

LA CUARTA TRANSFORMACIÓN Y EL NEO-CORPORATIVISMO: IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL SOBRE EL NÚCLEO DEL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO

Germán Setián¹

germansetien@hotmail.com

Universidad de Salamanca, Salamanca, España

La victoria de Andrés Manuel López Obrador en las elecciones presidenciales de 2018, fruto del apoyo mayoritario a su mensaje de transformación del país, situó al nuevo Presidente y el movimiento político que lo acompañaba ante la necesidad de impulsar reformas que atañen al núcleo del sistema político corporativo que ha imperado durante ocho décadas en México. La reforma laboral de 2019 fue la mayor apuesta del nuevo gobierno en este sentido. Transcurridos más de tres años desde su aprobación, el presente artículo indaga sobre los resultados obtenidos y las potencialidades y límites que la 4T ha evidenciado en cuanto a la transformación del neocorporativismo se refiere.

Palabras clave: *Neocorporativismo, Cuarta Transformación, Reforma laboral, libertad sindical, negociación colectiva.*

¹ Doctor en Estado de Derecho y Gobernanza Global, Universidad de Salamanca. Investigador posdoctoral “Margarita Salas”, Universidad de Salamanca.

THE FOURTH TRANSFORMATION AND NEO-CORPORATISM: THE IMPACT OF THE LABOR REFORM ON THE CORE OF THE MEXICAN POLITICAL SYSTEM

The victory of Andrés Manuel López Obrador in the 2018 presidential elections, the result of majority support for his message of transformation of the country, placed the new president and the political movement that accompanied him before the need to promote reforms that affect the core of the corporate political system that has prevailed for eight decades in Mexico. The labour reform of 2019 was the new government's biggest gamble in this regard. More than three years after its approval, this article explores the results obtained and the potential and limits that the 4T has shown in terms of the transformation of neo-corporatism.

Keywords: *Neo-corporatism, Fourth Transformation, labour reform, freedom of association, collective bargaining.*

Introducción

Las elecciones federales celebradas en México el 1 de julio de 2018 arrojaron unos resultados en los que la alianza “Juntos haremos historia”, encabezada por el candidato de MORENA Andrés Manuel López Obrador, obtuvo una victoria inapelable. De esta forma, se abrió la posibilidad de desarrollo en México de una nueva fase política bautizada por el nuevo Presidente como la Cuarta Transformación (4T). Con este término, López Obrador pretende dar una trascendencia histórica a su presidencia, dando continuidad a los tres procesos esenciales que han marcado el devenir de la historia mexicana: la Independencia, la Reforma y la Revolución (González Callejas, 2019).

Fruto del proceso revolucionario, la incorporación del movimiento obrero a las estructuras del Estado (Collier y Collier, 1991) y la intervención estatal sobre los sindicatos de ascendencia comunista llevada a cabo por los gobiernos de Ávila Camacho y Alemán (Setien, 2020), para el año 1952 quedó asentado en México un modelo de articulación de intereses que Acuña (1995) caracteriza como Corporativismo de Estado, basándose en la categorización de Schmitter (1974) y en la tipología de variables de Acuña, Alberti y Golbert (1984).

En el modelo de articulación de intereses corporativo, las asociaciones de representación eran impuestas por un Estado que controlaba sus liderazgos y estrategias de actuación, produciéndose un alto nivel de agregación en la representación y una escasa autonomía frente al Estado siendo incompatible este modelo con órdenes formalmente democráticos (O’Donell, 1973).

Así, en base al modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y la explotación petrolera, México experimentó un constante crecimiento económico que se prolongó durante 30 años (Kehoe, Meza, 2013). El crecimiento se produjo al albur de la estabilidad política emanada del modelo corporativo en el que el Partido Revolucionario Institucional ejercía la representación política del Estado; la Confederación de Trabajadores de México² (como parte del Congreso del Trabajo³) aglutinaba al sector obrero, y la Confederación Patronal de la República Mexicana, al empresarial (Zapata, 2004).

Tras el exitoso periodo del desarrollo estabilizador (1958–1970), la economía mexicana comenzó a adolecer de desequilibrios fiscales que desembocarían en el colapso del modelo ISI y el advenimiento de una severa crisis a partir de 1982. Bajo

2 CTM: Confederación de trabajadores de México. Es una central sindical fundada en 1936 ligada históricamente al régimen corporativo encabezado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI)

3 CT: Congreso del Trabajo, organismo fundado en 1966 que aglutina a las organizaciones sindicales que conforman el sector obrero en el esquema corporativo liderado por el PRI.

el gobierno de Miguel De la Madrid (1982-1988), comenzaron a implementarse reformas económicas mediante el Programa Inmediato de Reorganización Económica (PIRE) consistentes en la reducción del gasto público, la puesta en marcha de proyectos de infraestructura y el cumplimiento de los pagos de la deuda externa. Se daba inicio, por lo tanto, a la era neoliberal en México. El gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994) profundizó en las medidas liberalizadoras mediante un extenso programa de privatización de empresas públicas y la notable disminución de la inflación.

