipo de decisiones les atañen directamente.

En el análisis *del trabajo en horas extras*, los CCT revisados permitieron observar que, en la mayoría de los casos, este es obligatorio; en el 10% de los casos es convenido entre la empresa y el 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. En el 85% restante de los CCT, no se especifica cómo se dan las horas extra y, como en la variable anterior, la frecuencia y distribución de este rubro en los CCT es idéntica en el periodo previo y posterior a la legitimación del CCT. Los últimos dos análisis de este apartado 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, de manera previa y posterior a las legitimaciones de contratos colectivos, en donde se encuentra la misma frecuencia y cláusulas idénticas en los contratos revisados de ambas temporalidades. Bajo 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.

Con respecto a la cláusula de exclusión, y tal como se ha mencionado en líneas anteriores, se supondría que la reforma y las legitimaciones acabarían por desaparecer este tipo de restricciones, pues atentan contra la libertad sindical. El artículo 391 de la LFT tiene previsiones al respecto, ya en que en uno de sus párrafos establece:

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón (LFT, 2024).

No obstante, si lo que se quiere es promover la libertad sindical en los espacios de trabajo, y que la base trabajadora cuente con las herramientas para poder ejercerla sin restricciones, el artículo 395 genera un contrasentido al establecer la exclusividad de un sindicato dentro de una fuente de trabajo:

**Artículo 395.-** En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la em-

presa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.

En este punto, respecto a la cláusula de exclusión, se puede observar que previo a la legitimación de CCT existía un 40% de contratos que la incluían, ubicándose en las siguientes 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 RL de CV, 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; 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 porque, en lo que corresponde a 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, por lo que debe preguntarse entonces qué es lo que cambió en los procesos de legitimación de los CCT.

En cuanto a la variable, *formas salario y prestaciones negociadas con la empresa*, los datos en este ámbito muestran que, de los contratos legitimados, el salario promedio en el escalafón operativo más bajo de la industria automotriz queretana es de \$229.99 (doscientos veintinueve pesos con noventa y nueve centavos), mientras que el salario promedio de los escalafones más altos es de \$360.91 (trescientos sesenta pesos con noventa y un centavos). En el caso de la prima vacacional, que es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones, la más alta a la que puede acceder un trabajador sindicalizado de la industria automotriz queretana es la que ofrece el CCT de la empresa Dana de México Corporación (Planta Cardanes) con un 247% de incremento respecto al salario. Otras empresas que se encuentran por encima del 100% de prima vacacional respecto al salario son Dana de México Corporación (Planta engranes cónicos) con el 165%, Dana

de México Corporación, S. de R.L. de C.V. con 150%, Dana de México Corporación, S. de R.L. de C.V. (Planta forjas) con el 135% y Kostal Mexicana, S.A. de C.V. con el 120%. Por el contrario, la prima vacacional más baja es del 25%, que es el mínimo marcado por la Ley Federal del Trabajo y está presente en el 20% de los CCT legitimados.

<i>Salario promedio en la industria automotriz de Querétaro</i>		
<i>Categoría</i>	<i>MXN</i>	<i>USD*</i> <i>*1 USD = 20.4159 MXN</i>
Puesto operativo (Escala más bajo)	229.99 MXN x día	11.26 USD x día
Puesto operativo (Escala más alto)	360.91 MXN x día	17.67 USD x día

**Fuente:** elaboración propia con base en los CCT recopilados.

Por último, respecto a los días de aguinaldo, que es una prestación establecida en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y cuyo indicador también es negociado por los sindicatos en las revisiones contractuales, se pudo notar que el promedio de días de salario recibidos como aguinaldo en la entidad es de 22 días. En este sentido, la empresa que ofrece más días de aguinaldo es Industrias Michelin<sup>2</sup>, la cual duplica esta cantidad, otorgando 44 días a sus agremiados, seguido por Agco México, S. de R.L. de C.V. con 34 días y las dos empresas de Kostal Mexicana, S.A. de C.V. con 33 días. Por el contrario, el 26% de los CCT legitimados contaban con el mínimo permitido por la Ley, que son 15 días de aguinaldo.

Después de analizar los resultados arrojados por el instrumento que se utilizó, se puede concluir que *los cambios generados por la reforma laboral de 2019 en el ámbito de las contrataciones colectivas en Querétaro son mínimos; en consecuencia, la suposición de que los CCT legitimados proporcionarían una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas queda desmentida*. Es válido cuestionar que, aunque la reforma tiene la intención explícita de cambiar la forma de concebir el sindicalismo, los primeros balances indican que dicho cambio no será evidente, al menos en el corto plazo, porque los datos indican que se cambió para quedar igual.

<sup>2</sup> Industrias Michelin acaba de anunciar el cierre de su planta en Querétaro a finales de 2025, esto tendrá un impacto en 480 trabajadoras y trabajadores que se quedarán sin empleo.

Es preciso indicar que la relevancia de estos datos radica en que el sector automotriz es uno de los pilares económicos más importantes de Querétaro y, a pesar de no contar con una planta ensambladora de vehículos ligeros, la entidad alberga una extensa red de proveedores que abarca varios clústeres industriales. Esta red proporciona materia prima, infraestructura vial, ferroviaria y urbana, así como mano de obra capacitada. No obstante, hace falta un estudio nacional que nos dé una fotografía de cómo se encuentra el estado de la contratación colectiva en México antes y después de la reforma laboral.

En conclusión, lo que persiste en Querétaro es un síntoma de lo que se da a nivel nacional, y que se ha documentado en la literatura especializada, donde el sindicalismo en la industria automotriz está influenciado por contratos que favorecen los intereses empresariales, lo que limita las posibilidades de una negociación colectiva real (Covarrubias y Bouzas, 2016). Además, se observa que este sector presenta claroscuros en términos de variación salarial, que depende de la antigüedad de las plantas (De la Garza, 2018). Esto es, las fábricas más antiguas tienden a pagar mejor y ofrecer más prestaciones que las más recientes, pero, aun así, los salarios siguen siendo bajos, llegando a estar muy cerca del salario mínimo diario promedio. Es evidente que, en la interacción entre el Estado, las empresas, los sindicatos corporativos, y en las contrataciones colectivas, prevalece una tendencia en donde las empresas consultan a las autoridades sobre el tipo de inversión que están buscando. El Estado interviene en la instalación de las empresas, señalando con qué sindicatos podrían trabajar, y los sindicatos presentes excluyen a los independientes o “conflictivos”. Por último, las contrataciones colectivas sirven para establecer reglas y límites que garantizan el mínimo de ganancias para los trabajadores, lo cual limita sus oportunidades de desarrollo social y humano.

De este modo, se evidencia que persisten los procesos de intervención por parte de las instituciones estatales, lo cual se refleja en la continua búsqueda de control sindical para garantizar la inversión extranjera mediante la promoción de la paz laboral en Querétaro. Esta situación es observable en el récord de casi 30 años sin huelgas en el sector privado, el cual es defendido por las autoridades laborales y gubernamentales estatales como un gran logro, a pesar de los conflictos latentes que han llevado a paros en la

producción en algunos centros de trabajo. Además, se han mostrado obstrucciones a la libertad sindical como parte de esta dinámica, hecho que incluso llevó a la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) en tres plantas automotrices en Querétaro: Unique Fabricating, Autoliv y Modern Metal Alloys. En algunas de estas quejas internacionales, se aludía a injerencia por parte del personal de la Secretaría de Trabajo local. Dicha instancia promovía a sindicatos patronales mediante reuniones ilegales con trabajadores, exaltando sus ventajas respecto a la organización denominada “*Transformación Sindical*”, que buscaba la titularidad de los contratos colectivos. En ambos casos, la colaboración entre los gobiernos de Estados Unidos y México fue favorable para la resolución de la controversia, visibilizando la existencia de violaciones a los derechos laborales, lo cual incluía despidos injustificados. En estos tres casos, el sindicato que promovió el MLRR fue el de Transformación Sindical, un sindicato que se ha mantenido al margen del control corporativo de la fuerza de trabajo con el que opera el gobierno del estado de Querétaro.



## II. La estructura de funcionamiento de las prácticas antisindicales en México

Para comprender el funcionamiento de las prácticas antisindicales se debe considerar cómo ha evolucionado el control de la vida sindical en México. En este sentido, es pertinente señalar la relación del sindicalismo corporativo con el Estado. Para iniciar esta discusión, es necesario mencionar que el Estado mexicano ha adoptado diversas posturas y composiciones respecto al sindicalismo a lo largo de la historia nacional. En su momento, la discusión estuvo centrada en el impacto del neoliberalismo en la vida sindical y, actualmente, con la reforma laboral de 2019 y el capítulo laboral del T-MEC en 2018, la expectativa se centraba en comenzar una transformación hacia otro modelo de relaciones laborales con mayores libertades y derechos sociales. En este contexto, lo cierto es que las transformaciones en la vida sindical en México no han surgido desde las demandas legítimas de la base trabajadora mexicana, sino, más bien, son el resultado de presiones externas.

Para entender las transformaciones que ha sufrido el contexto sindical en México es necesario hacer un recorrido histórico. Antes de la implementación del neoliberalismo, los países enfrentaron escasez de productos, sobre todo, de los provenientes de naciones involucradas en la Segunda Guerra Mundial. Esto llevó a la implementación de iniciativas industriales y medidas proteccionistas, como señala la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 1965). Según Fajnzylber (1990), esto ocurrió en el marco de un modelo económico keynesiano que buscaba desarrollar la economía a través de la sustitución de importaciones. Este modelo industrial tenía ca-

racterísticas específicas, como una participación en el mercado internacional basada principalmente en un superávit comercial en recursos naturales, agricultura, energía y minería, mientras que el sector manufacturero experimentaba un déficit comercial sistemático. Además, se impulsaba una estructura industrial orientada principalmente al mercado interno, con aspiraciones de replicar el modo de vida de los países avanzados, tanto en consumo como en producción interna, y con una valoración limitada de la función empresarial y un liderazgo empresarial precario en sectores clave.

Este proceso llevó, en sus inicios, a un período de crecimiento industrial y a la consolidación de un mercado laboral dominado principalmente por empresas subsidiadas por el Estado o empresas paraestatales. Además, se implementaron políticas de seguridad social y beneficios para los trabajadores, cubriendo así los ámbitos de producción y reproducción social. En ese sentido, Garabito (2007) destaca que, durante este período, las centrales obreras lograron la consolidación de instituciones importantes, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1944, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) en 1960, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en 1972, entre otros. Como resultado de este pacto, el Estado garantizaba su representación dentro de la clase trabajadora mediante medios legales y extralegales, como la afiliación forzada de trabajadores a sindicatos y la erradicación de disidentes. Esto implicaba un control de liderazgo y una mediación constante en los conflictos laborales y sindicales (De la Garza, 2013). En otras palabras, la estructura social, política y económica de México en el período de la sustitución de importaciones descansaba en una alianza entre el capital y el trabajo, que institucionalizó una dependencia del sindicalismo respecto a las políticas del partido oficial (PRI) y una dependencia del Estado al apoyo de los obreros para legitimar la ejecución de políticas (Zapata, 2013).

En términos concretos, esta etapa revela la noción de corporativismo a la mexicana sobre la que, más allá de lo anecdótico por cómo se desarrolla en el país, es importante reflexionar conceptualmente. El concepto de corporativismo puede rastrearse hasta los estudios de ciencia política de Schmitter en la década de 1970. Este autor lo define como un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas se organizan

en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no concurrentes, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas. Dichas categorías son reconocidas y autorizadas —e incluso creadas— por el Estado, que les concede un monopolio explícito de representación dentro de su ámbito respectivo, a cambio de aceptar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de sus demandas y apoyo (Schmitter, 1992). Por lo tanto, el corporativismo en México puede entenderse como un modo de regulación social y política que permitió la estabilidad del Estado durante décadas, gracias a la capacidad de mediar entre las diferentes fuerzas sociales y económicas, canalizando las demandas populares a través de instituciones controladas por el gobierno. Sin embargo, también generó una serie de consecuencias negativas, como la corrupción, el clientelismo político y la falta de representatividad real de los intereses de los trabajadores.

A raíz de la implementación de políticas neoliberales y la apertura económica, el modelo corporativo ha perdido fuerza y legitimidad. Los sindicatos se han enfrentado a nuevos desafíos, como la flexibilización laboral, la precarización del empleo y la competencia con la informalidad. Sin embargo, la crisis del corporativismo mexicano no significó su desaparición, a pesar de que se volvió un obstáculo para la flexibilidad del mercado y del proceso de trabajo, sino que trataron de adaptarse a la emergencia neoliberal y continuar con la alianza política (De la Garza, 2007). Esto implicó una nueva forma de representar el sindicalismo. En las entrevistas provenientes del trabajo de campo, un informante señaló el proceso que se vivió en esta coyuntura:

Fuimos inculcados con la cultura del emprendedurismo y de la cultura del trabajo dignificante, ¿no? Donde la gente piensa que lo que importa es tener trabajo, no importa la calidad del trabajo y debes agradecerle incluso a Dios que tienes trabajo y no pedir derechos, pero eso es toda una cultura, existe en nuestro país producto de la implementación del modelo económico neoliberal donde lo que se privilegia es la inversión que crearía trabajo, sin promover estándares de calidad para ese trabajo [...] todos hablaban de crear condiciones para la inversión, dar seguridad jurídica a la inversión ¿Y eso qué implica?, pues trabajo precario (Franco, 2024).

Con la derrota del PRI en el año 2000 y el surgimiento de movimientos sociales de trabajadoras y trabajadores que han cuestionado el papel de los sindicatos corporativos como representantes legítimos de los intereses de la clase trabajadora, se generó un sistema de relaciones laborales desequilibrado, pues el Estado tiende a favorecer a los grandes capitales en lugar de actuar como árbitro en los conflictos que se dan en esa relación (Bousas, 2009). Las reformas que flexibilizaron la contratación colectiva en favor de los intereses patronales son un ejemplo de ello. Esto ha llevado a la falta de derechos colectivos reales para la base trabajadora y al surgimiento de contratos colectivos de protección patronal que no benefician a las y los trabajadores, sino que les perjudican al ser negociados y revisados sin su participación activa.

En algunos casos, se han firmado contratos colectivos de trabajo desde antes de la instalación de las plantas en México, como una forma de asegurar la paz laboral y el control de la fuerza de trabajo por medio de sindicatos corporativos asociados a la estructura de poder del Estado. De este modo, en México se han desarrollado estrategias para negociar contratos colectivos simulados y de protección patronal, que favorecen únicamente a los empleadores. Estos contratos, como describe Bensusán (2007), son acuerdos entre un sindicato ficticio y un empleador, destinados a eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones laborales y adaptarlas solo a las necesidades del empleador. Esto deteriora las relaciones laborales y mina la confianza de los trabajadores en los sindicatos. De este modo, los contratos de protección patronal, al basarse en redes políticas, distorsionan la contratación colectiva y facilitan la flexibilidad laboral.

Como se ha mencionado en apartados previos, es en este contexto que el capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) surgió como una exigencia de garantizar el respeto a los derechos laborales en México. De modo que los compromisos asumidos como la democratización sindical, el reconocimiento del derecho a la libre sindicalización, las elecciones sindicales mediante el voto libre, secreto y personal, la legitimación de contratos colectivos y la creación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) para sancionar violaciones a derechos laborales, buscaban generar una estrategia para debilitar el funcionamiento histórico del corporativismo. Si bien es cierto que algunos contratos quedaron sin vigencia porque “los titulares de los Contratos Colectivos son sindicatos

que antes tenían firmados Contratos de Protección” (Franco, 2024), se ha activado el MLRR en beneficio de trabajadores mexicanos, permitiendo reinstalar personas despedidas por su actividad sindical (Belmares, 2024) Esto también ha permitido competir por CCT cooptados por organizaciones corporativas (Quiñones, 2024) e incluso denunciar cualquier injerencia por parte del gobierno local para complicar los procesos de libertad sindical (Castillo-Flores, 2024) La implementación de una verdadera democracia sindical no ha sido una realidad porque, a pesar de los compromisos que se establecieron desde el capítulo laboral del T-MEC, este objetivo se ha enfrentado con obstáculos estructurales, siendo el más importante el papel del Estado en el mantenimiento de un corporativismo sindical acorde a sus intereses, destacando que aquí no hay diferencias ideológicas.

Esta limitación resulta particularmente grave en el contexto mexicano, donde la colusión entre las autoridades laborales estatales y los sindicatos oficialistas sigue siendo una constante. En consecuencia, se puede señalar que la firma del T-MEC no desmanteló las redes que sostienen las prácticas antisindicales en México. En este sentido, en las entrevistas realizadas en el marco del proyecto, se pudo analizar la prevalencia de una arquitectura institucional que posibilita lo ya mencionado y que está conformada por 3 pilares fundamentales: i) gobiernos estatales, ii) sindicatos corporativos y ii) empresas y despachos jurídicos antisindicales.

Si bien en el apartado IV del presente libro se detallará cómo funcionan las prácticas antisindicales que se derivan de esta estructura, y se citarán testimonios concretos en donde se vislumbren las experiencias de actores laborales independientes, se puede adelantar el grado de injerencia que cada uno de los actores tiene en el panorama sindical mexicano. En el caso de los gobiernos estatales, en múltiples casos documentados, las Secretarías del Trabajo locales fungen como facilitadoras de los intereses empresariales, impartiendo charlas supuestamente informativas que, en realidad, buscan desalentar la formación de sindicatos independientes. Estas pláticas, lejos de promover los derechos laborales, reproducen y legitiman discursos de los sindicatos corporativos, advirtiéndolo — e incluso amenazando — a los trabajadores sobre las implicaciones de organizarse fuera de las estructuras oficiales. Dicha injerencia no solo viola el principio de neutralidad que debería guiar a las instituciones públicas, sino que distorsiona los procesos democráticos de las y los trabajadores mexicanos.