El cambio del modelo económico mexicano vino de la mano de la adaptación del sistema corporativo a la era neoliberal (Zepeda, 2021). A pesar del despido masivo de trabajadores, fruto de la constante privatización de las empresas públicas, y de la pérdida de peso específico del sindicalismo mexicano al desaparecer puestos de trabajo en sectores altamente sindicalizados y crearse nuevos empleos en sectores de baja densidad sindical, la CTM, como principal confederación sindical del país, dio su apoyo a los diferentes gobiernos en el proceso de transformación. Este apoyo, que implicaba la contención de las demandas de los trabajadores agraviados por las reformas, mantuvo el modelo de representación de los intereses funcionales, endureciéndose más, si cabía, el nudo gordiano del sistema político mexicano (Velasco, 1999).

A pesar de la alternancia política que se produjo en el año 2000 con la victoria del candidato del Partido Acción Nacional (PAN) Vicente Fox, el núcleo del sistema continuó inalterado manteniéndose la CTM como representante principal del movimiento obrero mexicano, que continuaba languideciendo y acompañando al gobierno en sus principales reformas a cambio de mantener ciertas prebendas e influencia política (Spenser, 2014).

El sustento del apoyo obrero a la CTM se basaba en gran medida en la ausencia de mecanismos democráticos que posibilitaran la elección libre de sus representantes por parte de los trabajadores. Esto supuso, por tanto, uno de los principales desafíos para el gobierno electo en 2018, encabezado por López Obrador, que pretendía emprender transformaciones que cambiaran el país (Setien Escamendi, 2020).

Así el presente artículo se cuestiona si han tenido un impacto real las medidas de la 4T sobre la democratización del sindicalismo en México. Con ánimo de responder a la pregunta de investigación, el presente trabajo se enfoca desde el institucionalismo histórico, dado que presta atención a una cuestión empírica, tiene una orientación histórica y centra su atención en la estructura de las instituciones y sus efectos, entendiendo las instituciones en el sentido amplio del institucionalismo histórico, no solo como reglas formales sino como identidades, reglas informales y marcos interpretativos (Steinmo, 2013, Inmergut, 1998). El trabajo se divide en tres partes. En la primera, mediante el rastreo de procesos (Bennet y Checkel, 2014), se identifican los anclajes jurídicos que dieron forma al sistema corporativo mexicano en el ámbito de las libertades sindicales. En la segunda parte se analizan las medidas legislativas

tomadas por el gobierno de López Obrador en materia laboral y su impacto respecto a los anclajes previamente identificados. Finalmente, con base en los resultados empíricos obtenidos a mitad del sexenio, se hace un balance en torno al impacto real de la 4T en la transformación del modelo corporativo mexicano.

1. El anclaje legislativo del modelo neocorporativo de relaciones laborales, la democracia sindical y la negociación colectiva.

Los principales actores del modelo neocorporativo mexicano en materia socio-laboral tradicionalmente han sido el Gobierno Federal y las confederaciones sindicales mayoritarias agrupadas en el CT, destacando la central obrera histórica que aún, a día de hoy, sigue siendo mayoritaria en México: la CTM. Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el año 2017 estaban registradas 3.347 agrupaciones de trabajadores, de las cuales 47 son confederaciones o centrales obreras, 532 son federaciones y 2.768 organizaciones sindicales.

Del total de las organizaciones sindicales, 775 (29,99%) se aglutinan en torno a la Central de Trabajadores de México (CTM), 412 (14,88%) son de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y 352 (12,71%) a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) (STPS, 2017). Las tres confederaciones citadas, que son las más representativas del país, junto con otras confederaciones y federaciones, forman parte del CT, que es el órgano de coordinación sindical del sindicalismo corporativo. Las dos principales consecuencias de esta distribución del poder sindical son la enorme dispersión operativa del sindicalismo y su centralismo en cuanto a su capacidad de interlocución política.

La forma de entender la democracia sindical en México tiene que ver con el legado histórico corporativista. Tradicionalmente, la democracia o falta de democracia sindical en los centros de trabajo se ha entendido como la libertad o falta de libertad de elección de la dirigencia de cada sindicato. El debate se ha situado en si los trabajadores tienen fórmulas de libre elección de sus líderes, sin cuestionar la posibilidad de elección entre modelos alternativos de sindicalismo. Efectivamente, la legislación laboral mexicana permite la existencia de más de un sindicato en una empresa; sin embargo, hay dos imponderables que coartaban el ejercicio de la democracia sindical: Por una parte, era el sindicato mayoritario, en cuanto a membresía, el que estaba capacitado para celebrar contratos colectivos y, por otra parte, era el líder del sindicato mayoritario el encargado de firmar el contrato colectivo acordado. De esta forma se favorecía la existencia de un único sindicato en las empresas, pues al no tener cauces de participación, la existencia de un sindicato no mayoritario en una empresa carecía de sentido.

Sin duda es importante que los trabajadores puedan elegir a los líderes sindicales con libertad, pero eso no garantiza que se den procesos democráticos en el ámbito sindical. La cooptación de la negociación colectiva por parte de un sindicato, aun existiendo la posibilidad de libre elección de sus líderes, favorece dinámicas clientelares que desembocan en corruptelas y control antidemocrático de los trabajadores (Velasco, 1999).

Para que exista una democracia sindical real, son necesarios mecanismos que posibiliten la competencia sindical democrática dentro de las empresas, facilitando una representatividad plural en función de las preferencias de los trabajadores, que imposibilite el monopolio de la representación por parte de un solo sindicato.

En cuanto a la negociación colectiva, existen en México dos formas de llevarla a cabo. Por una parte, pueden celebrarse los contratos colectivos de trabajo y, por otra, los contratos-ley. El artículo 386 de la LFT establece: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (LFT, art.386). El contrato colectivo de trabajo es, por tanto, el convenio que se firma a nivel de empresa o grupo de empresas.

En cuanto al contrato-ley, la LFT establece: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional” (LFT, art. 404). El contrato-ley es, por tanto, el contrato colectivo sectorial o de rama industrial.

A pesar de las dificultades para obtener datos al respecto, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo en México se situaba en 2015 en torno al 8%. Junto a la elevadísima tasa de trabajo informal (Tilly et.al,2014), uno de los principales condicionantes para que se dé un porcentaje tan bajo de contratación colectiva en México es el escasísimo nivel de contratación colectiva sectorial. En toda la República solo se mantienen activos ocho contratos ley que no afectan ni al 0,1% de los trabajadores mexicanos (STPS, 2019). La principal característica de la negociación colectiva sectorial es que afecta a los trabajadores que no tienen capacidad de organización y negociación en las empresas. Los trabajadores que laboran en empresas pequeñas, característica mayoritaria del sector servicios, no tienen capacidad de organizarse en torno a sindicatos para posteriormente negociar un convenio colectivo de empresa y, por tanto, defender sus derechos con mayores garantías. En consecuencia, al haber un número tan bajo de contratos-ley, una gran parte de los trabajadores mexicanos quedan al margen de la negociación colectiva.

Lo que subyace de la concepción mexicana de la negociación colectiva sectorial es la visión de ésta desde la perspectiva contractual de eficacia “inter-pares” y no desde el “Erga omnes⁵”. A modo de ejemplo, en España, donde sí se aplica el “erga omnes” la tasa de sindicalización no alcanza el 20% y la de cobertura por negociación colectiva supera el 70%. La negociación colectiva sectorial es entendida como el contrato colectivo de mínimos que implica a un sector en concreto y cuya firma afecta a todos los trabajadores del sector, estén o no sindicalizados o exista o no exista un sindicato en su empresa. El contrato colectivo sectorial se suscribe para el conjunto de trabajadores del sector.

En España, la legitimidad para poder negociar los contratos colectivos sectoriales en nombre de los trabajadores viene emanada de su representatividad en base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), en la cual se especifica que los sindicatos mayoritarios en el sector son los que superan el 10% del conjunto de los delegados sindicales y de comités de empresa (LOLS, art.6) y del Estatuto de los trabajadores (ET) que indica que son estos sindicatos los legítimos para negociar los convenios colectivos sectoriales (ET, art.87). De esta forma, los sindicatos mayoritarios de un sector tienen la posibilidad de celebrar contratos colectivos con las organizaciones patronales, y en caso de darse un acuerdo, el convenio colectivo tendrá validez para todos los trabajadores de dicho sector. Bajo esta fórmula, la negociación colectiva se extiende a un número mucho mayor de trabajadores y es lo que explica que el número de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo supere ampliamente a la cantidad de trabajadores sindicalizados.