En otro frente, se ha identificado el *uso de la estructura gubernamental estatal para acosar sindicatos*. Por ejemplo, mediante protección civil, policía estatal, personal de inspección, etc., quienes siguen autobuses y vehículos de personas trabajadoras, clausuran espacios donde se llevarán a cabo asambleas sindicales e, incluso, se da el seguimiento personal de sindicalistas que se consideran disidentes, lo cual contribuye a un clima de hostilidad y temor, destinado a inhibir la participación en organizaciones. Los sindicatos corporativos, por su parte, operan como un brazo de las empresas, utilizando tácticas que van desde la cooptación hasta la coerción. En algunos testimonios resaltaba que los representantes de estos sindicatos tienen acceso privilegiado a las instalaciones, mientras que los líderes independientes son sistemáticamente excluidos. A los representantes de los sindicatos corporativos se les permite realizar proselitismo durante horarios laborales, mientras que los trabajadores que promueven alternativas sindicales deben hacerlo en su tiempo libre, y bajo la constante amenaza de represalias.

Además de lo descrito, en procesos de legitimación de contratos colectivos es común que se manipule la información proporcionada a los trabajadores, presentando la votación como un mero trámite burocrático sin consecuencias reales. Esta estrategia busca generar la ilusión de consenso, cuando en realidad se trata de un mecanismo más para perpetuar el control sobre la fuerza laboral. Por otro lado, se documentó que estas organizaciones corporativas han establecido alianzas o pactos entre ellas mismas que les permite el reparto de los contratos colectivos de distintos sectores industriales, pactos de “no agresión” que, a su vez, contribuyen a la consecución de favores políticos de las entidades federativas donde operan. Entre el Estado y los sindicatos corporativos hay un eslabón perdido — es decir, no siempre se puede atribuir a uno u otro actor —, en donde se utilizan las amenazas directas, tanto físicas como psicológicas, que funcionan como advertencias para la disuasión de la actividad sindical democrática e independiente. Cabe destacar que estas no se limitan al ámbito individual, sino que se extienden a las familias y círculos cercanos de los trabajadores.

Por último, en el caso de las empresas, los departamentos de relaciones laborales y recursos humanos de las empresas son los principales espacios que utilizan el control laboral de las y los trabajadores. En el reporte al que se tuvo acceso, vía entrevistas anónimas a informantes calificados de

empresas que tuvieron problemáticas con los sindicatos, se pudo observar que es en las áreas de recursos humanos y relaciones laborales donde se gestan y se magnifican las problemáticas sindicales, principalmente por dos razones:

1. El desconocimiento por parte de los responsables de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales de los derechos sindicales de su plantilla laboral y la falta herramientas y habilidades blandas (soft skills) para la resolución de conflictos sindicales y,
2. Mala asesoría legal de despachos jurídicos antisindicales que buscan reprimir antes que solucionar los conflictos sindicales. Cabe mencionar que los socios de estos despachos jurídicos antisindicales incluso están asociados a funcionarios gubernamentales estatales de primer nivel, que utilizan a las Secretarías del Trabajo locales para que los recomienden a las empresas que operan en sus territorios, prometiendo solucionar sus conflictos sindicales.

Se documentó que las empresas, asesoradas por despachos jurídicos antisindicales y funcionarios gubernamentales estatales, actúan de forma impune en prácticas como los *despidos injustificados* a trabajadoras y trabajadores que buscan organizarse, así como la creación de las llamadas *listas negras*, que son documentos compartidos entre empresas del mismo ramo en donde se reportan como conflictivos o problemáticos a ciertos trabajadores y trabajadoras. Como resultado, esto les imposibilita encontrar empleo en otras compañías, atentando con el derecho humano de acceso al trabajo.

Regresando al caso de los despachos jurídicos y consultorías especializadas en temas laborales y sindicales, estas son las encargadas de diseñar estrategias que permitan evadir el cumplimiento de la reforma laboral y neutralizar los intentos de organización independiente. Se documentó que quienes integran estos despachos jurídicos antisindicales tienen relaciones de negocios en otras esferas con funcionarios o exfuncionarios gubernamentales estatales, lo cual puede entenderse como conflicto de intereses o corrupción a través del tráfico de influencias para beneficio económico.

Ahora bien, una puntualización que debe hacerse es que, si la arquitectura de las prácticas antisindicales deriva de estos tres pilares funda-

mentales, cada caso de prácticas violatorias a los derechos de libertad sindical va a tener sus propias formas de configuración, es decir, habrá casos donde la participación del Estado sea más puntual y visible, lo mismo con las empresas o sindicatos corporativos; no obstante, lo que es cierto es que las tres figuras operan de manera articulada y dicha articulación está dada por lo que se ha nombrado reiteradas veces en el documento como la “paz laboral”.

## **II.1. La paz laboral: discurso articulador de las prácticas antisindicales desde la voz de los actores**

Si bien, ya se había definido la paz laboral como un acuerdo corporativo impulsado por el Estado cuyo objetivo es la construcción de un entorno libre de conflictos laborales y sindicales, lo cual coadyuva a generar certeza económica a las inversiones de las empresas extranjeras, principalmente, que se instalan o relocalizan en el territorio mexicano. Es pertinente observar cómo los distintos actores laborales entrevistados reflexionan sobre estas prácticas que son consideradas como positivas o benéficas para el Estado, los sindicatos corporativos y las empresas porque permiten mantener y reproducir su estructura de poder y control sindical corporativo. En muchos casos, estas estructuras de control sindical son motivo de orgullo para la tradición corporativa de entidades federativas como Querétaro, Coahuila, San Luis Potosí, Aguascalientes, entre otras, donde se han firmado convenios que las formalizan: “hay unos convenios que firman, los convenios de la paz laboral que lo hacen entre el gobierno, las empresas y el sindicato” (Quiñones, 2024), estos esconden una forma de actuación que contraviene el Convenio 87 de la OIT respecto a la libertad sindical y que agrupa la fuerza del Estado y los sindicatos corporativos para combatir todo aquello que se identifica como contrario a los principios de la paz laboral.

De este modo, la génesis de la paz laboral se puede localizar en la inserción del modelo económico neoliberal en México:

Hay que recordar que venimos de una etapa en la que el principal objetivo de los gobiernos estatales y sus secretarías de trabajo era mantener la llamada

paz laboral, que básicamente consistía en evitar a toda costa el conflicto laboral. Desde la disputa por la contratación correctiva, hasta evitar el emplazamiento a huelga (Retama, 2024).

Esta estrategia se ha institucionalizado no solo dentro del Estado, sino también dentro de las universidades, donde se ha generado una forma de educación que en pro de este mecanismo, lo cual fortalece que en la práctica se siga una misma línea, la de la protección patronal:

Totalmente, pero no solo no tienen formación, la poca formación que tienen es justamente sucedánea de esta cultura de la paz laboral, donde hay que agradecerle al empleador por crear empleos y, por lo tanto, no hay que exigirle derechos; pero tiene mucho que ver con esto, si tú revisas la currícula de los jueces, de los funcionarios del centro federal, incluso, verás cómo vienen de despachos patronales, verás cómo sus posgrados son de la libre de derecho, de la panamericana, es decir, donde se forman los cuadros patronales, claro tampoco hay mucha diferencia con los de la UNAM, porque los profes de la UNAM, la mayoría son patronales también (Franco, 2024).

En este contexto, uno de los aspectos preocupantes es la manera en que la paz laboral ha sido instrumentalizada, visibilizando mecanismos de presión extrajurídicos. En un testimonio anónimo se mencionó cómo la paz laboral se usó como forma de intimidación para suspender un derecho constitucional como la huelga en aras de «no manchar» un evento político:

Nosotros por un proceso legal, porque así está en nuestro contrato, tenía que estallarse la huelga el día de la toma de protesta de este evento político [...] Eso creo que ha sido lo difícil, porque entonces es como debe prevalecer la paz laboral y que exista coacción para que los trabajadores no tengan del derecho a huelga.

Asimismo, se ha usado para justificar la represión de movimientos sindicales auténticos. En casos documentados, como el de Coahuila, se observa cómo, a pesar de que los trabajadores lograron constituir un sindicato in-

dependiente con un respaldo mayoritario, las estructuras de poder tradicionales terminaron por asfixiar la organización:

Acompañamos una lucha también de trabajadores del sector automotriz en la compañía VU [...] pues ahí se ganó por un amplio margen, ganó el sindicato independiente, sin embargo, la resistencia y la oposición de la empresa no reconoció, aun cuando implementó los acuerdos en el plan de remediación [...] cuando la empresa cerró y se fue, pues los trabajadores empezaron a enfrentar una serie de represalias para poder conseguir trabajo. Siendo trabajadores de VU no los aceptaban en ningún trabajo [...] yo me quedé desencantada totalmente porque, pues ahora con la Secretaría de Coahuila, o sea, es una mujer la Secretaria de Trabajo y pues le hablamos verdad, o sea, sabe de la lucha de VU, sabe que nosotros estamos allá, pero ella siempre está, pues, apareciendo en fotos con Tereso Medina, entonces es bien obvio, verdad, que está apoyando al sindicato actual y, de hecho, cuando vinieron de la Ciudad de México, pues ella participó en el pacto de la paz laboral, y pues hace aparentar como que las cosas van muy normales. De hecho, ella dijo que ya todos los trabajadores de VU estaban acomodados en diferentes empresas y eso no es la verdad (Quiñones, 2024).

En el caso antes citado, la participación de autoridades laborales en la firma de estos acuerdos, a la vez que ignora u omite una realidad laboral ligada a las listas negras, revela una continuidad en las prácticas antisindicales que privilegian la «estabilidad» sobre los derechos laborales de las y los trabajadores. Al mismo tiempo, sirve como reprimenda para aquellas otras personas que quieran sindicalizarse. La paz laboral, en este sentido, no es un simple acuerdo de no agresión, sino un dispositivo de poder y control que consolida un modelo vertical de relaciones laborales, excluyente a todo intento democratizador. Su persistencia plantea serias dudas sobre el compromiso real del Estado con la democratización sindical, especialmente cuando las evidencias muestran que, en lugar de garantizar condiciones equitativas, estos acuerdos refuerzan la asimetría entre la base trabajadora y los empleadores que cuentan con el apoyo del Estado:

La CTM, en conjunto con la Coparmex y otros sindicatos aquí en Aguascalientes, lo hicieron [...] La CTM lo primero que intentó fue decir, “¡no te metas!”; así prácticamente lo dijeron, “¡no te metas en mi territorio, yo no me meto en el tuyo!”; fueron [CTM] con la CROM, y con la CROC, y con la CATEM. Entonces, ahí muy juntitos todos en la foto, muy juntitos al lado de la guber[nadora] (Belmares, 2024).

La manera de blindar el control territorial de las organizaciones es mediante el sostenimiento de “cacicazgos” en donde la negación de cualquier forma de conflicto va en contra de la negociación colectiva auténtica:

Sí hubo intervención en la empresa, a nosotros nos informan que se comunicaron [constantemente] desde la Secretaría del trabajo, que cuál es la situación, qué está pasando aquí, que por ahí hay un desorden con un sindicato rojo que quiere entrar y que les va a generar problemas, su mensaje fue claro: ¡no queremos huelgas en San Luis Potosí! (Saucedo-Báez, 2024).

De esta forma, los casos analizados revelan que la paz laboral en México opera como un sofisticado entramado de dominación que trasciende la mera regulación de las relaciones obrero-patronales. Dicho modelo representa la actualización del corporativismo, haciendo visible un patrón recurrente donde el Estado, lejos de fungir como árbitro imparcial, actúa como garante del “*status quo corporativo*”. Se debe enfatizar que esto no es una anomalía, sino un modelo de control sindical diseñado para neutralizar cualquier forma de disidencia laboral auténtica que está basada en la exclusión sistemática de sectores de trabajadoras y trabajadores organizados de forma independiente.



### **III. Avances y retrocesos en la regulación laboral en México: la voz de trabajadoras, trabajadores y activistas sindicales**

Siguiendo con las discusiones sobre las consecuencias de las prácticas anti-sindicales y la regulación laboral dentro del contexto sindical mexicano, es necesario recuperar las experiencias de los actores laborales que, desde su quehacer cotidiano, pueden dar cuenta de los cambios que han experimentado los espacios laborales y las actividades organizativas sindicales a partir de la reforma laboral de 2019 o las herramientas establecidas por el T-MEC, como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Como se ha mencionado, las prácticas antisindicales son esfuerzos organizados por sindicatos corporativos, empresas y funcionarios gubernamentales orientadas al entorpecimiento de las actividades organizativas democráticas y al control de la fuerza de trabajo por medio de sindicatos corporativos. Estas prácticas constituyen un elemento central en la construcción del contexto sindical mexicano y su debilitamiento o erradicación, lo cual ha sido uno de los objetivos de las recientes modificaciones en las leyes laborales.

A seis años de su puesta en marcha, la reforma laboral de 2019 buscó atender, con un carácter prioritario, la necesidad de democratizar la vida sindical en México, no solo como un ejercicio de reivindicación de derechos laborales para la base trabajadora mexicana, sino presionado también por el capítulo laboral contenido en el T-MEC. Entonces, en el proceso de implementación de estas nuevas condiciones regulatorias, ¿qué se ha logrado?, ¿qué retos han enfrentado los actores?, y ¿qué falta por mejorar para garantizar los plenos derechos de los y las trabajadoras en nuestro país? A decir de las y los actores entrevistados, los cambios regulatorios, si bien son

ponderados como positivos, por sí mismos no bastan para llevar a cabo la profunda transformación que se requiere para terminar con el corporativismo en México. Al abordar el tema de las condiciones sindicales de las distintas regiones en las que se ubican las y los liderazgos de los sindicatos independientes, Coahuila, San Luis Potosí, Aguascalientes, Ciudad de México, Querétaro, entre otras, las condiciones en las que se establecen sus prácticas organizativas siguen estando fuertemente dominadas por el corporativismo:

El entorno sindical de Aguascalientes, y seguramente también en otros estados, sigue estando en manos de los sindicatos corporativos. Como parte de nuestras actividades hicimos una investigación estratégica y descubrimos que el 98% de los contratos colectivos los tiene la CTM (Belmares, 2024).

La presencia del corporativismo y sus prácticas antisindicales no pueden terminar por decreto o la reforma de la ley laboral. Las décadas de este modelo sindical de control de la clase trabajadora han dejado estructuras operativas que siguen oponiendo intensas resistencias a los cambios democratizadores de la vida sindical en México. El surgimiento de nuevos actores sindicales democráticos e independientes no ha tenido el impacto positivo deseado y se siguen legitimando los sindicatos corporativos que no representan los intereses de la clase trabajadora. Las representaciones sindicales corporativas siguen aprovechando de forma importante las relaciones con funcionarios del más alto nivel en los gobiernos estatales y las omisiones de las autoridades federales para legitimar sus contratos colectivos de trabajo:

En ninguna de las empresas hay democracia, no como lo marca la reforma laboral en 2019. [Los sindicatos corporativos] ¡Legitimaron todos los contratos a base de engaños! Con el apoyo del gobierno panista, pues no hicieron ninguna campaña, ni la misma STPS hizo una campaña para apoyar [el proceso de legitimación] confiando que les iba a funcionar bien operando de forma injusta y antidemocrática (Belmares, 2024).

Las sospechas y dudas sobre los procesos de legitimación de los contratos colectivos de trabajo se acompañan de las evidencias que han observado las y los trabajadores y activistas entrevistados; entre las cuales destacan el mantenimiento de las estructuras y redes de relaciones de los sindicatos tradicionales con los gobiernos estatales y representaciones patronales. En este punto destaca la fuerte implicación de los gobiernos locales en la regulación de la vida sindical:

Es un contexto en donde sigue habiendo paternidad por parte de la autoridad local, de la Secretaría del Trabajo hacia los sindicatos, y más delicado aún, hacia las empresas. La Secretaría de Trabajo quiere jugar con la posición de decirle al empresario, no te preocupes, yo te lo arreglo, [*problemas sindicales*], donde cambian al despacho del que tenían anteriormente porque se acercan con la Secretaría y les dicen: “solo te voy a ayudar si está este despacho” (Huitrón-Altuzar, 2024).

La complicidad del sindicalismo corporativo con los gobiernos estatales y con las direcciones de las empresas es clara para quienes se encuentran en la pelea por la democratización de la vida sindical. Este monstruo de tres cabezas construido durante largas décadas sigue operando y sus efectos son visibles en las limitaciones que han establecido para la libertad sindical. Sin embargo, su fortaleza ya no es incuestionable, la entrada en vigencia de la reforma laboral de 2019 y la pérdida de la hegemonía en la representación sindical han supuesto una reducción de su poder en el control de la fuerza de trabajo, pero los retos siguen siendo considerables.

Es una situación de lo más burda, si han podido mantener el control que han tenido durante tanto tiempo, es porque han formado esa alianza, esa mancuerna entre ellos, nosotros hemos dicho que luchamos contra el monstruo de tres cabezas que es: ¡la empresa, el sindicato y el gobierno! (Quiñones, 2024).

De acuerdo con Julia Quiñones, dirigente del Comité Fronterizo de Obreros y Obreras, si algo ha caracterizado al periodo de implementación de la reforma laboral es la lucha, la disputa por arrebatar el control hegemónico del sindicalismo a los corporativistas, abriendo múltiples frentes que implican

batallas contra las centrales sindicales tradicionales, funcionarios públicos cómplices y omisos, empresas, despachos jurídicos y, en algunas regiones del país, las situaciones de inseguridad que se generan por la presencia del crimen organizado.

Como la historia del país lo muestra, los esfuerzos por hacer valer las leyes o las reformas a la ley suelen ir acompañados de importantes enfrentamientos. El caso de la reforma laboral de 2019 no es ajeno a dicha tradición nacional, ampliando el campo de batalla de los pisos de las fábricas a los tribunales laborales, las oficinas de gobierno y las asambleas de trabajadores y trabajadoras. Pese a ello, la reforma abrió un espacio de posibilidad para el resurgimiento de la movilización obrera. Esto es reforzado por los testimonios de los informantes que participaron en este proyecto, quienes en general son optimistas y valoran positivamente los esfuerzos por dar un nuevo aire a la vida sindical en el país:

Prácticamente, antes de la reforma del 2019, pues era muy, muy difícil que alguien pudiera lograr una restauración o hasta lograr un movimiento sindical dentro de una empresa. Era demasiado difícil. De hecho, los que estamos aquí, en el ambiente sindical y representación de los trabajadores, nos hemos dado cuenta de que hay compañeros que hasta tenían ocho, nueve años queriendo formar un sindicato. Prácticamente, no lo podían lograr, entonces, a raíz de la reforma de 2019 que promovió López Obrador, a raíz de eso se facilitan muchas cosas. Se facilitan muchos procedimientos para nosotros poder lograr formar un sindicato y, posteriormente, que se logre una reinstalación, eso es el principal objetivo: poder formar sindicatos de chambeadores para chambeadores, y no sindicatos charros que ni siquiera conocen del proceso que hay dentro de las empresas (Villa, 2024).