En el caso mexicano, El artículo 406 de la LFT señala: Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (LFT, art. 406).

Por lo tanto, la ley exige que sea un porcentaje de los trabajadores sindicalizados, y no de los representantes del conjunto de los trabajadores los que puedan celebrar un contrato-ley, manteniendo la visión del “inter-pares”: contratos trabajadores sindicalizados-patronal, y no el Erga-omnes: conjunto de los trabajadores (representados por los sindicatos mayoritarios)-patronal. El artículo 418 de la LFT refuerza lo expuesto: “En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a

4 Los convenios colectivos de eficacia “Inter pares” son aquellos que afectan únicamente a las partes contratantes, esto es, a la patronal y a los miembros del sindicato firmante.

5 Los convenios colectivos de eficacia “Erga Homnes” son aquellos que se aplican sobre el conjunto de empresas y trabajadores a los que les afecta el convenio, sean miembros de las organizaciones firmantes o no.

lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración” (LFT, art. 418).

En base a este artículo podría formularse una pregunta que clarifica la diferencia existente entre el convenio sectorial español y el contrato-ley mexicano: En caso de no existir sindicato alguno en una empresa, ¿quién administra el contrato-ley? A esta visión patrimonialista de la negociación colectiva sectorial hay que sumar que, teniendo en cuenta la enorme dispersión sindical antes señalada, es muy complicado cumplir con la exigencia de que sean dos tercios de los trabajadores sindicalizados representados los que celebren el contrato-ley. La suma de estos dos factores explica la escasa presencia de los contratos-ley en México.

Los tres tipos de impedimentos, referidos a la estructura organizacional, la democracia sindical y la negociación colectiva en México, constituyen el nudo gordiano que ha permitido el desarrollo de un modelo de sindicalismo complementario al sistema político mexicano. Para que un movimiento sindical fuerte, influyente y decisivo, como lo era el mexicano hasta la década de los 80, se plegara y acomodara a una dinámica que lo trasladó a la casi irrelevancia en cuanto a su peso político e influencia entre el conjunto de los trabajadores, sin mostrar resistencia alguna, independientemente del impulso político, la estructura jurídica aquí mostrada era esencial.

Nos encontramos, por lo tanto, ante un caso de path dependence (Sewell, 1996) en el que el marco institucional corporativo, construido históricamente sobre la base de la cooperación entre el poder político y el movimiento obrero que permitía la implementación de políticas públicas de carácter nacional-popular, es atravesado por una serie de reformas neoliberales aplicadas en el contexto de la globalización. El resultado de esta mutación política del Estado manteniendo la institucionalidad corporativa es el desplazamiento del sindicalismo de la centralidad en la toma de decisiones políticas hacia una posición de subalternidad y apoyo a las reformas neoliberales impulsadas desde el poder político. He aquí una de las principales peculiaridades de la evolución del sindicalismo mexicano. No se distingue del resto del sindicalismo mundial en cuanto al retroceso de su peso y capacidad de incidencia en la era neoliberal (Carriere, 2019), lo que caracteriza al sindicalismo mexicano es su apoyo a las reformas neoliberales lesivas para los trabajadores mexicanos. Este hecho solo puede entenderse por la dependencia del camino transitado históricamente.

2. La reforma laboral, hacia la *Cuarta Transformación*

Una de las primeras iniciativas legislativas aprobadas por la mayoría parlamentaria electa tras los comicios federales del 1 de julio de 2018, fue la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Senado de la República, el 20 de septiembre de 2018 (SRE, 2018). De esta forma, el movimiento político que resultó vencedor en las elecciones, encabezado por el entonces todavía

presidente electo (no tomó posesión hasta el 1 de diciembre de 2018), Andrés Manuel López Obrador, mostraba que la reforma legislativa en materia laboral sería una de las prioridades de su mandato.

El convenio 98 de la OIT consagra la protección de la libertad sindical y fortalece el ejercicio de la negociación colectiva exigiendo la creación de organismos que garanticen el derecho a sindicación y la estimulación por parte de la administración de la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores adoptando medidas para tal efecto. (OIT, 2019)

El Convenio 98 de la OIT fue aprobado en 1949. Su ratificación era una deuda pendiente que tenía México, pero no era casual que durante tantos años no se hubiera dado la ratificación. Los elementos que contiene el convenio 98 obligan a la Administración Pública a tomar una serie de medidas que golpean en la línea de flotación al modelo corporativo sindical mexicano. La ratificación de los convenios de la OIT obliga a los países que los refrendan a tomar medidas que sean acordes a lo establecido en los convenios. Por lo tanto, el mantenimiento de las relaciones corporativas y la ratificación del Convenio 98 eran incompatibles. Es bajo esta lógica como hay que entender la iniciativa impulsada por el nuevo senado mexicano, ratificar el Convenio 98 de la OIT para, posteriormente, hacer una reforma de la legislación laboral que se adapte al convenio y, de esta forma, transformar el modelo de relaciones neocorporativas que tenía cooptado al movimiento obrero.

La firma del Tratado entre México Estados Unidos y Canadá (T-MEC) el 30 de noviembre de 2018 supuso el segundo gran acicate para llevar a cabo las reformas necesarias que posibilitaran cambiar el modelo de representación de intereses mexicano. El capítulo 23 del tratado busca:

reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral (T-MEC, 23).

Mientras que el anexo 23-A sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva:

compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva, condicionando la entrada en vigor del Tratado a que dicha legislación exista y entre en vigor en el plazo límite del 1o de enero de 2019 (T-MEC, 23-A).

De esta forma queda evidenciado que para cumplir con los compromisos internacionales adquiridos era imprescindible llevar a cabo una reforma laboral.

El 29 de abril de 2019, el Senado de la República aprobó cambios en la LFT y en otras instancias, aplicándose así la reforma laboral necesaria para el cumplimiento del Convenio 98 de la OIT y el T-MEC. La reforma fue de gran calado, afectando a múltiples aspectos de la legislación laboral mexicana. No obstante, no todos los contenidos que afectan al neocorporativismo fueron modificados.

En base a los ejes de actuación que marca el Convenio 98 de la OIT y el T-MEC, a continuación, paso a analizar las reformas aprobadas y su efecto sobre los “anclajes” legislativos antes señalados.

La reforma de la LFT, en cuanto a la libertad sindical se refiere, muestra un avance muy significativo. Las reformas impulsadas protegen la libertad de los trabajadores respecto a su libre elección de afiliación sindical, dificultando los mecanismos de coacción patronal y sindical que operaban hasta el momento. En el mismo sentido, se democratiza la elección de las directivas de los sindicatos garantizando su elección mediante el “voto personal, libre, directo y secreto” de los trabajadores. La transparencia es otra de las cuestiones que se abordan en la reforma laboral, estipulándose la obligatoriedad, por parte de los sindicatos, de la rendición de cuentas frente a sus agremiados.

Probablemente la reforma más significativa es la que garantiza el cumplimiento de lo anteriormente indicado. La sustitución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como órgano que realice la función conciliadora en materia federal y que lleve el registro de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y también el de las organizaciones sindicales. La importancia de esta modificación radica en que, en el nuevo organismo,

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión (Art. 390F).

En consecuencia, se sustituye la tutela gubernamental de los procesos de conciliación y de registro de la contratación colectiva por organismos descentralizados que garantizan una mayor imparcialidad en los procesos.

En el otro lado de la balanza, en cuanto a la libertad sindical, se sitúa la cuestión de los trabajadores de confianza. En lo referente a este tema, en la reforma solo se mo-

difica el artículo 183, y se hace en sentido restrictivo; es decir, se garantiza la imposibilidad de estos trabajadores de participar en el proceso de negociación colectiva.

Así pues, la perspectiva política desde la que se lleva a cabo la reforma segrega, aún más de lo que ya estaba, la figura del trabajador de cuello blanco frente a la de cuello azul, ahondando en la división existente entre los trabajadores.

Las reformas emprendidas, en cuanto al modelo de negociación colectiva mexicana, tienen mucho que ver con el rubro anterior; esto es, impulsan una mayor democratización y posibilidad de participación de los trabajadores en los procesos, pero esto no favorece necesariamente la extensión de la contratación colectiva a un mayor número de trabajadores.

La reforma más importante en este ámbito es la que atañe a los artículos 388 y 390 de la LFT, la cual posibilita la concurrencia de diferentes sindicatos a unas elecciones para proclamar cuál de ellos será el titular de la negociación del contrato colectivo. Hasta la implementación de la reforma, existía la posibilidad de que hubiera más de un sindicato en las empresas; sin embargo, quien celebraba el contrato colectivo era aquel que más agremiados tenía, abriéndose la posibilidad a manejos oscuros y clientelares. En la reforma del artículo 388 se establece que “Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa” (Art. 388). En consecuencia, el sindicato que celebra el contrato colectivo ya no es el que tiene el mayor número de miembros, sino el que obtiene el mayor número de votos.