Estas expectativas, generadas por los procesos de reforma y por las pequeñas, pero significativas victorias de movimientos sindicales independientes que lograron hacerse de la titularidad de contratos colectivos en el proceso de legitimación han permitido esa valoración positiva; no obstante, también generan algunos cuestionamientos derivados de los conflictos surgidos. Uno de los más relevantes va en función de los pocos casos de éxito que han tenido las disputas contra los sindicatos corporativos. En números generales,

apenas se lograron disputar 663 contratos colectivos en el país, de los cerca de 30,000 legitimados, es decir, apenas un poco más del 2% de los contratos legitimados.

Una de las explicaciones de estos triunfos limitados por parte de los sindicatos democráticos e independientes es la intensa operación que se lleva a cabo en su contra, donde hay un elemento que destaca: “hay un vicio de origen que tiene que ver con los limitados esfuerzos de comunicación social de la reforma entre las bases trabajadoras”;

Sí fue una oportunidad grande para nosotros cuando supimos cómo aprovechar o utilizar la reforma laboral, pero ahí hay un gran detalle, que las herramientas con las que se cuentan **están** como que medio tergiversadas, no muy claras y pues mucha gente, como nosotros que somos trabajadores, que estamos en piso en las fábricas no tenemos el alcance de lo que es esta ley, cómo verla, cómo leerla, esa parte es la que si no queda muy clara, la verdad (Saucedo-Báez, 2024).

Los esfuerzos comunicativos y de promoción de la reforma laboral de 2019 son vistos con sospecha. Si lo que se quiere lograr es una transformación de la vida sindical, uno de los primeros pasos a considerar es la transmisión efectiva de las herramientas con que cuentan las trabajadoras y los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales. El problema es que no hubo una estrategia de comunicación efectiva y se dejaron muchos huecos y vacíos de información que limitaron las posibilidades de impulsar mayores movilizaciones sindicales independientes. Esta problemática, también cuestionada desde la perspectiva de los activistas sindicales, ha sido una de las grandes deudas del proceso de reforma laboral; a pesar de ello, estos avances constituyen un triunfo y es un paso inicial para buscar revertir las siete décadas de corporativismo imperante en el país:

El problema está en que durante décadas la clase trabajadora mexicana ¡No conoció qué era el sindicalismo! No existe una cultura sindical en México. Entonces, no porque hubiese nuevas reglas y un mecanismo de protección a los derechos, la gente necesariamente iba a tener que salir a organizarse, porque dentro no saben ni lo que es organizarse, no saben lo que es un sindicato todavía (Retama, 2024).

Las largas décadas de control de la clase trabajadora por parte de los sindicatos corporativos causaron un gran daño al movimiento obrero mexicano, generando una percepción negativa de los sindicatos y anulando la cultura sindical democrática:

El mecanismo [MLRR] no sustituye la organización, si no eres capaz de organizar un movimiento fuerte que dispute el poder [...] lo que necesitamos es que los compañeros entiendan que tienen los instrumentos para que ellos puedan hacer valer sus derechos, la autotutela del trabajador. Para mí, para eso debiera servir el mecanismo y creo que en los casos de la liga para eso nos han servido (Franco, 2024).

Las reformas a la ley laboral y el establecimiento de distintas herramientas, como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida impulsado por el T-MEC, no puede reemplazar los procesos de construcción de una cultura sindical que permita hacer valer los derechos laborales de las y los trabajadores. Ese es uno de los grandes pendientes dentro del movimiento sindical democrático e independiente, la construcción de una auténtica cultura sindical para combatir de fondo los vicios del sindicalismo corporativo. Este proceso de construcción de una auténtica cultura sindical es un esfuerzo de largo aliento, es decir, requiere tiempo e inversiones importantes para consolidar la participación de las personas trabajadoras en procesos sindicales democráticos. La promoción y el acceso a una educación sindical por parte de las bases trabajadoras complementaría la reforma laboral de 2019. Esto generaría que la reforma fuera algo más que un compilado legal de buenas intenciones. Apostarle a la educación sindical es un plan de acción para consolidar el sindicalismo independiente. Si bien las regulaciones laborales han ayudado a los sindicatos democráticos e independientes a luchar por titularidades de contratos colectivos de trabajo, resultaría más significativo generar un proyecto social y educativo capaz de intervenir y atender las necesidades de las y los sindicalistas independientes,

Todavía es muy pronto para juzgarla [reforma laboral 2019], creo que tenemos muchas resistencias en el cambio, pero, además, adoleció de algo muy importante, no fue una demanda social. A nosotros nos gusta decir que fue

una demanda de los sindicatos independientes, pero la verdad es que no fue así, digo, nos gusta decir porque se oye bien decirlo hacia afuera, pero ya en nuestro fuero interno sabemos que no fue así. Fue la impronta de la negociación de los tratados comerciales lo que llevó a la reforma de tal manera que cuando se hace el proyecto los que menos participan son los sindicatos independientes, sino que es un grupo de académicos en mi caso en ese momento como funcionario de la junta local y algunos otros que participamos en las propuestas (Franco, 2024).

Estas críticas alrededor de la reforma laboral son importantes para evaluar su impacto social. La reforma laboral, como se ha discutido en distintos foros y como lo reconocen los entrevistados, responde a demandas concretas del gobierno estadounidense establecidas en el T-MEC. Esto ha dejado fuera la atención a las necesidades específicas de los sindicatos independientes para combatir las décadas de control corporativo sindical mexicano. A esto se le suma la carencia de una estrategia de socialización o difusión mucho más sólida de la reforma laboral y un proyecto educativo integral, que no solo se oriente a trabajadoras y trabajadores en activo, sino también a las y los futuros trabajadores, esto es, estudiantes de nivel secundaria, bachillerato y licenciatura. El acceso a una educación sindical inicial permitiría fortalecer el movimiento sindical democrático e independiente y la construcción de ciudadanía laborales. Serviría para cuestionar las estructuras corporativas vigentes, visibilizar las relaciones o pactos de poder que restringen los derechos laborales y atender los problemas de estructuración de los sindicatos democráticos e independientes, además de prevenir que se adhieran a prácticas corporativas como la eternización de los liderazgos sindicales, la centralización de la toma de decisiones y la concentración de poder en pocas manos.

Además de la reforma laboral, los cambios que trajo la firma del T-MEC impulsaron la creación de una herramienta particular y novedosa en los acuerdos comerciales, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), el cual se enfocaba en la conformación de paneles binacionales para la resolución de las controversias relacionadas con la violación de derechos laborales, en particular contra la democracia y libertad sindical. Este mecanismo binacional para la resolución de conflictos laborales fue impuesto por el gobierno estadounidense como una herramienta que permitiría no

solo resolver disputas laborales, sino también establecer sanciones a empresas que omitieran el respeto a la libre sindicación de trabajadoras y trabajadores mexicanos. La herramienta fue aplicada exitosamente en 23 casos a lo largo del país. Las entrevistas con personas trabajadoras y activistas sindicales arrojaron datos interesantes al respecto. Si bien el mecanismo necesita mejorarse, su aplicación en México muestra dos realidades: la primera es el reconocimiento, por parte de las personas entrevistadas, de su utilidad en la resolución de disputas sindicales que en México sería complicado resolver, y el interés, por parte del gobierno estadounidense, por generar mecanismos que rompan con el control corporativo de la fuerza de trabajo que históricamente ha imperado en México. La segunda realidad, contrastante con el impulso del gobierno de Estados Unidos para romper con el control corporativo de la fuerza de trabajo, han sido las limitaciones operativas para su implementación o incluso las sospechas de entorpecimiento voluntario por parte de autoridades mexicanas y del mismo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El problema del mecanismo [MLRR] es que cuando llega aquí, al Centro Federal y hay una impartición de justicia, el proceso es muy largo, llevamos un año, y no pueden tener bien la representación sindical, esto genera muchos problemas, en nuestro caso hemos tenido bajas de compañeros (Rodríguez, 2024).

La utilidad indiscutida del mecanismo contrasta con los plazos de operación y los mismos procedimientos de investigación, negociación y sanción que establece. La mayoría de las críticas se centran en la falta de experiencia o en la abierta indiferencia de las instancias mexicanas para garantizar la justicia laboral rápida y expedita. No obstante, los requisitos de aplicación y las fases de los procesos llevados a cabo por los agregados laborales y sus equipos también han despertado críticas de los sindicalistas mexicanos:

Es desgastante tener a los americanos un mes porque para ellos no importa lo que estés haciendo, te voy a marcar ahorita porque quiero que me atiendas una llamada. No me importa qué estás haciendo, pero quiero que hables con fulanita que ese día me dijo en las entrevistas esto. Entonces los trabajadores se ponen nerviosos. A veces no es efectivo [el MLRR] porque se requiere tener

disponibilidad de tiempo de los trabajadores y ejercer recursos para movilizarse con ellos y ellas de un lugar a otro (Castillo-Flores, 2024).

Los procesos de investigación que permiten abrir las instancias negociadoras del mecanismo son minuciosos, requieren reelaboraciones detalladas de los hechos que atentan contra los derechos laborales de trabajadores en industrias clave. Para lograr documentar las violaciones laborales se lleva a cabo una recopilación de información con entrevistas detalladas a los implicados. Al realizar estas actividades se recaban testimonios de trabajadoras y trabajadores para verificar la veracidad de la información recopilada. Por otro lado, las limitaciones en la aplicación del mecanismo a determinados sectores industriales clave, además de que únicamente sanciona a las empresas y no a los actores sindicales, despachos antisindicales y actores gubernamentales que son los que operan las prácticas antisindicales, ha sido otro de los elementos puestos a discusión para que el mecanismo pueda mejorar su desempeño:

El problema que hay me parece, es que el mecanismo laboral de respuesta rápida, al ser parte de un acuerdo comercial, evidentemente aplica para las empresas, sobre su comercio exterior, es decir, sobre sus exportaciones principalmente, por eso es que resulta difícil pensar que puedan aplicar sanciones punitivas sobre esas acciones de intromisión en la vida sindical, de coerción o represión directamente de los organismos corporativos. El problema es que el gobierno y los sindicatos charros no son actores del comercio internacional, o sea, el mecanismo le aplica a las empresas porque las empresas sí son actoras del comercio internacional (Retama, 2024).

Dotar de mayores atribuciones y capacidades de sanción al mecanismo laboral es uno de los reclamos más recurrentes, pues parte del problema radica en que hay una pérdida de confianza en la capacidad de actuación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus funcionarios. A lo anterior se le suman sus limitados recursos financieros para dar cuenta de las acciones que la ley les mandata y, en algunos casos, la colaboración con sindicatos corporativos y empresas. Desde la perspectiva de las personas entrevistadas, eso dificulta que desde esas instancias puedan aplicarse las sanciones a actores no comerciales, es decir, que puedan ser llamados a

cuentas y sancionar liderazgos sindicales corporativos, funcionarios gubernamentales cómplices u omisos ante las prácticas antisindicales que sufren trabajadoras y trabajadores mexicanos, así como a los despachos antisindicales que les asesoran. Aun con estas críticas a lo que requiere el mecanismo, la garantía de la vigilancia estadounidense que acompaña al mecanismo tiende a valorarse positivamente, como una forma de abonar al respeto a los derechos de los sindicalistas.

Desde el lado de los trabajadores, a mí no me parece que haya funcionado mal, me parece que se ha intentado hacerlo funcionar con base en su propio contenido [...] Yo diría, lo que hay que hacer es matizar y lo que hace falta es que el gobierno mexicano tenga obligaciones en el T-MEC, por ejemplo, para pronunciarse, ahorita hemos tenido ya casos donde no se pronuncia, donde se reserva información [*de los casos donde se activa el MLRR*] que no llega a representantes sindicales ni trabajadores, porque el gobierno mexicano es el que figura como parte en el acuerdo, no nosotros, entonces se necesita avanzar en ese tema de transparencia (Franco, 2024).

La demanda de ampliar más las responsabilidades de las autoridades mexicanas está considerada como uno de los elementos más críticos de la operación efectiva del MLRR. Las instancias gubernamentales parecen dar por cumplida su tarea con la promulgación de la reforma laboral y la aceptación del capítulo laboral dentro de las negociaciones del T-MEC; pero estos elementos, como lo han señalado los actores entrevistados, son apenas el inicio del camino hacia un nuevo modelo de sindicalismo mexicano y un contexto laboral que garantice condiciones de pleno derecho sindical,

[Respecto a] el gobierno de México, pues ahí sí hay mucho que cambiar, prácticamente el interés, el acercamiento con nosotros los trabajadores, que nos tomen un poquito más en cuenta, que escuchen más que nada al chambeador, que vean por qué fue ese despido y no simplemente llegar con la empresa y que le diga, ¿ahora, pues, qué pasó con estos trabajadores? (Villa, 2024).

En suma, los esfuerzos por renovar el sindicalismo en México enfrentan una serie de retos que, para ser atendidos, requieren no solo de la voluntad

de acción de los actores involucrados, sino establecer planes y seguimientos concretos que permitan avanzar, atendiendo las demandas más urgentes. Por ejemplo, la operación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los tribunales. Los cambios propiciados por la reforma laboral y el MLRR han resultado positivos, toda vez que han renovado el interés y la discusión sobre el sindicalismo en México. Esto ha permitido generar las condiciones para el surgimiento de movimientos sindicales democráticos e independientes; además, la politización creciente de la población mexicana y de las personas trabajadoras han renovado la discusión pública sobre los derechos laborales, los cuales son elementos básicos para fortalecer las opciones de transformación de la realidad sociolaboral en el país.



## IV. Catálogo de prácticas antisindicales empleadas en México

Una de las tareas más importantes del presente proyecto fue la identificación de las prácticas antisindicales más recurrentes en el contexto laboral de México. Se analizó cómo operan, qué efectos tienen en la clase trabajadora y quienes son los actores que las llevan a cabo. Si se hiciera un ejercicio de análisis a partir de lo que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT), lo que podríamos determinar como prácticas antisindicales están identificadas en tres artículos:

### **Artículo 133.** [*numerales IV, V y IX*]

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- IV. 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;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
- IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación

**Artículo 357.**

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

**Artículo 358.**

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

No obstante, el catálogo de prácticas antisindicales es más extenso y hemos identificado al menos trece prácticas antisindicales empleadas no solo por sindicatos corporativos y empresas, sino también por gobiernos estatales y federales que, a través de su acción u omisión, contribuyen a la violación de los derechos laborales de las y los trabajadores en México. A continuación, describimos a profundidad la forma de operación de estas prácticas antisindicales.

- 1. Acoso laboral.** Es una práctica sistemática de hostigamiento hacia trabajadoras y trabajadores involucrados en actividades de organización sindical no corporativa. La forma en cómo opera en el piso de la fábrica es a través de cambios repentinos y arbitrarios dentro de las áreas de trabajo para limitar la comunicación de las personas organizadoras con sus compañeras y compañeros de trabajo, así como la vigilancia estricta de sus movimientos al interior de la fábrica. Estas prácticas son relatadas en los siguientes testimonios:

**Trabajador:**

*“Pero también pasa por el acoso laboral, práctica antisindical, donde de pronto un representante, está ubicado en un área que le permite tener comunicación con muchas personas [trabajadoras y trabajadores], o que lo pueden ir a buscar, o la pueden ir a buscar, y no pasa nada con la producción. Y entonces, de pronto, le anuncian su cambio de área y lo ponen en una máquina, donde está todo el tiempo vigilado por una persona de recursos humanos. O*

también se da el otro extremo, donde el representante sindical es enviado a una bodega para mantenerse incomunicado con el resto de las personas.

O también se da el caso del supervisor, la supervisora que no le deja de molestar y que, si antes se tardaba 45 minutos en ir a comer, y que ahora, si se tardó 35 ya se hizo acreedor a una amonestación, porque se pasó 5 minutos del tiempo para comer. Ya prácticas de acoso, lo que buscan, pues, es desalentar la organización porque, principalmente, quienes ven esas prácticas son el resto de las personas trabajadoras, que muy genuinamente dicen, “¡yo no quiero que me hagan eso!” Entonces, mejor, cuando me pongan una urna para que vote por ti, lo haré, pero ahorita no me pidas salir a una reunión, no me pidas afiliarme, porque la verdad no quiero padecer lo que tú estás padeciendo. Bueno, eso es la empresa”.

#### **Activista sindical:**

“Hemos tenido un caso de acoso contra una compañera, pero la compañera no quiso tomar acciones judiciales en San Luis Potosí. Pero sí, la compañera por ser parte del movimiento sindical, pues se le empieza a acosar en redes sociales y en algún momento también de manera presencial en la fuente de trabajo.”

ACOSO LABORAL		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Práctica sistemática de hostigamiento hacia trabajadoras y trabajadores involucrados en actividades de organización sindical.	- Empresas - Sindicatos corporativos	- Cambios arbitrarios y repentinos de área de trabajo. - Limitar el contacto con compañeras y compañeros de trabajo. - Acoso en redes sociales y el espacio de trabajo.
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
- Temor para organizarse de manera democrática e independiente por temor a represalias dentro del espacio de trabajo o incluso fuera de este, por las campañas de desprestigio que se organizan vía redes sociales y que son llevadas a cabo por sindicatos corporativos y empresas.		

- 2. Amenazas e intimidación extralaboral.** Podemos definir esta práctica antisindical como el uso de presiones y violencia psicológica para intimidar a las y los trabajadores de desistir de organizarse de

manera libre y democrática. Las amenazas que vive la base trabajadora incluyen el uso de violencia física, incluidas amenazas de muerte para el trabajador/trabajadora y su familia; amagos sobre despidos injustificados y la advertencia de ser reportados en listas negras para no ser contratados por otra empresa. Estas amenazas e intimidación ocurren tanto dentro como fuera del centro de trabajo y, a diferencia del acoso laboral, en esta práctica no se usa la actividad laboral de la trabajadora o el trabajador como pretexto para la vigilancia o la sobre exigencia de la carga de trabajo.