El artículo 390 bis desarrolla la normativa del proceso de elecciones sindicales, introduciendo elementos garantistas para el limpio desarrollo del proceso.

Junto a los citados elementos, más otra serie de modificaciones de artículos, la reforma combate la existencia de contratos de protección patronal⁶ y clarifica el estado de la negociación colectiva obligando al registro de los contratos colectivos de trabajo ante los centros federales de conciliación y registro laboral.

Sin duda, estas reformas son de vital importancia puesto que atacan la monopolización de la negociación colectiva por parte de los sindicatos corporativos, empoderan a los trabajadores y favorecen la aparición de nuevos sindicatos que operen al margen de la lógica corporativa. Pero las reformas no tenían por qué aumentar el número de trabajadores que estén cubiertos por contratos colectivos. Las reformas pueden posibilitar la democratización sindical y, a raíz de ésta, cabe la mejora de las

6 Se denominan contratos de protección patronal a aquellos contratos colectivos firmados por un sindicato a espaldas de los trabajadores. En México es relativamente frecuente esta práctica mediante la cual un sindicato “fantasma”, que los trabajadores no conocen, firma un contrato colectivo con la empresa que regulando las condiciones laborales del conjunto de la plantilla.

condiciones de los trabajadores que tienen contratos colectivos al poder confrontar con la patronal con mayor libertad. Incluso podría facilitar que se organicen nuevos sindicatos en algunas empresas de sectores concretos, y que estos sindicatos celebren contratos colectivos, pero aun así era dudoso que aumentara significativamente la negociación colectiva pues la reforma no transforma la figura del contrato sectorial, o contrato ley.

Las reformas que se introducen respecto al contrato-ley tienen que ver con la adaptación de éste a las modificaciones introducidas en otros artículos, no con la forma de entender lo que es un contrato colectivo sectorial. La reforma no introduce la visión erga-omnes descrita anteriormente; las dificultades para la celebración de contratos-ley sigue siendo la misma y no se ha introducido modificación alguna en cuanto a la extensión de los trabajadores a los que se les podría aplicar este tipo de convenios. Por lo tanto, la ausencia de una legislación que permita una extensión de la contratación colectiva a modo del ejemplo español probablemente pudiera impedir que la negociación colectiva se extendiese significativamente en México.

3. Impacto de las reformas sobre el núcleo del corporativismo

La reforma laboral impulsada a partir de la ratificación del convenio 98 de la OIT y de la firma del T-MEC ha tenido un recorrido de 3 años, tiempo suficiente como para observar la evolución de su implementación y el impacto alcanzado.

Tabla1
Marco legal, medidas adoptadas y avances

Tratados suscritos por México tras la llegada de la 4T al gobierno	Medidas adoptadas para el cumplimiento de los tratados suscritos	Avances (a 26/05/2022).
Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).	*Adecuación de los estatutos de los sindicatos con registro federal para cumplir los convenios suscritos. *Contratos colectivos de trabajo legitimados por los trabajadores.	2.113 sindicatos han adecuados los estatutos, el 95,65% del total 4.442 contratos colectivos legitimados por los trabajadores
Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).	*Trabajadores consultados en el proceso de legitimación	1.543.106 trabajadores consultados en procesos de legitimación

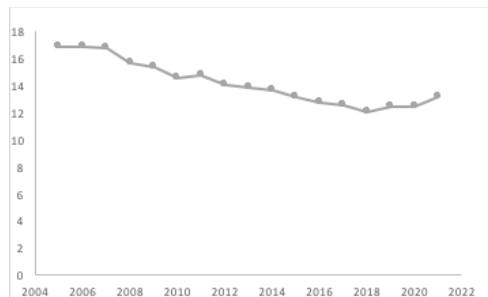
Fuente: *Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

Como se observa en la tabla 1, la adecuación de los estatutos de los sindicatos con registro federal para cumplir con los convenios suscritos ha sido exitosa, dado que el 95,65% de los sindicatos han llevado a cabo los cambios. La transformación de los estatutos supone el primer paso para poder implementar las siguientes medidas. La legitimación de los contratos colectivos de trabajo por parte de los trabajadores es el proceso de consulta mediante el cual los trabajadores ratifican que conocen y aprueban los convenios colectivos vigentes en sus empresas. Mediante esta fórmula se acaba con los convenios fraudulentos suscritos por los empresarios y los sindicatos “blancos”, esto es, sindicatos creados por la patronal a espaldas de los trabajadores. La legitimación de 4.442 convenios colectivos supone un importante avance en este sentido que, sin duda, ha sido posibilitado por la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Por último, la participación de 1.543.106 trabajadores en el proceso de legitimación, supone que el proceso participativo está alcanzando a la práctica totalidad de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo. Teniendo en cuenta que, según los datos del IMSS, en 2021 estaban dados de alta 20.767.587 trabajadores y que la tasa de cobertura por negociación colectiva se sitúa en torno al 8%, sobre 1.660.000 trabajadores cuentan con un contrato colectivo y por lo tanto se puede afirmar que el 93% de los trabajadores con convenio han participado del proceso.

Estos avances, per se, nos hablan de un paso adelante en materia de democracia sindical muy significativo, por lo que los trabajadores “insiders”⁷ del modelo de representación sindical mexicano han conocido una mejora sustancial. Veamos ahora los resultados respecto a la extensión de la sindicalización y la negociación colectiva que también constituían sendos objetivos del gobierno de la 4T.

Gráfico 1
Evolución de la tasa de afiliación sindical 2005-2021



Fuente: Cálculos de CONASAMI para los trimestres en que se levantó el cuestionario ampliado de la ENOE y ENOE N de INEGI.

⁷ Trabajadores que desempeñan su labor en la economía formal con representación sindical y capacidad de negociación colectiva.

La serie que nos muestra el gráfico 1 parte del año 2005 (año en el que la CONASAMI comenzó a registrar los datos de afiliación) y muestra con claridad un constante retroceso en la tasa de afiliación sindical mexicana hasta el año 2018, descendiendo del 16,8% de 2005 al 12% de 2018. Sin embargo, en el periodo 2018-2021 se aprecia una ligera recuperación, pasando del 12% al 13,1%. Si bien la recuperación es modesta, lo significativo de los datos es el cambio de tendencia producido durante el periodo de gobierno del Presidente López obrador. Teniendo en cuenta que, en el transcurso de los tres últimos años reflejados en el gráfico, la incidencia de la pandemia del covid-19 provocó una fuerte recesión económica a escala mundial de la que México no fue ajena, y que las crisis económicas provocan descensos en las tasas de afiliación sindical (Barranco, Molina, 2014), la única explicación al cambio de tendencia radica en el estímulo que las medidas democratizadoras han supuesto para que los trabajadores confíen más en las organizaciones sindicales.

Por último, en cuanto a la negociación colectiva, no existen datos fidedignos en relación a la tasa de cobertura realmente existente. Los esfuerzos que se están llevando a cabo mediante el proceso de legitimación de los contratos colectivos está revelando un altísimo fraude, por cuanto se ha hecho público que los contratos de protección patronal eran mayoritarios en México (STPS, 2022). Por lo tanto, en el periodo de la 4T apenas se está depurando el fraude en esta materia, por lo que no se han llevado a cabo iniciativas que extiendan los contratos sectoriales y, a pesar de no contar con datos fidedignos, no es difícil concluir que la tasa de cobertura por negociación colectiva no ha aumentado.

Conclusiones

El presente artículo parte de la constatación de que el modelo de relaciones laborales mexicano ha ejercido como núcleo del sistema corporativo que se ha mantenido vigente en el país desde los años 40 del siglo XX. Tras identificar los anclajes legales que han permitido la supervivencia del modelo, se han confrontado con las medidas adoptadas por el gobierno de López Obrador para calibrar el efecto que éstas han tenido sobre aquél y medir la profundidad de la cuarta transformación.

Mediante la adhesión a los tratados internacionales de la OIT y el T-MEC, el nuevo gobierno impulsó una reforma laboral con el ánimo de corregir el clientelismo, la simulación y la pérdida de capacidad de movilización del movimiento obrero mexicano (López obrador, 2018), provocado por la identificación total del sindicalismo oficialista con el corporativismo, y así, provocar una revitalización sindical (Arriaga, 2014) que permita un mayor equilibrio entre el capital y el trabajo.

Como muestra el artículo, las medidas adoptadas han provocado avances significativos en cuanto a la democratización de las relaciones laborales se refiere, siendo capaz de evitar la proliferación de los sindicatos blancos, dejando sin efecto los

convenios colectivos simulados o estimulando la participación de los trabajadores en la elección de sus representantes sindicales. Sin embargo, en cuanto al aumento de la tasa de sindicalización y de cobertura por negociación colectiva, los avances han sido muy escasos. México continúa teniendo un índice de afiliación sindical muy bajo y la cobertura de los contratos colectivos es muy limitada y en su gran mayoría fraudulenta.