**Trabajador:**

*“Éramos 15 personas, yo creo las que habíamos juntado firmas y andábamos moviéndonos, pues las clásicas intimidaciones, llamadas telefónicas, mensajes de, pues obviamente te va a cargar el payaso, sí, amenazas de muerte a familia, a la persona, al trabajador, o sea, de todo tipo.”*

**Líder sindical independiente:**

*“Sí, sí ha habido amenazas directas, de vida y de personal [...] Sí, sí, y a sus familiares [...] se han hecho demandas y, pues, tener seguridad, o sea, contratar seguridad privada para las instalaciones y todo eso, y sobre todo, para la parte de los que están en el foco público y político”*

**Trabajador:**

*“El día de ayer estábamos haciendo un movimiento en una empresa que se llama [...] en el parque [...] y corrieron con guardias de seguridad a la que era la líder [del movimiento sindical independiente], la que estaba juntando las nóminas y las INES para hacer el cambio de sindicatos. Entonces, no nada más llegan y te despiden, sino a ella ya llegaron con guardias de seguridad, la sentaron en una oficina, la amenazaron y le dijeron que, si no firmaba, la iban a reportar. Entonces las empresas no se están deteniendo para atacar el tema sindical.*

*Pero yo sí llegué a reunirme, prácticamente, con algunos líderes sindicales, y, o sea sí me amenazaban, sí llegaron a querer pintar la raya ¡no te metas en nuestro territorio!, pero no me da miedo, verdad. Es parte del riesgo que llevo, no me da miedo, yo les decía mira, yo voy a estar donde las y los trabajadores se quieran organizar y necesiten asesoría. Y se burlaban, de hecho, me dijeron, ¡no te metas en esta empresa, en esta, en esta, en esta! Pero amedrentar sí lo quisieron hacer, en otras empresas que también estuve organizando, me llegaron a perseguir en sus vehículos.”*

AMENAZAS E INTIMIDACIÓN EXTRALABORAL		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Se refiere al uso de presiones y violencia psicológica para amenazar e intimidar a trabajadoras y trabajadores de desistirse de organizarse de manera libre y democrática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Despachos antisindicales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amenazas de muerte al trabajador/trabajadora o su familia.</li> <li>- Intimidación con personal de seguridad.</li> <li>- Amenazas de despido y de reportar a trabajadores/trabajadoras para que no sean contratados en otras empresas (listas negras).</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disuasión de la organización sindical independiente y democrática por el temor de las represalias que pueden ser objeto pueden sufrir tanto trabajadoras como trabajadores.</li> <li>- Estrés y temor por uso de violencia hacia trabajadoras y trabajadores que intentan organizarse contra el sindicato corporativo, así como temor de daño a sus familias.</li> </ul>		

- 3. Intervención gubernamental.** Intromisión directa u omisión de instancias gubernamentales estatales o federales es también una práctica antisindical porque inhibe la organización democrática e independiente de las y los trabajadores. Estas acciones u omisiones son llevadas a cabo por funcionarios gubernamentales estatales o federales, principalmente, y están enfocadas en influir en los procesos de legitimación sindical para favorecer a sindicatos corporativos o evitar la disputa de los contratos colectivos de trabajo a través del entorpecimiento del procedimiento de solicitud de constancia de representatividad. A pesar de que la demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo está regulada a nivel federal, en algunos casos se documentó la intervención de funcionarios gubernamentales estatales que, incluso, hablan con trabajadoras y trabajadores para disuadirlos de que cambien de sindicato.

**Líder sindical independiente:**

*“Empieza la empresa a tener pláticas de la legitimación de los contratos colectivos, entonces, los empiezan a coartar el voto y decir que tenían que buscar votar por ese sindicato [„] es un hostigamiento laboral, en tanto ha sido por parte de ellos [el sindicato corporativo] como a veces también de la empresa que han existido estos despidos.”*

**Trabajador:**

*“Y la empresa como tal decía que ella no se podía inmiscuir y no daba información tampoco, pues eso estaba generando mucha duda y a mí personalmente se me invitó a participar como parte de esa, de la planilla de votaciones para estar organizándolas. Y se nos dio una charla por parte del supuesto centro federal, con una persona enviada por ellos, la cual nos tenía que dar una información veraz, correcta, acerca de cómo iba a ser la votación, de qué se trataba, cuáles eran los alcances, lo cual de ninguna manera sucedió así.*

*La persona que fue enviada por parte del centro este nos dio la información, así como tal, como quería que la bajara la CTM. Él decía que lo mismo que nos estaban diciendo prácticamente ellos [CTM], que no nos metiéramos en problemas, que nada más era votar por el sí para que se alcanzara la mayoría y que seguía todo sin problemas en la fábrica, que era un mero requisito burocrático para básicamente continuar con el sindicato [CTM].”*

**Líder sindical independiente:**

*“Es tanta la injerencia del gobierno del estado en donde siguen bloqueando que pueda haber más sindicalización, o sea, la gente hoy está con temor porque dice: oye, ya vino la Secretaría de Trabajo [estatal] a decirme [...] Se ha presentado una situación, estamos en el movimiento para constancia, representatividad o previo un recuento y curiosamente llega la Secretaría del Trabajo [estatal], con funcionarios de la misma, solos o acompañados a veces con funcionarios del centro laboral de conciliación de aquí de [estado], para dar pláticas supuestamente sobre derechos laborales que, a petición*

*de trabajadores, que nunca ha sido así, si no ha sido a petición que la empresa y del sindicato corporativo en turno.”*

*“Pues los de la Secretaria del Trabajo [estatal], prácticamente, pues lejos de apoyarnos, a veces, les metía miedo a los trabajadores. O sea, se supone que su trabajo cuando venían aquí a la empresa era decirles que tenían un sindicato, bien democrático y esto traía estos beneficios, defendían al sindicato charro [„] pero era como una práctica muy común para meter ese miedo al trabajador.”*

INTERVENCIÓN GUBERNAMENTAL		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Es la intervención, ya sea por acción u omisión de instancias y funcionarios gubernamentales, estatales o federales, que busca inhibir la organización democrática e independiente de trabajadoras y trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios gubernamentales (Federales y Estatales)</li> <li>- Despachos antisindicales legitimados por los gobiernos estatales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pláticas con trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo para desistirlos de organizarse y proteger a los sindicatos corporativos.</li> <li>- Manejo parcial o erróneo de la información que se le da a trabajadores y trabajadoras para organizarse.</li> <li>- Utilización de despachos jurídicos antisindicales para defender legalmente a sindicatos corporativos y empresas.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabas institucionales para la organización democrática e independiente de trabajadoras y trabajadores.</li> <li>- Generación de redes de protección institucional impulsadas por el Estado (federal y estatal) para proteger a sindicatos corporativos.</li> </ul>		

- 4. Campañas de difamación.** En esta práctica antisindical se busca desacreditar a los líderes sindicales y los movimientos organizativos mediante la difusión de información falsa entre trabajadoras y trabajadores en redes sociales, material impreso anónimo o reuniones con la base trabajadora en los centros de trabajo. Este tipo de acciones tiene como finalidad desacreditar a los sindicatos independientes, así como a las trabajadoras y los trabajadores que lideran las campañas de organización independiente y democrática, representándolos como oportunistas que sólo buscan sus intereses y que no piensan en el bienestar de la base trabajadora. Podríamos decir que este tipo de práctica antisindical es una de las más utilizadas por empresas, sindicatos corporativos y el Estado porque, desde el anonimato, pueden inventar hechos y quienes son el objetivo de

estas campañas de desprestigio están vulnerables al tener pocos recursos para combatirlos, además de que su alcance es limitado porque, tanto la empresa como el sindicato corporativo, tiene acceso a toda la base de datos de trabajadoras y trabajadores y pueden difundir sus mensajes difamatorios.

**Trabajador:**

*“La gente, aunque era una votación cerrada y todo, había una cierta intimidación de todos modos. Los que estuvieron nos dijeron que sí se sentía la presión, y pues, obviamente, todo lo que estuvieron soltando en el transcurso, antes de la votación, con la clásica historieta de todos los lugares donde ha existido la legitimación y que CTM se quiere quedar con la titularidad. Les dicen a los trabajadores que te vas a perder tu aumento, que vas a perder tus prestaciones, que te vas a quedar sin aguinaldos si apoyas el otro sindicato [sindicato democrático e independiente].”*

**Activista sindical:**

*“Entonces, hay una amenaza velada o abierta de que habrá una afectación contra la persona trabajadora o el colectivo si tal sindicato gana la elección, pero esto todo viene de los departamentos tradicionales de recurso humanos.”*

**Líder sindical independiente:**

*“En algunas ocasiones se han prestado estas dependencias para mandar información falsa sobre la trayectoria de nuestro sindicato. Cuando los trabajadores nos informan a nosotros, les proponemos que hagan estas preguntas directas, ¿para qué están aquí exactamente?, ¿quién los trajo?, sí hemos generado a veces hasta debates, ya ha habido ocasiones que la propia gente de manera espontánea los llega a correr [a los funcionarios estatales].”*

**Trabajador:**

*“A mí la empresa me inventó una novela, o sea, enorme y prácticamente a causa de eso, la reinstalación llevó un poquito más tiempo*

*porque lo querían, querían echar abajo mi reinstalación. Decían que era una persona problemática, una persona muy agresiva, y pues, como gracias a Dios, nosotros tenemos toda la evidencia, de audios, videos, toda la evidencia del porqué, cómo fue nuestro despido. Y ahí tenemos a la de recursos humanos, diciendo que si ella quería ya me daba un sindicato que ella quería, no el que nosotros quisiéramos. Que somos personas problemáticas, se les gritó a las trabajadoras, a los que despidieron también por quererse organizar, gritándolas, sometiéndolas, queriéndoles meter miedo.”*

CAMPAÑAS DE DIFAMACIÓN		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Es una práctica que busca desacreditar a los líderes sindicales y los movimientos organizativos a través de la difusión de información falsa entre trabajadores mediante el uso de redes sociales, material impreso anónimo o reuniones con trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Funcionarios gubernamentales estatales, principalmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pláticas por parte de empresas, funcionarios gubernamentales y líderes de sindicatos corporativos para deslegitimar los sindicatos independientes y los movimientos organizativos de las trabajadoras y trabajadores.</li> <li>- Campañas de difamación en redes sociales y materiales impresos anónimos contra los sindicatos independientes y las trabajadoras y trabajadores que lideran las campañas organizativas contra los sindicatos independientes.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
- Deslegitimación y descrédito de los sindicatos independientes y de los liderazgos que organizan las campañas de organización sindical democrática e independiente.		

**5. Despidos injustificados.** Esta práctica antisindical consiste en dar de baja de la plantilla laboral a trabajadoras y trabajadores de manera injustificada debido a su actividad sindical al interior de la empresa, sobre todo, la actividad sindical que busca romper el monopolio de los sindicatos corporativos. Esta es una de las formas más directas de represión antisindical y sirve no solo para reprimir a quien se atreve a organizar una campaña contra un sindicato corporativo, sino también sirve para intimidar a los demás miembros de la base trabajadora, quienes podrían perder su trabajo si tratan de cambiar el sindicato que la empresa acepta y legítima.

El despido injustificado viola los derechos laborales y humanos porque coloca a trabajadoras y trabajadores en una condición de

vulnerabilidad al arrebatarles el medio que les permite acceder a una vida digna, el trabajo. En algunos casos, las y los trabajadores tienen que resistir meses sin un salario que permita satisfacer las necesidades básicas de sus familias. En estos casos, se han documentado dos estrategias que permiten sostener las campañas organizativas anti corporativas y proveerles de los recursos que les permitan sostener económicamente a sus familias, a saber:

- i. **Redes de solidaridad con trabajadoras y trabajadores.** Las y los trabajadores despedidos obtienen apoyo económico de sus compañeros/compañeras para sostener a sus familias y mantener las campañas de organización sindical independiente y democrática; esto se da con cooperaciones, *pedir dinero*, rifas y apoyos económicos de organizaciones sindicales extranjeras.
- ii. **Acceso a nuevas fuentes de trabajo mediadas por sindicatos independientes.** En algunos casos, los sindicatos independientes que ven despedidos de manera injustificada a las compañeras y compañeros que se encuentran organizando a la base trabajadora para romper con la titularidad del contrato colectivo de un sindicato corporativo, logran colocarles en puestos de trabajo en empresas que cuentan con titularidades de contrato. Esto les permite a las y los trabajadores mantener su salario y no dejar a sus familias desprotegidas, mientras se resuelve la disputa por el contrato colectivo. En muchos casos, esto ha servido para dar confianza a la base trabajadora de que el esfuerzo organizativo se mantenga porque se sienten respaldados y, si se llega al extremo del despido injustificado, no se verán afectados económicamente. Desafortunadamente, solo se documentó un caso de esta estrategia de protección a trabajadoras y trabajadores. Esta estrategia la ha implementado el sindicato queretano *Transformación Sindical*.

**Trabajador:**

“Sí, así es, él [líder sindical corporativo] era el secretario general de nuestro sindicato, tenía una Secretaría de la CTM y era trabajador de la Secretaría de Conciliación y Trabajo de aquí [estado].

*Pues, si lo que queríamos era quejarnos, pues a dónde vamos a quejarnos, pues él nos iba a recibir, y en automático sabíamos que era un despido inmediato [...] yo tengo 24 años trabajando en la empresa, en esos 24 años yo creo que antes hubo algunos cuatro o cinco movimientos, compañeros que se quisieron organizar y fueron despedidos. No están en la empresa, o sea, fueron corridos por situaciones ridículas o absurdas, pero fueron corridos a la semana o a los 15 días desde que dieron a conocer que querían organizarnos y que querían que hiciéramos esto, nos duraban más de 15 días.”*

**Líder sindical independiente:**

*“Fueron de los primeros que corrieron, los primeros trabajadores que se acercaron a nosotros los corrieron y, cuando activamos el mecanismo [MLRR], como parte de la reparación del daño, lo que exigía el sindicato era la reincorporación de esos trabajadores.”*

**Activista sindical:**

*“La primera versión de la empresa es cómo elimino el proceso de organización y, entonces, la respuesta viene normalmente de los departamentos jurídicos tradicionales de las empresas, cuando menos en los casos en donde nosotros hemos enfrentado esta situación, que han sido los despidos, por ejemplo, en [Empresa] y en [Empresa], que ha habido estas acciones de tratar de legitimar a los sindicatos titulares [CTM] para tratar de desactivar el proceso de organización independiente [...]. Han llegado al punto de sí despedir gente, eso hay que decirlo, algo que siempre hemos vivido, pues es el caso extremo de práctica antisindical, donde se busca, como siempre dijeron, sacar de raíz, solucionar de raíz el problema.”*

**Líder sindical independiente:**

*“Yo diría que el 95% de los sindicatos que están en [estado] siguen teniendo prácticas antidemocráticas y prácticas en donde la primera persona que esté levantando la mano en dos minutos la despiden [...]. No hay un temor, yo por lo que sigo impresionado es que no*

*hay ningún temor por parte de las empresas a dar de baja, o sea, ellos no se limitan, no hay ningún miedo, nadie los asusta porque puede pasar algo más. Las empresas, lo que hacen cuando alguien les avisa que va a haber un movimiento sindical, es: ¡los corren!*

*Y los despidos son semana con semana, o sea, tenemos empresas en las que estamos en recuentos, en espera de la fecha, y de la noche a la mañana corrieron a cinco, a los cinco líderes que traíamos, la empresa no tiene un temor, dicen, “yo pago tu liquidación y con eso no puedes decirme nada”. Entonces, los abogados mal aconsejan o la misma gente de recursos humanos toman decisiones apresuradas porque no les interesa el trabajador.”*

**Activista sindical:**

*“En lo concreto se refleja desde la inhibición de la participación, la represión suave, lawfare, hacia los compañeros que pretenden organizarse. Se les dice que no les conviene, se les invita a no hacerlo, hasta los despidos de algunos compañeros [...] Pero fíjate que hace rato que me decías si yo había defendido trabajadores, como producto de estas campañas que hemos llevado, sí hemos tenido dos casos, dos demandas, donde son compañeros que, por su actividad sindical, son despedidos, claro, las empresas no lo reconocen, y donde nos hemos encontrado mucho con el bloqueo de los tribunales.”*

**Trabajador:**

*“La empresa no quería sindicatos, así, prácticamente, anteriormente ya se habían querido formar y despedían de inmediato en cuanto se enteraban de que alguien estaba organizándose, los despedían inmediatamente, sin ninguna causa, ni justificación, ni nada. Según ellos que porque, así como los trabajadores, la empresa tenían derecho de romper la relación laboral, la empresa también podía romper la relación laboral, o sea no, y pues todos sabemos que es por quererse organizar. Entonces, a nosotros nos despiden en el momento que intentamos traer un oficio a la empresa, de manera que nos dejará tener ese acercamiento con los trabajadores para organizarlos.”*

DESPIDOS INJUSTIFICADOS		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
El despido injustificado es la forma más directa de represión antisindical y consiste en dar de baja de manera injustificada de la plantilla laboral a trabajadoras y trabajadores que se organizan contra el sindicato corporativo que legitima la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación y despido de trabajadoras y trabajadores con motivo de su actividad sindical.</li> <li>- Cooptación de trabajadoras y trabajadores para que mantengan la representatividad del sindicato corporativo.</li> <li>- Impulso de sindicatos de empresa que incluso ni los trabajadores conocen.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido de los liderazgos sindicales que se organizan contra los sindicatos corporativos y debilitamiento de las campañas de organización sindical independiente y democrática.</li> <li>- El despido como estrategia de difusión de temor entre trabajadoras y trabajadores, lo cual hace más complejo la organización sindical independiente y democrática.</li> </ul>		

**6. Deterioro sistemático e intencional de las condiciones generales de trabajo.** Esta es una práctica antisindical en la que las trabajadoras y los trabajadores ven deterioradas las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades de manera intencional. Esta es una práctica que busca afectar a la base trabajadora que tiene intenciones de organizarse de manera independiente y democrática para que renuncien de manera voluntaria, y tiene como objetivo central desincentivar la organización sindical independiente, manteniendo los privilegios de los sindicatos corporativos. Es importante prestar atención a este tipo de estrategias porque no solo ponen en riesgo la salud de las y los trabajadores al realizar sus actividades de trabajo bajo condiciones de desgaste físico y psicológico intencional; también pone en riesgo a los usuarios de los servicios que brindan las trabajadoras y trabajadores. Un ejemplo es el caso de las y los pilotos, quienes, al operar bajo condiciones de desgaste físico y psicológico, podrían ver disminuida su capacidad de reacción ante imprevistos en los vuelos.

#### **Líder sindical independiente:**

*“Utilizaban el desgaste laboral en jornadas y cuando tenían alguna problemática, algún riesgo de trabajo en China o Asia, que tenía algún problema de salud, pues también los dejaban sin ese servicio médico y los empezaban a descontar de sus salarios, o sea, violaciones*

laborales malas en cuestión de seguridad. Esas tres acciones también empezaron a afectar y la última es en la jefatura, la cual asigna los vuelos, las horas, los destinos, entonces hubo mucha carga de trabajo en sus jornadas laborales por parte del jefe de pilotos con correos muy inhumanos.

Tenemos un control de quejas. Por eso nosotros tipificamos y tenemos todos los soportes, imágenes, en correos de los trabajadores, de las quejas que han tenido, por eso tenemos muy detallado el tema de la jefatura de pilotos. Entonces, todas las quejas, hostigamientos de cualquier tipo, las tenemos registradas, hemos tenido acercamientos directamente con los empresarios y hemos tenido reuniones ya como sindicato-empresa de esas violaciones a los trabajadores. También, en tema de jornadas y violaciones laborales, hemos tenido juntas con ellos, pero, aunque legalmente no tenemos la representación, sí seguimos con las pláticas con la empresa, y se les sigue dando atención a todos los pilotos.”

<b>DETERIORO SISTEMÁTICO E INTENCIONAL DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO</b>		
<b>Definición</b>	<b>¿Quién interviene?</b>	<b>Acciones</b>
Es una práctica antisindical donde las trabajadoras y trabajadores ven deterioradas, de manera intencional, sus condiciones generales de trabajo con la finalidad de desgastarlos física y psicológicamente como represalia a sus actividades de organización sindical independiente y democrática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento de la carga de trabajo de manera intencional, sin respetar los derechos laborales y lineamientos de seguridad.</li> <li>- Eliminar beneficios laborales que protegen la salud y bienestar psicológico de las y los trabajadores.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desincentiva la organización independiente y democrática de trabajadoras y trabajadores por temor a represalias que afecten las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades productivas.</li> <li>- Incrementa el desgaste físico y psicológico de las y los trabajadores.</li> </ul>		

7. **Listas negras.** Se podría calificar a las listas negras como la práctica antisindical más perversa y violatoria de derechos humanos de las y los trabajadores debido a sus actividades de organización sindical independiente y democrática. La forma en cómo opera esta práctica antisindical es a través de la elaboración de un registro de trabajadoras, trabajadores, activistas sindicales o simpatizantes de sindicatos

no corporativos, con el objetivo de impedir que sean contratados por otras empresas. Las listas negras operan después de que las personas trabajadoras han sido despedidas de forma injustificada y este registro de trabajadoras y trabajadores *problemáticos* es compartido entre las redes de empresas que se tienen en un parque industrial o región para *alertar de no contratarlos*.

Estas listas negras son utilizadas como una herramienta de represalia para desincentivar la organización sindical no corporativa y representa uno de los grandes retos de erradicación dentro del contexto sindical mexicano porque, incluso, pueden pasar años para que un trabajador o trabajadora despedido y reportado en una lista negra pueda encontrar trabajo. La denuncia y sanción de las empresas que emplean listas negras para no contratar a trabajadoras y trabajadores es muy complicada porque la forma de recabar evidencia es compleja y muchas veces lo único que se tiene es el testimonio de la persona trabajadora que sufre las consecuencias de no encontrar trabajo a causa de ella. Es ahí donde se tiene que trabajar en reformas para desaparecer esta práctica antisindical y conseguir la sanción efectiva y ejemplar de las empresas y sindicatos que la utilicen.

**Activista sindical:**

*“Yo la conozco [la práctica antisindical] pero desde hace ya muchos años, ¿no? Cuando estuve asesorando al sindicato de la vidriera fue un caso muy, muy resonante y después vino una contraofensiva brutal del grupo modelo, que es el dueño de la empresa y despidió a más de doscientas personas. Muchos de esos doscientos trabajadores no consiguieron trabajo en los siguientes dos o tres años, eso es un hecho.”*

**Asesor sindical:**

*“Las listas negras, sobre todo en ramas especializadas como la aeronáutica, la aeroespacial, en particular aquí en Querétaro, en donde hay un movimiento sindical en una empresa, pues no hay muchas empresas en esa industria, y dan de baja por activismo*

*sindical a trabajadores. Pero esta empresa da la lista negra a las demás empresas que se dedican al gremio, y cuando el trabajador va a buscar una opción abiertamente, los representantes de recursos humanos le dicen al trabajador que va a ingresar, “no, tú no puedes ingresar porque estás en una lista negra donde hiciste esto, estabas abandonando el movimiento sindical para que entrara Transformación Sindical a tal empresa, por lo tanto, no eres bienvenido aquí, ni en ninguna otra empresa.”*

### **Trabajador:**

*“Sí, desgraciadamente aquí en [estado] es una práctica, es una práctica que todas las empresas practican. De manera de que el mismo trabajador batalle en encontrar trabajo en otros lados. Y es, o sea, eso siempre, desgraciadamente, aquí en [estado] es muy común eso. Por eso a veces muchos trabajadores temen mucho el querer organizarse. Temen mucho el querer apoyar a un sindicato independiente y democrático porque le temen, más que nada, a esa lista negra. Al despido y al batallar para encontrar otro trabajo en otro lado.”*

LISTAS NEGRAS		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Es una práctica antisindical donde se elabora un registro de trabajadoras, trabajadores, activistas sindicales o simpatizantes de sindicatos no corporativos, con el objetivo de impedir que sean contratados por otras empresas. Estas listas de personas identificadas como <i>problemáticas</i> son compartidas entre las redes que tienen tanto empresas como sindicatos corporativos. La difusión de las listas negras entre las redes de empresas opera después de que las personas trabajadoras son despedidas de manera injustificada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas y sus redes</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido injustificado y posterior reporte de trabajadoras y trabajadores en listas negras que son compartidas entre las redes donde operan las empresas.</li> <li>- Bloqueo para el acceso a un empleo de trabajadoras y trabajadores considerados <i>problemáticos</i> por su activismo sindical.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temor para organizarse de manera independiente y democrática por la amenaza de ser despedido y no encontrar trabajo en otra empresa.</li> <li>- Desincentiva la organización sindical no corporativa porque pueden pasar años para que una persona trabajadora reportada en una lista negra pueda encontrar trabajo.</li> </ul>		

**8. Negativa de reconocimiento del sindicato.** En esta práctica antisindical, las empresas, en complicidad con los sindicatos corporativos, funcionarios gubernamentales y la asesoría de despachos antisindicales, desconocen los nuevos movimientos sindicales independientes y democráticos, obstaculizando sus procesos de organización. Incluso llegan a frenar la conformación de una nueva representación sindical. Este es uno de los casos donde las prácticas antisindicales se conjuntan, es decir, no existen por sí solas, sino que se conjuntan con otras para detener los procesos de organización sindical mediante el hostigamiento y acoso laboral, amenazas, intimidación, campañas de difamación e incluso la intervención gubernamental.

En esta práctica específica, las empresas hacen uso de los despachos de asesoría antisindical para utilizar estrategias jurídicas que dificulten los procesos de organización sindical. Entre ellos destaca, además de las trabas al interior de la empresa, el desestimar o impugnar el padrón de trabajadores que da su apoyo al nuevo movimiento sindical para la solicitud de recuento ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Cuando, después de toda la batalla que enfrentan las y los trabajadores, por fin procede la solicitud de recuento para la titularidad del contrato colectivo de trabajo, las empresas y los sindicatos corporativos alteran los padrones de las personas trabajadoras con derecho a voto y comienzan a incluir a personal no sindicalizado, incluso a los que tienen la categoría de personal de confianza, para votar por el sindicato corporativo.

**Trabajador:**

*“Estábamos ya a punto de hacer lo que era la legitimación, todavía la empresa nos dice que no, que desconoce nuestro movimiento y, básicamente, sabemos que no es tanto la empresa. Hay un cierto grupo de gente dentro de los directivos de recursos humanos aquí y en la matriz en la Ciudad de México que eran los que estaban interesados porque eran los que estaban ellos en contubernio con CTM y, básicamente, de repente nos quieren echar hacia atrás el proceso, obviamente, pues, basados en algo ilegal o cosas irrisorias.”*

**Activista sindical:**

*“La apuesta de la empresa era que no hubiera sindicato, o sea, hablando de prácticas antisindicales, en este caso, tuvimos una empresa que lo que intentó fue desalentar la participación de la gente en la conformación del nuevo sindicato. Lo hizo de distintas formas, pero, de entrada, cuando les anuncian la terminación del contrato colectivo, porque este anuncio lo hace la empresa en una reunión amplia con trabajadores y trabajadores en la que, además, les anuncian un incremento salarial del 6.5%, que era bastante superior a lo que venía firmado. Así que se notó que la empresa intenta hacer concesiones económicas para convencer de que no era necesario el sindicato. Ahí estaba el incremento, ya sin contratos colectivos, les mejoró dos o tres prestaciones también, sin el contrato colectivo y el mensaje era: “aquí no tiene que haber un sindicato [...]” una de las primeras prácticas en las que las empresas incurren es en tratar de legitimar a su sindicato titular.*

*¿Cómo lo hacen? Por ejemplo, en el caso de [empresa] y ya lo vemos en otros casos también, nunca hubo elecciones sindicales, porque este tipo de contratos los firmaban sindicatos nacionales, de industria, sindicatos estatales de industria, este tipo de membretes en donde nunca hubo elecciones porque están hechos para eso. Y, entonces, de pronto, o la gente se quiere organizar y aparece una convocatoria a elecciones para elegir al Comité Seccional del sindicato nacional de la industria automotriz metal mecánica, bla-bla. Nunca hubo elecciones y de pronto aparecen las elecciones ahí de la nada. ¿Qué se busca?, pues claro, dar la legitimidad a una representación ilegítima que, por cierto, aunque se haya legitimado el contrato colectivo, eso no quiere decir que la gente estaba legitimando su representación.”*

**Trabajador:**

*“Lo hacen operadores del sindicato charro con la complicidad de trabajadores de recursos humanos de la empresa”*

NEGATIVA DE RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Práctica antisindical en la que las empresas, en complicidad con los sindicatos corporativos, autoridades gubernamentales y la asesoría de despachos antisindicales, desconocen los nuevos movimientos sindicales independientes y democráticos, obstaculizando y frenando los procesos de organización sindical independiente y democrática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Funcionarios gubernamentales estatales y federales</li> <li>- Despachos antisindicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer concesiones a la base trabajadora para que se desistan de la organización sindical democrática e independiente,</li> <li>- Utilizar despachos jurídicos antisindicales para poner trabas legales que impidan la organización sindical.</li> <li>- En casos extremos, terminación del contrato colectivo de trabajo y cierre de la empresa.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desmotivación de trabajadoras y trabajadores para continuar con los procesos de organización sindical democrática e independiente.</li> <li>- Escasez de recursos económicos para hacer frente a las acciones legales emprendidas por los despachos jurídicos antisindicales.</li> </ul>		

**9. Omisiones de funcionarios gubernamentales estatales y federales.** Dentro de esta práctica antisindical las autoridades gubernamentales, tanto estatales como federales, tienen un funcionamiento parcial orientado a beneficiar a empresas y sindicatos corporativos. Esta práctica antisindical que utilizan las autoridades laborales estatales y federales tiene el objetivo de generar desgaste y desesperación dentro de los movimientos sindicales democráticos e independientes y que el ánimo organizativo decaiga para que el sindicato corporativo siga manteniendo la titularidad del contrato colectivo de trabajo. El mantenimiento de la *paz laboral* es la principal razón que motiva la intromisión de las autoridades laborales estatales y federales en la vida sindical de la región.

**Trabajador:**

*“Enviamos el primer bloque con las 1,200 firmas al centro federal y en un lapso de [inaudible], iban a salir de vacaciones, precisamente, en una Semana Santa. Nos dijeron que el proceso no se admitía porque se iban de vacaciones, que solamente se aceptaban en caso de huelga, que iban a frenar todo. Eso nos dicen un jueves o un martes, un miércoles, cuando ellos paraban el viernes.*

*Luego de repente nos dicen el día viernes antes de las vacaciones que sí se aceptan, que sí aceptan las hojas para revisarse y entran, se reciben, se aceptan y para el martes de la siguiente semana están rechazadas.*

*El argumento era que tenía ilegible la letra, que la firma no se veía bien, o sea, cuando ni siquiera tenían contra que compararlas, no había un INE o algo con que comparar la firma. Simplemente [decían] que la firma no era, que no estaba correcta y que no se leía bien, y que las copias, algunas fallaban, sí, fallaban, pero no era todas, de esas mil doscientas fácilmente están ochocientas que están sin problema, que pasan todos los criterios, y dijeron [que] no.*

*Ustedes tienen que volver a hacer otra lista, volver a solicitar todas las firmas a los trabajadores y tienen un lapso de tanto[s días] para poderla presentar aquí ante el centro. Pues bueno, depuramos la lista, hicimos nuevas listas y logramos alcanzar las ochocientas más o menos, y era casi, casi los mínimos que estaban solicitando, setecientas más o menos, firmas. Pues, bueno, se vuelven a enviar, las checan y todo, y nos dicen que ok, que sí están, pues, entre comillas bien, pero se acercan a la empresa y la empresa le piden un listado del personal trabajador. Cuando a nosotros en el padrón de la votación para legitimación era de 1,600 personas, ahora la empresa está con un padrón más alto. Entonces, ahora nos volvían a faltar otra cantidad de firmas para completar el 30% del padrón y la empresa lo sacó así de la nada y dijo “es la gente que me están reportando”.*

*Bueno, nos muestran esa lista, y en esa lista iba personal de confianza el cual no estaba adscrito al sindicato, sí eran trabajadores de la planta, pero no estaban adscritos al sindicato [...] nos citó la empresa, a nosotros y al Comité que ya estaba de CTM y nos avisa que también CTM va a entrar, que no quiere enfrentamientos, etcétera. Pero cuando a nosotros se nos negaba el acceso a plantas, cuando a nosotros nos negaban el poder comunicar a los trabajadores de lo que se trataba, darles charlas, etcétera, a ellos [CTM], obviamente, las puertas abiertas para poder hacer esa comunicación, para poder generar las pláticas y todo. Podían pedir tiempo libre, se*

*podían separar y nosotros no y aunque éramos también trabajadores de máquina y en nuestros ratos libres de comida o al entrar o a la salida del turno era cuando hacíamos nuestra labor y ellos simplemente podían retirarse de la máquina y sin ningún problema, sin ninguna consecuencia.”*

### **Líder sindical independiente:**

*“Lo que hemos visto en cuestión del gobierno es que, en vez de hacer una conciliación de modo de imparcial, ya no del sindicato, a veces resultaría que son más del lado del empresario. Entonces, puede ser algo político, puede ser falta de conocimiento en temas de conciliación. No lo sabemos, pero sí, están más del lado empresarial.”*

### **Activista sindical:**

*“Es una empresa que no tiene sindicato en ningún otro lugar del mundo y resulta que en [estado] sí, además tuvo una queja de por medio, y además [fue] una queja muy resonante porque fue por despidos que al final resultaron reinstalados y ha pasado cualquier cantidad de cosas en [empresa] y el gobierno del estado no ha dicho una sola palabra sobre [empresa]. Creo que esa también es parte de una actitud antisindical, o sea, no reconozco que existe el sindicato, para mí como si no existieras, lo que existe es la CTM. Es otra forma, otra práctica antisindical, o sea, hago como que no existes, pero en los hechos trabajo contra ti. Porque ahí hubo control de los jueces, movieron las piezas claramente del gobierno del estado sin que ellos dijeran una sola palabra sobre el asunto.”*

### **Trabajador:**

*“Eso ha pasado, en [empresa] la CATEM logró adherirse porque la empresa le dio todos los documentos para que nada más se lograra adherirse porque los compañeros tardaron más de cuatro meses en juntar el 30% y la CATEM lo juntó de la noche a la mañana. O sea, eso no es normal, no se puede hacer.”*

OMISIONES DE FUNCIONARIOS GUBERNAMENTALES ESTATALES Y FEDERALES		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Práctica antisindical que utiliza la estructura institucional de las autoridades laborales, estatales y federales, para operar de manera parcial y beneficiar a empresas y sindicatos corporativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Funcionarios gubernamentales (autoridades estatales y federales)</li> <li>- Despachos antisindicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negar o retrasar los procedimientos legales necesarios para solicitar el recuento de votos para la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</li> <li>- Uso de despachos jurídicos antisindicales para retrasar o invalidar las demandas de organización sindical independiente y democrática.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste y desmotivación para la organización sindical democrática e independiente.</li> <li>- Frustración e impotencia de la base trabajadora para luchar contra esas trabas institucionales.</li> <li>- Mantener <i>la paz laboral</i> de la entidad donde se da el movimiento laboral democrático e independiente.</li> </ul>		

**10. Pactismo sindical impulsado por el Estado.** Dentro de esta práctica sindical, las autoridades estatales, principalmente, aunque no se puede excluir a las federales, buscan generar acuerdos formales e informales con sindicatos corporativos, empresas y sus organizaciones patronales para mantener la *paz laboral* y generar un frente común para combatir y controlar los movimientos sindicales democráticos e independientes y evitar la competencia entre sindicatos corporativos. Era una forma burda de control por parte del Estado donde las autoridades gubernamentales aseguraban a los sindicatos corporativos que cada uno de ellos mantendría su *rebanada del pastel*, evitando la competencia y conflicto entre ellos al repartir los contratos colectivos de trabajo de las nuevas empresas instaladas en la entidad entre las dirigencias sindicales corporativas.