Finalmente, el artículo arroja una conclusión final de alcance político derivada de las anteriores; si bien las medidas adoptadas van en la dirección correcta en el propósito de transformar el modelo de relaciones laborales y por consiguiente el propio sistema corporativo, para que la cuarta transformación alcance la profundidad requerida para ser un cambio de paradigma político histórico, es necesario implementar medidas más radicales fundamentalmente en lo que a la extensión de la negociación colectiva sectorial se refiere, para lo cual, sin duda, no bastará con un solo sexenio.

Referencias

- Acuña, C.H. (1995). *The Industrial Bourgeoisie as a Political Actor. Argentina as a Case Study* [Tesis doctoral]. Universidad de Chicago.
- Acuña, C.H., Alberti, G. y Golbert, L. (1984). “Intereses industriales y gobernabilidad democrática en Argentina”. *Boletín informativo Techint*. Vol. 235, 77-122.
- Arriaga, A. E. (2018). “Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino”, *Prohistoria*. Vol.29, pp. 115-133.
- Barranco, O. O. Molina (2014). “Sindicalismo y crisis económica: amenazas, retos y oportunidades”. *Agora*. Vol. 1 (2), pp. 171-194.
- Bennett, A. y Checkel, J. (2014). “Process tracing” En A. Bennet y J. Checkel (Compiladores.), *Process tracing: From Metaphor to Analytic Tool*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Carriere, M. (2019). *Un lungo addio? Partiti e sindacati*. Roma, Editoriale edisse.
- Collier, R.B. y Collier, D. (1991). *Shaping the Political Arena*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- DOF (1931). *Ley Federal del Trabajo*, México: DOF
- DOF (2019). *Reforma Ley Federal del Trabajo*. México: DOF
- González Callejas, J.L. (2019). “Acotaciones estructurales a la Cuarta Transformación: forma imperio y forma social”. *Argumentos. Estudios críticos de la sociedad*. Vol. 89: 105-121.
- Inmergut, E. (1998). “The theoretical core of the new institutionalism”. *Politics & society*. Vol. 26 (1): 5-34.
- Kehoe, T. F. Meza (2013). “Crecimiento rápido seguido de estancamiento: México (1950-2010)”. *El trimestre económico*. Vol. 80. pp. 237-280.
- López Obrador, A.M. (2017). *2018 la salida*. Ciudad de México, Planeta.
- O’Donell, G. (1973). *Modernization and Bureaucratic-Authoritarianism*. Berkely, University of California press,.
- OIT (1949). *CO88 Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva* (num.98). Ginebra: OIT.
- Schmitter, P. C. (1974).” Still the century of corporatism?” *The review of politics*. Vol.36 (1), 85-131.
- Setien Escamendi, G. (2020). “Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean”

Revista Inguruak. Vol. 69, pp.1-19. DOI: <https://doi.org/10.18543/inguruak-69-2020-art01>

Sewell, W. H. (1996). "Three temporalities: Toward an eventful sociology", en Terrence J. MaCdonald (Compilador) *The history turn in the human sciences*. Ann Arbor, University of Michigan press.

Spenser, D. (2014). La cimentación de la Confederación de Trabajadores de México. *Tzintzún. Revista de estudios históricos*, 60, 248-279.

Steinmo, S. (2013). "Institucionalismo histórico". En D. Della Porta y M. Keating (Comps.). *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales*. Madrid: AKAL.

STPS (2019 abril). Relación de contratos ley publicados en el Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 22 de abril de 2022, de: <https://www.gob.mx/stps>

STPS (2021 marzo). María Luisa Alcalde, importancia de la legitimación de contratos colectivos obrero-patronal. Recuperado el 1 de Junio de 2022, de: <https://www.gob.mx/stps>

Tilly, C., De la Garza, E. Sarmiento, H. y J.L. Gayosso (2014). Los trabajadores que se organizan en la plaza: Contra-movimiento de una fuente inesperada. *Revista de economía crítica*. Vol 18 (2).

Velasco, E. (1999). "Estructura y poder sindical en México, el retrato de una élite longeva". *Espiral. Estudios sobre Estado y sociedad*. Vol. 16 (6), pp. 111-148.

Zapata, F. (2004). "¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México". *Política*. Vol. 42, pp. 13-40. DOI: 10.5354/0716-1077.2019.55533

Zepeda, R. (2021). *The decline of labor unions in México during the neoliberal period*. México, Palgrave Macmillan.

Enviado: 17 junio de 2022

Aceptado: 24 de marzo de 2023



G R Á F I C A
METROPOLITANA