**Activista sindical:**

*“Entonces, por ejemplo, nos encontramos con que la otra ocasión nos hablan de la oficina del secretario del trabajo de [estado] y nos pide que la representación del [sindicato] asista a una reunión con ellos, a la que también van a convocar al Sindicato Nacional de Trabajadores de [empresa] que, aunque es un sindicato de empresa bien delimitado a su propio centro de trabajo, tiene una presencia política muy fuerte. Cuál va siendo la sorpresa cuando llega primero el representante de [sindicato] que está en la oficina a la que fueron*

*convocados el procurador del trabajo, y el secretario general de la CAT. Entendemos que se trata de una reunión que la CAT pidió para decirle a [sindicato]:*

*¡Firmemos un pacto de caballeros, tú no te metes en mis empresas, yo no me meto en las tuyas!*

*Bueno, obviamente el compañero representante de [sindicato] no aceptó esa propuesta, ¿no? Y después llegó el de [empresa] y cuando se dio cuenta de que estaba ahí en la CAT lo expulsó de la oficina, y ambos representantes de [sindicato] y de [empresa] le reclamaron al procurador, cómo era posible que estuviera jugando ese papel, prácticamente de vocero de la CAT. Hay que recordar que venimos de una etapa en la que el principal objetivo de los gobiernos estatales y sus secretarios de trabajo era mantener la llamada paz laboral que, básicamente, consistía en evitar a toda costa el conflicto laboral.*

*Desde la disputa por la contratación colectiva, hasta evitar el emplazamiento a huelga. Entonces, en [estado] el cacique de la CTM presumía que su política era cero emplazamientos a huelga. Obviamente, el secretario de trabajo, cuando no tenía el gobierno el partido [PVEM], en general, lo que hacía era propiciar que esta práctica se mantuviera. Obviamente, es una práctica en contra de los derechos laborales, en contra de la negociación colectiva auténtica. En esa medida es una práctica antisindical, es decir, esta política de la paz laboral así sumida, pues es la política antisindical de los gobiernos y particularmente de los secretarios del trabajo.”*

### **Líder sindical independiente:**

*“Yo creo que han desarrollado una relación con los sindicatos charros en donde son sumisos, en donde ellos organizan y lo que ellos terminan haciendo al exterior en contra de Transformación Sindical. Estoy 100% seguro que se teje desde Madero 70 en las oficinas de la Secretaría del Trabajo. Sí. Ahí es donde se da la intromisión en la vida sindical de la región al 100%”.*

**Asesor sindical:**

*“Tienen una política de decir que están de acuerdo con la libertad sindical, aunque en realidad la libertad sindical que a ellos les interesa es la negativa, se comprometen con la libertad sindical, pero en la práctica promueven la paz laboral. Y, entre otras cosas, promueven esos acuerdos de no agresión entre sindicatos y lo siguen promoviendo. Implica cada quien con su botín y no nos metamos con el botín del otro y ¿cuál es el botín? La empresa, ¿quién ayuda a conseguir el botín? El abogado de la empresa, por eso es que cuando hay movimientos auténticos todo eso no funciona.*

*Por ejemplo, lo acabamos de ver, un caso en [estado] donde hicieron todo lo posible por detener el recuento, pero no pudieron porque tocó con un tribunal de los buenos, con una jueza de las buenas y se tuvo que llevar a recuento. Buscaron al líder del sindicato [independiente y democrático], me buscó a mí el Secretario de Trabajo para pedirme que le dijera que no se fuera a afectar a la empresa, y yo le decía, bueno, ¿por qué no mejor en lugar de decir que no haya disputa tu garantizas que haya una disputa democrática, que no afecte a la empresa? Por ejemplo, citó a la procuraduría de la defensa del trabajo a nuestros representantes, a nuestros dirigentes locales, aparentemente para atender sus demandas y en realidad era para sentarlos con el líder del otro sindicato.”*

**Trabajador:**

*“De hecho, en esta empresa, como aún no estaba constituido el sindicato, estaba en pie de lucha, pero a los sindicatos democráticos de aquí de [estado] sí los llegaron a invitar, pero no participaron en esas actividades. La CTM lo primero que intento hacer, no te metas, así prácticamente lo dijeron, ¡no te metas en mi territorio, yo no me meto en el tuyo!, pero fue con la CROM, y con la CROC, y con la CAT-TEM. Entonces, ahí muy juntitos todos en la foto, muy juntitos al lado de la gober[nadora].”*

PACTISMO SINDICAL IMPULSADO POR EL ESTADO		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Es una práctica antisindical en la que las autoridades gubernamentales, sobre todo las estatales, buscan generar acuerdos formales e informales con sindicatos corporativos, empresas y sus organizaciones patronales para mantener la <i>paz laboral</i> y generar un frente común para combatir y controlar los movimientos sindicales democráticos e independientes y evitar la competencia entre sindicatos corporativos aliados a sus intereses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos.</li> <li>- Funcionarios gubernamentales estatales, principalmente</li> <li>- Organizaciones patronales.</li> <li>- Despachos jurídicos antisindicales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repartición de contratos colectivos de trabajo entre sindicatos corporativos aliados a los intereses de gobierno y las empresas.</li> <li>- Reuniones con liderazgos sindicales independientes y democráticos para insistirles en el mantenimiento de la <i>paz laboral</i> y la no competencia con los sindicatos corporativos.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de un frente común entre Estado, empresas, sindicatos corporativos, organizaciones patronales y despachos jurídicos antisindicales para detener los movimientos sindicales democráticos e independientes</li> <li>- Imposibilidad para competir de manera libre por la titularidad de contratos colectivos de trabajo.</li> </ul>		

## 11. Suplantación de identidad en campañas de organización sindical.

En esta práctica antisindical, los sindicatos corporativos copian y falsifican los materiales sindicales que utilizan las campañas sindicales no corporativas, además infiltran a personas ajenas a la empresa para confundir a las y los trabajadores. Los materiales reproducidos son tanto los materiales impresos como las estrategias que se utilizaban en redes sociales.

### Activista sindical:

*“Ahorita la CATEM tiene como sindicato a [empresa], ellos ocupaban gente, trabajadora de [empresa], venían aquí y entregaban volantes sin ser trabajadores de [empresa], cuando en realidad no saben ni cómo estaba la situación dentro de la planta y de hecho nosotros sacábamos folletos y ellos prácticamente nos lo copiaban, nada más cambiándole el logo, y pues mucha gente sí se confundía. Y nosotros resistimos e insistimos con ellos de que, si no nos ven a nosotros, no son parte de [sindicato independiente y democrático], son parte del otro sindicato [corporativo].”*

**Trabajador:**

*“Sí, de hecho, por ejemplo, era como su método, no, su estrategia, de tener confundido al trabajador, copiándonos los flyers, los colores y eso, y nomás cambiaban en dos o tres cosillas. Hubo ocasiones que hasta los mismos trabajadores nos decían ¿Oye, qué onda? ¿Aquí andan ustedes afuera y todo? Porque ellos saben que éramos chameadores de esa empresa, y por esa causa nos habían despedido y tenemos ese apoyo de los trabajadores. Entonces, se confundían y se acercaban con ellos cuando se daban cuenta o les decíamos, pues que no éramos nosotros, pues se retiraban. Entonces, era una práctica, o una estrategia más que nada, que ellos hacían para confundir al trabajador.”*

SUPLANTACIÓN DE IDENTIDAD EN CAMPAÑAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
En esta práctica antisindical los sindicatos corporativos copian y falsifican los materiales sindicales y campañas en medios electrónicos, como redes sociales, con la finalidad de confundir a trabajadoras y trabajadores donde se está gestando un movimiento sindical no corporativo; además de infiltrar a personas ajenas a la empresa para confundir a las trabajadoras y trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copiar y falsificar materiales impresos generados por sindicatos no corporativos para hacer sus campañas de organización sindical democrática e independiente y confundir a trabajadoras y trabajadores.</li> <li>- Copiar y falsificar las campañas en redes sociales de los sindicatos no corporativos para confundir a trabajadoras y trabajadores.</li> <li>- Infiltrar personas ajenas a los sindicatos no corporativos para confundir a la base trabajadora.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confusión de trabajadoras y trabajadores para no distinguir entre un sindicato corporativo y un sindicato independiente y democrático.</li> <li>- Retardar los procesos de organización sindical democrática e independiente.</li> </ul>		

**12. Uso de despachos antisindicales.** Esta práctica se caracteriza por la contratación de bufetes jurídicos especializados en la contención o desaparición de movimientos sindicales democráticos e independientes. Son estos despachos jurídicos antisindicales los que diseñan las estrategias legales para desmovilizar la sindicalización democrática e independiente o beneficiar a organizaciones sindicales corporativas. Un aspecto preocupante del uso de despachos jurídicos antisindicales es que son, incluso, *promovidos desde las instancias laborales gubernamentales, es decir, las Secretarías del Trabajo estatal-*

les. Cuando se rastrea quiénes son los abogados titulares de esos despachos jurídicos antisindicales, se pueden identificar redes de negocios que incluyen la participación de estos abogados antisindicales en empresas con funcionarios estatales de primer nivel.

Entonces, se podría inferir que estos despachos jurídicos antisindicales no solo buscan la desaparición de los movimientos sindicales democráticos e independientes, sino que también procuran generar negocios y beneficios económicos para determinados funcionarios estatales. Esto se debe a que son precisamente dichos funcionarios quienes recomiendan a las empresas con qué despacho deben trabajar, aprovechando su posición de poder dentro de la administración pública. Los sindicatos independientes que se han enfrentado a estos despachos antisindicales, una vez que han logrado la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, han ejercido su derecho a vetar el trabajo con estas representaciones legales antisindicales.

**Trabajador:**

*“Sí, claro, el de [empresa] es uno de ellos [despacho jurídico antisindical]. De hecho en [empresa], quien manda es un despacho jurídico [antisindical]; recursos humanos nada más se dedica ahorita a hacer las nóminas porque, derivado de la lucha que han llevado de los trabajadores y de la firma del contrato colectivo de trabajo de las y los trabajadores, pues se ha exigido que, si no hacen bien su trabajo, se vaya recursos humanos. Ya prácticamente, ya llevamos dos recursos humanos, dos cambios de recursos humanos porque no hacen bien su chambá. Entonces lo que hizo [empresa] a nivel global fue que contrató un despacho, un bufete de abogados, para que se dirigieran directamente con el sindicato. Así [está] la cosa, y ese bufete asesora a más empresas de aquí, en [estado], en esas prácticas antisindicales, en esas prácticas de querer detener los movimientos de los sindicatos democráticos.”*

**Líder sindical independiente:**

*“La Secretaría de Trabajo quiere jugar con la posición de decirle al empresario, ‘no te preocupes, yo te lo arreglo [conflicto sindical]’, ahorita nos pasó en [empresa], en donde cambian al despacho del*

*que tenían anteriormente porque se acercan con la Secretaría y le dicen, ¡solo te voy a ayudar si está este despacho [antisindical]! ¡Si no está este despacho, no te puedo ayudar!*

*Es correcto, es una mafia, no sé, voy a parecer Andrés Manuel, pero es una mafia del poder. Es una mafia, el poder controlar a las empresas y trabajadores a través de despachos [antisindicales], ellos les ponen el sindicato y les dicen a las empresas si firmas con este despacho y con este sindicato no vas a tener problemas. El tema es cuando quedan evidenciados que ni con el despacho [antisindical], ni con el sindicato [corporativo] que recomiendan, le pueden ganar al sindicato que represento. Yo no tengo una sola empresa que trabaja con [despacho jurídico antisindical] porque yo le digo a las empresas, ¡si quieres tener una relación conmigo a 20 años, a 50 años no tienes que tener un despacho como ese, contrata al que quieras contratar, pero con ese yo no trabajo!”*

USO DE DESPACHOS ANTISINDICALES		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Consiste en una práctica antisindical en la que se contratan bufetes jurídicos especializados en la contención o desaparición de movimientos sindicales a través del diseño de estrategias legales para desmovilizar la sindicalización democrática e independiente y beneficiar a organizaciones sindicales corporativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Funcionarios gubernamentales estatales, principalmente</li> <li>- Despachos jurídicos antisindicales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delegar las estrategias legales para contener o desaparecer los movimientos sindicales democráticos e independientes.</li> <li>- Reforzar el pactismo entre estado, empresas y sindicatos corporativos.</li> <li>- Generación de redes de complicidades entre funcionarios gubernamentales estatales y despachos jurídicos antisindicales.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extinción o retraso, a través de estrategias legales y complicidades con funcionarios gubernamentales estatales, de los procesos de organización sindical democrática e independiente.</li> <li>- Reforzar legalmente el sindicalismo corporativo en los estados que utilizan los despachos jurídicos antisindicales.</li> </ul>		

**13. Vigilancia y uso de la arquitectura institucional del Estado.** En esta práctica antisindical el Estado despliega sus recursos materiales, económicos y humanos para generar mecanismos de control y vigilancia sobre trabajadoras, trabajadores y liderazgos sindicales democráticos e independientes. Se hace uso de la infraestructura y recursos del estado para seguir a líderes sindicales, seguir vehículos, monitorear la actividad laboral de los sindicalistas incómodos a los líderes sindica-

les corporativos e, incluso, la clausura de los espacios donde llevan a cabo las asambleas de organización con trabajadoras y trabajadores.

### **Líder sindical independiente:**

*“La secretaría de gobierno un día antes de nuestra asamblea de [empresa] nos dimos cuenta de que el tema era complejo. Había gente de la autoridad del transporte, persiguiendo los camiones, cuando hicimos la asamblea en [Municipio], entonces han activado la artillería del gobierno para poder atacar al [sindicato], para corretear a nuestros transportes, para que estén siguiendo a los trabajadores, para que les digan que no vayan a la asamblea. Usan a protección civil, a la policía estatal para que estén afuera de las asambleas.”*

### **Trabajador:**

*“Pero la verdad no se daban cuenta [trabajadoras y trabajadores] porque sí nos estaban vigilando, o sea, sí nos vigilaban [por parte] del Estado, [aunque] a lo mejor no lo sentían los compañeros. Afortunadamente, nunca llegaron más que a querer sabotear alguna cosa que hiciéramos, pero sí nos tenían en la mira.”*

VIGILANCIA Y USO DE LA ARQUITECTURA INSTITUCIONAL DEL ESTADO		
Definición	¿Quién interviene?	Acciones
Es una práctica antisindical que hace uso de la arquitectura institucional del Estado para generar mecanismos de control y vigilancia sobre trabajadoras, trabajadores y liderazgos sindicales democráticos e independientes, con el objetivo de eliminar la organización sindical no corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Sindicatos corporativos</li> <li>- Funcionarios gubernamentales estatales, principalmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de la arquitectura institucional del Estado para intimidar y desmotivar la organización sindical independiente y democrática.</li> <li>- Intimidación y vigilancia de trabajadoras, trabajadores y liderazgos sindicales democráticos e independientes.</li> </ul>
<b>Efectos en la organización sindical y base trabajadora</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temor en trabajadoras y trabajadores para que desistan de organizarse de manera democrática e independiente.</li> <li>- Barreras para la organización de reuniones o asambleas informativas para la organización sindical democrática e independiente.</li> </ul>		



## V. Conclusiones y recomendaciones para combatir las prácticas antisindicales en México

Algunas de las recomendaciones que se emiten en el presente documento implican una verdadera transformación de las condiciones estructurales que permiten el fortalecimiento del corporativismo sindical mexicano, es decir, se trata de derrumbar el aparato ideológico e institucional que hacen posible que se reproduzca el sindicalismo corporativo y sus prácticas antisindicales. En el camino hacia el fortalecimiento del trabajo decente, desde la perspectiva de la OIT, este no se recorre solo, sino que está imbricado con el proceso de construcción de la *ciudadanía laboral*, entendida como una forma de ver el trabajo dentro de un conjunto de derechos y obligaciones que las y los trabajadores construyen colectivamente. Este conjunto de procesos sirve para combatir las desigualdades sociales y económicas que están presentes en el trabajo, entre las que destacan: el acceso a oportunidades de desarrollo social y económico, la protección de derechos laborales y la participación en los procesos de toma de decisiones dentro del espacio de trabajo.

En este camino hacia la construcción del trabajo decente y la ciudadanía laboral, se debe trabajar en rescatar la fortaleza del trabajo colectivo, porque la fuerza de las demandas legítimas de trabajadoras y trabajadores encuentra terreno estéril en la lucha individual. Este fortalecimiento de la identidad sindical colectiva de trabajadoras y trabajadores sindicalistas mexicanos ha sido un esfuerzo de años y en estos tiempos hay condiciones favorables para hacer de la lucha sindical organizada, libre y democrática, un movimiento social que genere mejores condiciones de vida para la clase trabajadora mexicana. Bajo ese espíritu, las acciones y recomendaciones que aquí se

exponen se enmarcan en periodos de corto, mediano y largo plazo, entendiéndose que el cambio social no solo es voluntad de los actores, sino también el resultado de condiciones estructurales adecuadas para que el cambio social sea posible.

## **V.1. Acciones a corto plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y democracia sindical**

- a. Diseñar e implementar un programa nacional de capacitación sobre derechos laborales y libertad sindical para trabajadoras y trabajadores mexicanos.** A lo largo de las entrevistas a liderazgos sindicales independientes y activistas laborales, uno de los temas que surge de manera frecuente era el desconocimiento de la base trabajadora sobre sus derechos laborales y sindicales, así como de los mecanismos que tiene a su disposición para hacerlos valer. En su totalidad, las entrevistadas y los entrevistados destacaban que cuando se acercaban a sus compañeras y compañeros para tratar temas sobre la vida sindical de la empresa, desconocían sus derechos laborales y las formas en que pueden hacerlos valer.
- b. Diseñar e implementar un programa nacional de capacitación para personal de empresas sobre el respeto a los derechos laborales y la libertad sindical.** Cuando se realizó la evaluación sobre la importancia y el impacto del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) como herramienta binacional para resolver problemáticas laborales, destacó la necesidad de capacitar a los departamentos de recursos humanos o relaciones laborales de las empresas respecto a derechos laborales y libertad sindical, pues era en estos espacios donde se escalaban los conflictos laborales. Esto es, gran parte de las quejas interpuestas ante el MLRR se debió a una mala intervención de estos departamentos y la pésima asesoría de los despachos jurídicos antisindicales. Por ello, se necesitan estos programas de capacitación para empresas.
- c. Brindar herramientas a trabajadoras y trabajadores para fortalecer la negociación colectiva auténtica.** El fortalecimiento de una

negociación colectiva auténtica, no simulada, pasa por dos momentos; el primero es la generación de las condiciones estructurales e institucionales para fortalecer y crear sindicatos independientes y democráticos. Este paso, con sus problemáticas y contradicciones, ya se ha dado con la reforma laboral y las disposiciones del capítulo laboral del T-MEC. Sin embargo, hay un segundo momento igual de importante, este es, otorgar a las y los trabajadores mexicanos las herramientas y habilidades necesarias para que sean ellas y ellos quienes puedan liderar procesos de negociación colectiva con las empresas y, en un marco de igualdad, puedan luchar por mejores condiciones laborales y salariales. Algunas herramientas son la Investigación estratégica de empresas y cursos sobre la reforma laboral, la contratación y negociación colectiva pueden ser elementos importantes para lograr auténticos procesos de negociación colectiva.

- d. Generar redes de soporte y apoyo sindical transnacional para promover leyes, mecanismos y herramientas que permitan fortalecer las condiciones laborales y sindicales de la clase trabajadora mexicana.** A lo largo del proyecto, cuando se **habló** de los temas relacionados con los conflictos laborales en México, destacaba que el apoyo de organizaciones sindicales de Estados Unidos y Canadá marcaba una diferencia, al menos mediática, en la fuerza y legitimidad en la lucha de las y los trabajadores mexicanos. Ante la incertidumbre por la firma del T-MEC y la ratificación del capítulo laboral, ahora es más importante que nunca generar las redes de solidaridad sindical trinacional que permitan enfrentar las luchas legítimas de **las y los** trabajadores en Estados Unidos, Canadá y México.
- e. Formular una propuesta trinacional (Estados Unidos, Canadá y México) sobre el fortalecimiento del capítulo laboral y la nueva reforma laboral de México.** Si bien está latente la posibilidad de que no se ratifique el T-MEC y que en su lugar se firmen tratados individuales, desde las organizaciones sindicales de Estados Unidos, Canadá y México se puede promover una agenda laboral y sindical trinacional que permita afianzar los avances que se han logrado en los últimos años a partir del capítulo laboral del T-MEC y la reforma laboral de 2019. Gran parte de los avances en temas de democracia y

libertad sindical que se dieron en México fueron gracias a los mecanismos establecidos en el capítulo laboral del T-MEC, por lo que no ratificar estos acuerdos sería un retroceso muy grande para México, pues el incentivo para respetar la ley laboral sería nulo. Si no se ratifica el T-MEC, será necesario generar una agenda laboral trinacional que defienda los avances en libertad, democracia sindical y los derechos laborales de la clase trabajadora.

Recordemos que, durante el desarrollo del presente estudio, no se encontró información relativa a la aplicación de las sanciones previstas por la ley a quienes vulneran los principios de libertad y democracia sindical, ni a quienes transgreden los derechos laborales de las y los trabajadores mexicanos. Esta ausencia de datos parece derivar tanto de la omisión como del evidente desinterés de las autoridades responsables por hacer cumplir la legislación laboral mexicana. De ahí surge la necesidad de fortalecer y ampliar los mecanismos trinacionales de resolución de conflictos laborales.

Además de esto, se debe establecer un nuevo tipo de sanciones, no solo de naturaleza económica o comercial a las empresas, sino a los actores sindicales, abogados antisindicales, funcionarios gubernamentales estatales y federales, que intervienen de manera parcial y son cómplices para beneficiar a sindicatos corporativos que son omisos al momento de hacer valer la ley laboral en México. Ello podría incluir la suspensión de beneficios a los actores que lleven a cabo prácticas antisindicales en México: la eliminación de registros de organizaciones sindicales corporativas, la suspensión de visas de entrada a estos países, la intervención de cuentas bancarias o propiedades, la pérdida de representatividad ante instancias internacionales, etc.

## **V.2. Acciones a mediano plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical**

- a. Generar información sobre los efectos de la implementación de la reforma laboral en México.** Una de las grandes problemáticas al momento de hacer una evaluación de la implementación de la reforma

laboral en México es que el acceso a la información es prácticamente imposible. En las solicitudes de acceso a la información las dependencias gubernamentales encargadas de generarla juegan un papel lamentable y cualquier ciudadano o especialista laboral interesado en conocerla se enfrenta a un laberinto burocrático en el que las diversas dependencias federales se pasan la responsabilidad de generarla. El argumento que utilizan para evadir su responsabilidad de rendir cuentas es que se trata de información *ad hoc*, es decir, se utiliza un eufemismo para encubrir dos hechos: i) se está ocultando información, ii) no existe la voluntad de implementar la reforma laboral y lo que esta implica de manera firme en México, esto es, que debe haber sanciones a quienes violen las leyes laborales, llámense abogados litigantes, empresas, funcionarios gubernamentales estatales y federales y líderes sindicales corporativos.

Hasta el día de hoy, no fue posible conocer cuántos funcionarios, abogados litigantes, funcionarios gubernamentales estatales y federales o líderes sindicales han sido sancionados o si se han presentado quejas de corrupción o tráfico de influencias en el otorgamiento de las titularidades de contratos colectivos de trabajo. Sin esta información no se estará en condiciones de generar las iniciativas necesarias para implementar una nueva reforma laboral en México que atienda las demandas legítimas de trabajadoras y trabajadores mexicanos, y no sólo de los líderes sindicales corporativos que buscan mantener el *status quo* del poder sindical en México.

- b. Generar información sobre los efectos del capítulo laboral del T-MEC.** Uno de los ejercicios más interesantes que ha tenido la regulación laboral en México ha sido la firma del capítulo laboral del T-MEC y la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) como una herramienta binacional para la resolución de los conflictos sindicales. Aunque no se acepte formalmente por parte de funcionarios mexicanos o estadounidenses, el MLRR es una herramienta que surge de la desconfianza de las autoridades laborales mexicanas respecto a sus contrapartes en Estados Unidos para resolver los conflictos generados por la violación a la libertad y la democracia sindical.

En ese sentido, hace falta generar un análisis profundo sobre el contenido de las quejas que se interpusieron ante el MLRR para así poder identificar las variables que aparecen con mayor frecuencia en estos conflictos laborales y, de esta forma, generar acciones para desincentivarlas o eliminarlas. Además, con la recopilación de esta información sería factible generar iniciativas para una nueva reforma laboral que atienda esas variables generadoras de conflictos laborales en México. No obstante, de no ratificarse el T-MEC y su capítulo laboral, se correría el riesgo de estancar y revivir nuevamente el corporativismo sindical mexicano de la mano de la central sindical que desplazó a la CTM como organización sindical hegemónica aliada al partido en el poder en México (MORENA), la CATEM.

- c. **Reforma a la ley laboral y penal para prohibir de manera tajante la práctica de las listas negras.** Es necesario erradicar una de las prácticas antisindicales que más daño hace a las y los trabajadores, las listas negras o el reporte de las personas que han participado en actividades de organización sindical democrática e independiente dentro de una empresa y han sido etiquetados como trabajadoras o trabajadores incómodos por su activismo. ¿En qué consisten las listas negras o el reporte de las y los trabajadores? En esta práctica, las empresas que han despedido a personal por su actividad sindical utilizan sus redes de contactos con otras empresas para pasar los nombres de las personas que se consideran *fuentes de problemas* con la finalidad de que no se les contrate.

Esta actividad no sólo es antisindical, sino también violatoria de los derechos humanos de las y los trabajadores mexicanos, pues les impide acceder a una forma de vida digna a través del trabajo. Las estrategias de resistencia que utilizan las personas que han sido incluidas en las listas negras o que han sido reportadas como *problemáticas* por su actividad sindical son realmente limitadas porque su capacidad de agencia es limitada. Por ejemplo, en el caso de Querétaro, quien ha apoyado a las personas que han sido incluidas en las listas negras es el sindicato, en específico, Transformación Sindical.

En estos casos, este sindicato apoya a las personas despedidas pagándoles el ingreso que han dejado de percibir y colocándolas labo-

ralmente en empresas donde tienen titularidad de contratos colectivos mientras se resuelven los juicios por despidos injustificados y las acciones interpuestas ante el MLRR.

- d. Sanciones a los funcionarios gubernamentales, socios de despachos jurídicos antisindicales y sindicatos corporativos que promuevan prácticas antisindicales.** Si bien las leyes laborales mexicanas establecen sanciones a quienes lleven a cabo acciones contrarias a la libertad y la democracia sindical, corrupción, entorpecimiento sin razón o tráfico de influencias en juicios laborales u otorgamiento de titularidades de contratos colectivos de trabajo, al día de hoy no se conoce cuántas personas han sido sancionadas por ello, pues las dependencias gubernamentales encargadas de aplicar la ley han sido omisas al respecto.

Entonces, funcionarios estatales, sobre todo, continúan impunes, reproduciendo las prácticas antisindicales enlistadas y generando conflictos en los espacios de trabajo para proteger a los sindicatos corporativos, todo esto con la asesoría de despachos jurídicos antisindicales. Basta ver algunos de los casos interpuestos ante el MLRR para observar que una constante es la intervención gubernamental estatal en la protección de los sindicatos que no representan los intereses legítimos de la clase trabajadora mexicana y el apoyo de despachos jurídicos antisindicales para definir la estrategia legal que permita entorpecer la organización sindical democrática e independiente. Esto incluye la eliminación del registro de los sindicatos corporativos que, en complicidad con las autoridades estatales, empresas y despachos jurídicos antisindicales, violan sistemáticamente los derechos laborales de las y los trabajadores mediante el uso de prácticas antisindicales.

- e. Mayores recursos económicos y una mayor capacidad de sanción efectiva por parte del Centro de Conciliación y Registro Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.** A ningún estudioso de los temas laborales en México toma por sorpresa el hecho de que la aprobación de la reforma laboral de 2019 en México fue el resultado de la presión de las organizaciones sindicales y el gobierno de Estados Unidos como condición para la firma del T-MEC. Sin embargo, como ha ocurrido con múltiples reformas en el país, el alcance de

la reforma laboral se quedó corto porque no se fortaleció financieramente a las instancias gubernamentales encargadas de aplicarla y se les restringió la facultad de imponer multas a las empresas o sindicatos que violen la ley o incumplan sus obligaciones.

Por ejemplo, una de las dependencias gubernamentales encargadas de la aplicación de la reforma laboral, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, no tenía el personal suficiente para atender los procesos de legitimación de los contratos colectivos de trabajo y para el ejercicio presupuestal de 2025, pues se le recortó un 32.5% de su presupuesto (Voz Laboral, 2025). Con estas acciones, el gobierno federal de México demuestra poco interés por el impulso y fortalecimiento de un sindicalismo democrático e independiente y beneficia, más bien, a la organización sindical de la cuarta transformación, la CATEM y su líder nacional y senador de MORENA.

### **V.3. Acciones a largo plazo para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical**

- a. Implementar la figura de los educadores laborales en los planes de estudio del nivel medio superior y superior.** El objetivo de esta acción es generar conciencia desde una edad temprana sobre los derechos laborales e incidir en la construcción de ciudadanía laborales que permitan romper el monopolio de la representación de la base trabajadora que tienen los sindicatos corporativos. Como ya se ha mencionado, existe un gran desconocimiento entre las y los trabajadores mexicanos sobre sus derechos laborales y los mecanismos a su disposición para hacerlos efectivos. Si bien este desconocimiento se puede combatir con campañas informativas, es necesario sentar las bases para generar cambios estructurales. Una forma de hacerlo es mediante la implementación de educadores laborales en los planes de estudio en el nivel medio superior y superior para fortalecer los objetivos del trabajo decente y la formación de ciudadanía laborales en las futuras generaciones de trabajadoras y trabajadores. Se trata de construir una cultura de respeto a los derechos humanos

laborales y promover la importancia de la organización colectiva de las y los trabajadores mexicanos.

- b. Fortalecimiento de la inspección laboral.** El Centro Laboral de Conciliación y Registro Laboral debe ser la instancia encargada de vigilar y hacer cumplir la ley laboral. Para lograrlo, no sólo debe estar enfocada en la resolución de las problemáticas laborales que sean de su competencia, también debe tener un enfoque preventivo y, bajo esta lógica, debería tener la capacidad financiera y operativa para hacer valer la ley laboral mediante la inspección laboral de los centros de trabajo. El objetivo es generar un mecanismo de inspección laboral robusto que dé cuenta no sólo de las normas oficiales aplicables a los centros de trabajo, sino también de los actos de discriminación o acoso laboral que se denuncien, los despidos injustificados o la denuncia de listas negras, en suma, de combatir, a través de la inspección laboral, las prácticas antisindicales en su totalidad. Con estas acciones se podrán establecer mecanismos reparatorios ante las violaciones a derechos laborales, en primera instancia, así como implementar sanciones económicas o legales en caso de reincidencia.

#### **V.4. Recomendaciones generales para el fortalecimiento de los derechos laborales, la libertad y la democracia sindical en México**

- a. Definir el rol de los agregados laborales.** Es percepción común de los líderes de sindicatos democráticos e independientes que en ocasiones los agregados laborales de la embajada de Estados Unidos legitiman a las personas titulares de las secretarías del trabajo estatales al acudir a eventos organizados por ellas, sin establecer una postura crítica ante las violaciones sistemáticas a los derechos laborales que frecuentemente violan. Con estas acciones de cero crítica, los agregados laborales legitiman a funcionarios gubernamentales implicados directamente en la operación de prácticas antisindicales de protección a sindicatos corporativos.

**b. Establecer lineamientos estrictos para la formación de sindicatos únicos.** Ante el descrédito de los sindicatos corporativos por parte de la base trabajadora, las empresas asesoradas por despachos jurídicos antisindicales y funcionarios gubernamentales han decidido hacer a un lado a los sindicatos corporativos, pero no el control de la fuerza de trabajo. Para lograrlo han impulsado la creación de sindicatos únicos, es decir, sindicatos que solo existen en la empresa donde se celebra el contrato colectivo de trabajo. Esto con la finalidad de tener el control de la fuerza de trabajo cuando el sindicato corporativo era repudiado por las y los trabajadores. Entonces, el hecho de ya no contar con un sindicato corporativo titular del contrato colectivo de trabajo no es garantía de que se cuente con prácticas democráticas al interior de un sindicato. Es por esa razón que se debe tener cuidado y generar lineamientos estrictos para no estar legitimando una práctica antisindical que viola la representación real de las y los trabajadores y sus intereses legítimos.

**c. Desarrollo de habilidades blandas (*soft skills*) para la resolución de conflictos sindicales en empresas.** A lo largo de la investigación se observó una constante, los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales, si bien cuentan con conocimientos técnicos para desarrollar sus tareas al interior de las empresas, carecen de herramientas que les permitan entender que los trabajadores tienen derechos que la empresa no puede violentar. La mayor parte de ellos conoce las consecuencias, por ejemplo, de violar derechos laborales como el de la libertad de asociación, sin embargo, llevan hasta sus últimas consecuencias las prácticas antisindicales que protegen a los sindicatos corporativos.

¿Por qué se da esta práctica antisindical? La mayor parte de las veces es el resultado de una mala asesoría legal por parte de los despachos legales que siguen pensando en relaciones laborales corporativas cuando es evidente que el modelo de relaciones laborales basada en el corporativismo ya no es el modelo imperante. Sin embargo, otra causa común es la idea de los encargados de las relaciones laborales al interior de la empresa de que los empleados carecen de derechos y que se debe de hacer lo que la empresa dice, aunque esto viole

sus derechos laborales. Hace falta un cambio de mentalidad para desarrollar un nuevo conjunto de *soft skills* que permita transitar hacia la democracia sindical y el respeto a la libertad de asociación por parte de los empleados de la empresa.

En conclusión, el combate a las prácticas antisindicales en México implica un esfuerzo de largo aliento para articular redes de solidaridad sindical transnacional y acciones concretas por parte de las autoridades laborales del país. La firma del T-MEC y el capítulo laboral que, a su vez, impulsaron la reforma laboral de 2019 en México, fue un punto de partida para la germinación de una verdadera lucha sindical en México. La posibilidad de que no se ratifique el T-MEC y su capítulo laboral significaría un retraso importante en la lucha por mejores condiciones de trabajo en México, pues no habría incentivos o sanciones que obliguen a respetar aspectos esenciales de la libertad y la democracia sindical como, por ejemplo, lo hace el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. ¿Quién tendría que dirimir una violación al derecho a la libertad sindical en una empresa cuando es el propio Estado el que comete esta violación? Es por ello que, mientras los sindicatos corporativos sigan haciendo pactos de promoción y respeto a la *paz laboral* en conjunto con el Estado y las empresas, las posibilidades de generar un verdadero movimiento social que pugne por mejores condiciones laborales para las y los trabajadores mexicanos será una sueño más que una realidad alcanzable.



## Referencias

- Belmares, M. (2024, noviembre). \*Entrevista a trabajador de TEKLAS\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- Bensusán, G. (2007). \*Análisis institucional: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores\*. Ciudad de México: UNAM.
- Bouzas, J. A. (2009). \*Contratación colectiva de protección\*. \*Revista Latinoamericana de Derecho Social\*, 9, 29–52.
- Bureau of Labor Statistics. (2025, enero 28). \*Union Members 2024\*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
- Carrillo, M., Martínez Juárez, J. J., & Lara Ovando, J. (2014). \*La situación de la contratación colectiva en el sector manufacturero de Querétaro en el contexto de la reforma laboral\*. Querétaro, México: FUNDAP.
- Carrillo Pacheco, M. A., Martínez Juárez, J. J., & Lara Ovando, J. (2007). \*El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos: La experiencia queretana\*. En A. Covarrubias & V. Solís (Eds.), \*Un siglo de sindicalismo en México\* (pp. 135–159). Hermosillo, Sonora: Mora Cantú Editores.
- Castillo-Flores, E. (2024, noviembre). \*Entrevista a Secretario General del Sindicato Transformación Sindical\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- CEPAL. (1965). \*El proceso de industrialización en América Latina\*. Nueva York, NY: Colección Investigación Cualitativa.
- Fajnzylber, F. (1990). \*Industrialización en América Latina: de la “caja negra” al “casillero vacío”: comparación de patrones contemporáneos de industrialización\*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Meyer, L. (1989). \*El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo\*. En G. Bensusán (Ed.), \*Estado y sindicatos: crisis de una relación\* (pp. 21–30). Ciudad de México: UAM / Friedrich Ebert Stiftung.
- Office of the United States Trade Representative. (2018). \*Chapter 23: Labor\*. <https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/23%20Labor.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (1998). \*Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento\*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- Quintero, C. (2000). \*Flexibilidad y sindicalismo: reflexiones para su entendimiento\*. \*Región y Sociedad\*, 12(19), 135–159.
- Quiñones, J. (2024, noviembre). \*Entrevista a la Directora del Comité Fronterizo de Obreras y Obreros (CFO)\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- Retama, F. (2024, diciembre). \*Entrevista a activista y organizador sindical\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- Rodríguez, M. (2024, noviembre). \*Entrevista a Coordinadora de Proyectos de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- Salinas-García, R. J. (2016). \*La configuración industrial del sector aeroespacial en el estado de Querétaro, México: retos y posibilidades de desarrollo\*. Ciudad de México: Editorial Fontamara.
- Saucedo-Báez, M. A. (2024, diciembre). \*Entrevista a representante sindical\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- Schmitter, P. C. (1992). \*¿Continúa el siglo del corporativismo?\* En R. Ocampo (Ed.), \*Teoría del corporativismo: ensayos de Philippe C. Schmitter\* (pp. 39–92). Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). \*Hacia un nuevo modelo laboral\*. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA\\_UN\\_NUEVO\\_MODELO\\_LABORAL.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023, enero 20). \*100 días para concluir el plazo de legitimación de contratos colectivos\*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/100-dias-para-concluir-el-plazo-de-legitimacion-de-contratos-c>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). \*Se registran las tasas de sindicalización más altas en los últimos siete años\*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-registran-las-tasas-de-sindicalizacion-mas-altas-en-los-ultimos-siete-anos?idiom=es>
- Sindicato Transformación Sindical. (2024, noviembre). \*Entrevista al Secretario General y Director Jurídico del Sindicato Transformación Sindical\*. (R. J. Salinas-García, Entrevistador).
- U.S. Department of Labor. (2025). \*USMCA cases\*. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca-cases>

# ANEXOS

## ANEXO 1



CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.  
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA  
COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA JUDICIAL.

"2025, Año de la Mujer Indígena"

**OFICIO CJF/SGP/COGEPI/DGEJ/T/405/2025**  
Ciudad de México, 5 de marzo de 2025.

**Lic. Valeria Soberanis Kurczyn**

Secretaria para el Trámite de Solicitudes de Acceso a la Información  
Unidad de Transparencia  
**Presente.**

Por instrucciones de la maestra María Jacqueline Martínez Uriarte, Titular de la Dirección General de Estadística Judicial y en atención a su oficio UT/STSAI/0614/2025-330030425001399-AC, por el que solicita lo siguiente:

*"En atención a lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, párrafos 5, 6 y 7, pido a Usted tenga a bien informar lo siguiente:*

1. *¿Cuántos abogados litigantes o representantes han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 5 de la LFT, debido a la promoción de acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y en general actuaciones improcedentes que tengan como finalidad prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral?*

*(...)*

4. *¿Cuántos servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 7 de la LFT, debido a retraso, obstrucción o influir en el procedimiento de registros sindicales o de contratos colectivos de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo? Especificar funcionarios multados por causa: i) retraso; ii) obstrucción o iii) influir y estado.*

5. *¿Cuántos servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 7 de la LFT, por otorgar constancia de representatividad sin causa justificada?*

*(...)*

*Lo anterior de acuerdo a lo dispuesto por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el sentido de que el CJF es la instancia que cuenta con dicha información. Se adjunta oficio."*

Al respecto, con fundamento en los artículos 149 y 150, del *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo*, esta Dirección General cuenta con la atribución de proveer a las distintas áreas administrativas, información estadística relevante, oportuna y confiable que generan los órganos jurisdiccionales con motivo de su actividad jurisdiccional, hago de su conocimiento que, el Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE), no cuenta con campos que permitan identificar lo solicitado en el punto "1" de su requerimiento, en todo caso se requeriría de un



CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.  
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA  
COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA JUDICIAL.

análisis jurídico que implicaría la revisión de cada uno de los asuntos del conocimiento de los órganos jurisdiccionales, lo cual no se encuentra tutelado por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información en una primer consulta, lo cual no se encuentra tutelado por la **Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública**, en relación con el artículo 20, segundo párrafo del **Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública en el Consejo**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el seis de septiembre de dos mil diecinueve.

En consecuencia, esta Dirección General no se encuentra en aptitud de proveer la información en los términos que requiere el solicitante, ya que ello no puede considerarse materia del derecho de acceso a la información, porque lo que en realidad se persigue es generar un documento o informe *ad hoc*, del cual esta unidad administrativa no tiene la obligación normativa, de conformidad con los artículos 128 y 130, párrafo cuarto de la citada ley de transparencia, así como el diverso 129 de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y el 26 del *Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de mayo de dos mil quince y el dos de abril de dos mil cuatro, respectivamente.

Robustece lo anterior el criterio 3/2017, emitido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, cuyo rubro y texto son del tenor literal siguiente:

**“NO EXISTE OBLIGACIÓN DE ELABORAR DOCUMENTOS AD HOC PARA ATENDER LAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN.** Los artículos 129 de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y 130, párrafo cuarto, de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, señalan que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o

qrwKFEyJL2U9wETT5W5XKpcx8bHWqxAOCKupAY8kxkEq=



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.  
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA  
COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA JUDICIAL.

*del lugar donde se encuentre. Por lo anterior, los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan en el formato en que la misma obre en sus archivos; sin necesidad de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de información”.*

Ahora bien, con relación a los numerales “4 y 5” de su solicitud, le comunico que toda la información del **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** no es competencia del Consejo de la Judicatura Federal.

Sin otro motivo, le expreso las seguridades de mi atenta consideración.

**Atentamente**

*(firmado electrónicamente)*

**Mtro. Carlos Enrique Álvarez Tello**

Secretario Técnico “A” de la

Dirección General de Estadística Judicial

Actividad	Nombre de la persona servidora pública	Cargo
Elaboró:	Lic. Francisco Alejandro Ramírez Santander	Jefe de Departamento

Volante  
1371/2025

qmwKFEYL2U9wETT55WXKpcc8bHWqxAOCKupAY8kckEo=

## ANEXO 2



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional  
Subdirección de Acceso a la Información



Oficio No. CFCRL/CGAJ-83.1/074/2025  
Asunto: Solicitud de Información Pública 332589725000097

Ciudad de México, a 21 de febrero de 2025.

## APRECIABLE SOLICITANTE

En atención a su solicitud de acceso a la información que fue recibida mediante el Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información con fecha 18 de febrero de 2025 y registrada con el folio 332589725000097, cuyo contenido es del tenor siguiente:

*"En atención a lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, párrafos 5, 6 y 7, pido a Usted tenga a bien informar lo siguiente: 1. ¿Cuántos abogados litigantes o representantes han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 5 de la LFT, debido a la promoción de acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y en general actuaciones improcedentes que tengan como finalidad prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral? 2. ¿Cuántos servidores públicos han sido suspendidos, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 6 de la LFT, hasta por noventa días sin pago de salario, por la dilación de los juicios laborales por motivo de dilaciones o conductas irregulares? 3. ¿Cuántos servidores públicos han sido destituidos de su cargo, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 6 de la LFT, por reincidir en la dilación de los juicios laborales por motivo de dilaciones o conductas irregulares y cuántos de estos casos fueron notificados al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia? 4. ¿Cuántos servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 7 de la LFT, debido a retraso, obstrucción o influir en el procedimiento de registros sindicales o de contratos colectivos de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo? Especificar funcionarios multados por causa: i) retraso; ii) obstrucción o iii) influir y estado. 5. ¿Cuántos servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral han sido multados, en los términos que establece el artículo 48 párrafo 7 de la LFT, por otorgar constancia de representatividad sin causa justificada? 6. Especificar las entidades federativas donde más sanciones, de acuerdo a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 48 de la LFT, se han implementado. "(sic)*

Con fundamento en los artículos 19, último párrafo y 28, fracciones XVI y XVII del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como PRIMERO y SEXTO del Acuerdo por el que se delegan en las y los servidores públicos adscritos a las Coordinaciones Generales del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, las facultades que se indican, publicado en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 25 de noviembre de 2020 y el Acuerdo que lo modifica y adiciona publicado en el D.O.F. 02 de junio de 2021; se informa lo siguiente:

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

Carretera Pizacho-Ajusco No.714, col. Torres de Piedra, alcaldía Tlalpan, CP.14209, CDMX. Tel: 55 5574 8600 www.gob.mx/ctri



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional  
Subdirección de Acceso a la Información

patrones en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme a lo establecido en los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo, así como registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

En este sentido, el artículo 9º de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral establece lo siguiente:

*Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones:*

- I. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria individual prevista en el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;*
- II. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria colectiva, misma que se brindará a petición de las partes o de la autoridad judicial;*
- III. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;*
- IV. Establecer el servicio profesional de conformidad con los parámetros estipulados en la Ley Federal del Trabajo y esta Ley;*
- V. Establecer planes de capacitación de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y esta Ley;*
- VI. Auxiliar a los sindicatos o trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos y los requisitos legales aplicables;*
- VII. Convocar y organizar los recuentos para consultas a solicitud fundada de los trabajadores, o en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada en la verificación de la elección de directivas sindicales conforme al artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo;*
- VIII. Expedir las constancias de no conciliación;*
- IX. Expedir las constancias de representatividad;*
- X. Verificar el apoyo mayoritario de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo que los rigen y sus convenios de revisión, vigilando el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto;*
- XI. Tomar en consideración las propuestas y opiniones del Comité Nacional de Concertación y Productividad referidas en el artículo 153-K, fracciones XII, XIII y XIV, de la Ley Federal del Trabajo;*
- XII. Verificar que el contenido de los contratos colectivos de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el artículo 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo;*
- XIII. Proporcionar la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea a los tribunales que así lo requieran;*
- XIV. Hacer pública conforme al artículo 365 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la información de los sindicatos, y brindar a las personas que lo soliciten copia de los documentos que obren en los expedientes registrados, previo pago de los derechos correspondientes, en términos del artículo 80, de la Constitución y de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, priorizando la utilización de medios tecnológicos;*
- XV. Establecer un modelo de gestión conciliatoria y administrativa para su adecuado funcionamiento;*



**2025**  
Año de  
**La Mujer  
Indígena**

Carretera Picacho-Ajusco No.714, col. Torres de Piedra, alcaldía Tlalpan, CP 14209, CDMX. Tel: 55 5574 8600 [www.gob.mx/ctcr](http://www.gob.mx/ctcr)



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional  
Subdirección de Acceso a la Información

- XVI. Establecer el Código de Conducta para las personas servidoras públicas al Centro;
- XVII. Implementar medidas que garanticen un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación, violencia y acoso, así como la sustentabilidad ambiental del propio órgano;
- XVIII. Imponer las multas que correspondan por el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a la normatividad aplicable, y
- XIX. Las demás que establezcan la Ley Federal del Trabajo, la presente Ley y la normatividad aplicable.

De lo anterior se advierte que, dentro de las facultades y atribuciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, no se encuentra la de conocer sobre lo requerido en su solicitud de información, por lo que esta autoridad se encuentra jurídica y materialmente imposibilitada para proporcionar la información requerida en la solicitud de mérito; toda vez que de conformidad con el artículo 130, cuarto párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) "...Los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los Documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones en el formato en que el solicitante manifieste, de entre aquellos formatos existentes, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre así lo permita."

En razón de lo anterior, se hace de su conocimiento que el Sujeto Obligado competente para dar respuesta a su solicitud es el Consejo de la Judicatura Federal al ser el órgano encargado de la impartición de justicia laboral, competentes para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos respecto de los trabajadores señalados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracción XX, primer párrafo de la Constitución recién invocada; 1º y 604 de la Ley Federal del Trabajo; 1º, 73, 86, fracción XXXV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, mismos que se transcriben para pronta referencia:

#### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

*Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;*

(...)

*XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.*

(...)

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

Carretera Picacho-Ajusco No.714, col. Torres de Pedriera, alcaldía Tlalpan, CP 14209 CDMX. Tel: 55 5574 8600 [www.gob.mx/cfcr](http://www.gob.mx/cfcr)



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional  
Subdirección de Acceso a la Información



*Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.*

*Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.*

*En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.*

#### LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*Artículo 1. Los órganos del Poder Judicial de la Federación son:*

- I. La Suprema Corte de Justicia de la Nación;*
- II. El Tribunal Electoral;*
- III. Los Plenos Regionales;*
- IV. Los Tribunales Colegiados de Circuito;*
- V. Los Tribunales Colegiados de Apelación;*
- VI. Los Juzgados de Distrito, y*
- VII. El Consejo de la Judicatura Federal.*

*Artículo 73. La administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, en los términos que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.*

*El Consejo de la Judicatura Federal velará, en todo momento, por la autonomía de los órganos del Poder Judicial de la Federación y por la independencia, imparcialidad y la legitimidad de las y los miembros de este último.*

*Artículo 86. Son atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal:*

*(...)*

*XXXV. Fijar las bases de la política informática y de información estadística que permitan conocer y planear el desarrollo del Poder Judicial de la Federación, así como regular, recopilar, documentar, seleccionar y difundir para conocimiento público, con apego a las normas en materia de transparencia y acceso a la información pública, las sesiones de los tribunales colegiados de circuito y tribunales colegiados de apelación;*

En consecuencia, con fundamento en los artículos 136, primer párrafo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 131, primer párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se le orienta para que dirija sus planteamientos ante dicha autoridad, misma que cuenta con su propia Unidad de Transparencia, cuyos datos pueden ser consultados en la siguiente electrónica:

- Consejo de la Judicatura Federal: <https://tinyurl.com/yksjwnfg>



**2025**  
Año de  
**La Mujer  
Indígena**

Carretera Picacho-Atusco No.714, col. Torres de Padierna, alcaldía Tlalcoan, CP.14209, CDMX. Tel: 55 5574 8600 [www.gob.mx/cfrl](http://www.gob.mx/cfrl)



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional  
Subdirección de Acceso a la Información

No omito informar que, de conformidad con los artículos 142 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP) y 147 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), podrá interponer dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación de esta respuesta, por sí mismo o a través de su representante, un recurso de revisión ante el INAI en los supuestos establecidos en los artículos 143 de la LGTAIP y 148 de la LFTAIP. Este recurso podrá interponerlo vía Plataforma Nacional de Transparencia en la dirección electrónica: <http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>, en la sección denominada "Sistema de Gestión de Medios de Impugnación", o podrá encontrar el formato en la siguiente dirección electrónica: <http://inicio.inai.org.mx/Formatos/recrev.pdf>.

Sin más por el momento, es propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. KAREN LÓPEZ ONOFRE  
SUBDIRECTORA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN.

ELABORA: GVDA  
REVISAS: KLO



**2025**  
Año de  
**La Mujer  
Indígena**

*Prácticas antisindicales en México en el contexto del T-MEC. Combatiendo el monstruo de tres cabezas* de Rolando Javier Salinas García, Juan Manuel Godínez Flores, Heriberto Pacheco García y Adrián Gutiérrez Godínez publicado por el Fondo Editorial de la Universidad Autónoma de Querétaro, se terminó de editar en febrero de 2026 en versión digital para acceso abierto en los formatos PDF, EPUB y HTML. La edición estuvo a cargo de Ediciones Comunicación Científica, S. A. DE C. V. Diseño de portada: Francisco Zeledón • Interiores: Guillermo Huerta

La presente obra analiza las dinámicas contemporáneas de control de la fuerza de trabajo en México, en ella trasciende la descripción de los conflictos laborales y se enfoca en revelar que el sistema sindical mexicano opera no por falla, sino por diseño. Es por ello que el fenómeno de las prácticas antisindicales es mucho más que acciones aisladas de empleadores; es, en esencia, un esfuerzo organizado que utiliza la estructura del Estado, la complicidad empresarial y la participación de los sindicatos corporativos para fortalecer una red de protección, corrupción y complicidad institucional cuyo fin es borrar la lucha independiente y democrática de las y los trabajadores en México. El libro identifica a los actores de estas prácticas antisindicales bajo la metáfora del “monstruo de tres cabezas” —el Estado, las empresas y los sindicatos corporativos—, una figura que muestra la opresión que enfrenta el movimiento laboral independiente, obligado a luchar no solo contra el empleador, sino contra el acoso institucional del Estado.

En la obra, lo que se busca es representar la voz de trabajadoras y trabajadores mexicanos que cotidianamente se esfuerzan para que el respeto a sus derechos laborales y el acceso a una vida digna sean una realidad. Finalmente, el libro expone una hipótesis compleja, la posible emergencia de una “cuarta cabeza” —el crimen organizado—, el cual podría sumar alianzas con sindicatos corporativos para imponer un control violento de la fuerza de trabajo; es una hipótesis inquietante que propone nuevas líneas de investigación enfocadas en el análisis laboral y criminal, el cual podría abrir una de las facetas más oscuras del corporativismo mexicano.



**Rolando Javier Salinas García** es Doctor en Estudios Sociales (Línea de Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana y cuenta con Postdoctorado en la University of California, Los Angeles (UCLA); es Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Querétaro y fue Director fundador del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII Nivel 2) y cuenta con Perfil PRODEP.



**Juan Manuel Godínez Flores** es Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato; es Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Querétaro y Coordinador del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII Nivel 1) y cuenta con Perfil PRODEP.



**Heriberto Pacheco García** es Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro; es profesor en la Universidad Autónoma de Querétaro e investigador colaborador en el UAQ Labor Center-Centro Laboral UAQ.



**Adrián Gutiérrez Godínez** es Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato campus León; actualmente es investigador de Estancias Postdoctorales por México (EPM) promoción 2025 de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en el UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ.



[DOI.ORG/10.52501/CC.367](https://doi.org/10.52501/CC.367)



9 786075 137780