

TERCERA SECCIÓN  
RELACIONES LABORALES



# LA REFORMA LABORAL DE 2017-2018, LO QUE ESTÁ EN JUEGO: ENTRE EL CORPORATIVISMO SINDICAL Y LA DEMOCRACIA EN MÉXICO

GRACIELA BENSUSÁN\*

## INTRODUCCIÓN

El propósito de este capítulo es analizar qué está en juego en la sorpresiva reforma del artículo 123 constitucional del 24 de febrero de 2017 que, entre otros cambios, trasladó la justicia laboral hacia el Poder Judicial y creó un órgano autónomo a nivel nacional para registrar los sindicatos y contratos colectivos, minando las bases del arreglo corporativo en el mundo del trabajo. Uno de los antecedentes más inmediatos de esta reforma fueron los Diálogos por la Justicia Cotidiana, convocados por la Presidencia de la República en 2014 y organizados por el CIDE (2015), cuyos resultados se dieron a conocer en 2015. Sin embargo, también influyeron las recomendaciones de organismos internacionales y, finalmente, resultaron decisivas las presiones provenientes de Estados Unidos en el marco de la negociación del Tratado Transpacífico que llevaron al presidente a presentar la iniciativa de reforma constitucional en abril de 2016.<sup>1</sup>

Comienzo señalando el argumento que guiará la exposición: lo que está en juego en la reforma constitucional y en su reglamentación es la posibilidad de desbloquear el circuito de representación de los trabajadores y permitir la emergencia de conflictos redistributivos, largamente contenidos, lo que constituye una condición necesaria para mejorar los términos de

\* Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

<sup>1</sup> A lo largo de ese año, convocados por la Consejería Jurídica de la Presidencia, representantes empresariales y asesores del gobierno discutieron las reformas propuestas por el CIDE, especialmente la supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su traslado al Poder Judicial. Cabe señalar que en el documento presentado por el CIDE no se propuso la creación del órgano autónomo para el registro de sindicatos y contratos colectivos. En relación a las presiones externas que llevaron al presidente a presentar la iniciativa en abril de 2016, véase Bensusán y Covarrubias (2016).

intercambio entre trabajo y capital. Se trata nada menos que de crear las condiciones institucionales para devolver a los trabajadores los derechos colectivos que les fueron expropiados por una dirigencia sindical que hace mucho dejó de representarlos. Es importante decir que la inversión del sentido de la representación de los trabajadores (para volcarla a favor del gobierno y los empleadores), a la vez que se mantiene su participación en los órganos tripartitos de administración y justicia laboral, no sólo impide que la voz de los trabajadores se exprese, sino que lleva a que se “deslaboralice” el conflicto social. De esta manera, la inconformidad generada por los bajos salarios, la precariedad y la falta de oportunidades se trasladó a otros ámbitos, con graves consecuencias para el país y la sociedad en su conjunto.<sup>2</sup>

Ninguna de las reformas laborales adoptadas desde que el viejo modelo laboral se consolidó en los años cuarenta, incluyendo las de la Ley Federal del Trabajo en los años 1970, 1980 y 2012, había tocado hasta ahora el tripartismo, instrumento esencial del corporativismo, salvo para fortalecerlo o ampliarlo. Incluso, cuando la alternancia política en el Ejecutivo Federal en 2000 hacía suponer que con ella llegaría finalmente la redefinición de las relaciones entre el Estado y la sociedad para dejar atrás el modelo corporativo-estatista en el mundo del trabajo, ello no ocurrió. Este ámbito quedó totalmente blindado, tolerándose la simulación y la corrupción como forma de mantener la lealtad del viejo sindicalismo frente a los gobiernos del PAN y el PRI para sostener a toda costa un modelo exportador basado en los bajos salarios.

La transición hacia un orden laboral plenamente democrático supondría dejar atrás la discrecionalidad, reconocer el carácter de ciudadanos a los trabajadores y fortalecer el Estado de derecho. Por ello, la reforma estructural en el mundo del trabajo que hoy se emprende debió ser parte de la reforma del Estado, al menos a partir de la alternancia en el Poder Ejecutivo Federal en el 2000, aun cuando ya desde 1988 se planteaba la necesidad de esta transformación en la agenda pública del país. Sin embargo, la reforma del Estado se postergó y el arreglo corporativo se conservó, frustrando las expectativas generadas en diversos sectores de la sociedad para avanzar hacia la libertad sindical y el Estado de derecho plenos en este escenario (Bensusán, 2000).

Dos factores explican el blindaje del mundo del trabajo en la alternancia. Por una parte, el hecho mismo de que hubiéramos atravesado por una tran-

<sup>2</sup> La ausencia de huelgas en la jurisdicción federal en los últimos dos años, indicativa de una supuesta “paz social”, tendencia que viene registrándose desde mediados de los años noventa, es uno de los logros que reiteradamente se destacan por parte de las autoridades laborales de la actual administración. Véanse las declaraciones del presidente Peña Nieto durante la última conferencia de Ministros del Trabajo de la OEA (*Excelsior*, 4 de diciembre de 2015).

sición política centrada en las reformas electorales y en el voto de la ciudadanía, con activación de los derechos políticos constitucionales, gobierno dividido y alternancia en el Poder Ejecutivo por una opción ubicada a la derecha del espectro político. Esta fue caracterizada como una “transición votada”, sin ruptura con el viejo sistema político (Merino, 2003). Ello permitió desatender la necesidad de un cambio institucional que democratizara las relaciones del Estado con la sociedad.

Se debió también a que la alternancia llegó después de consolidarse las reformas orientadas al mercado, y cuando la inserción del país en la economía mundial a través de las exportaciones con bajos salarios se convirtió en el motor del crecimiento. Una estrategia liberalizadora que permitiera la apertura sindical y el desbloqueo de la representación de los intereses de los trabajadores, como la que se concretó en el escenario político (si bien cerrando el paso a la izquierda), hubiera sido incompatible con el nuevo modelo económico exportador, por lo que el compromiso del candidato del PAN en la elección del 2000 en torno a la libertad sindical, inscrito en los postulados anticorporativos de ese partido, simplemente no se cumplió, como tantos otros.<sup>3</sup>

De ahí que haya sorprendido la decisión presidencial de enviar en abril de 2016 al Senado de la República una reforma constitucional que por fin iniciaría el cambio estructural en el modelo laboral y, más aún, que su aprobación se alcanzara en sólo diez meses, sin haberse producido cambio alguno en la correlación de fuerzas en el mundo del trabajo, y cuando desde el PAN y el PRI se seguía defendiendo a ultranza las ventajas del modelo exportador. Dos hechos habrá que destacar al respecto: por un lado, la importancia del factor político externo (la negociación del TPP y, más tarde, la renegociación del TLCAN) y, por otro, la del factor político interno (las inercias del presidencialismo mexicano que permitieron una reforma tan vertiginosa con la capacidad de modificar radicalmente el statu quo, en un contexto de pluralidad política, pero también de fuertes resistencias al cambio en este escenario).

Para enmarcar y desarrollar el argumento sobre las implicaciones del cambio institucional en el mundo del trabajo, se analiza enseguida la relación

<sup>3</sup> Frente al incumplimiento de los “20 compromisos por la libertad y la democracia sindical”, firmados por el entonces candidato a la presidencia Vicente Fox y en ocasión del respaldo brindado al dirigente de la CTM, Rodríguez Alcaine, aquel lo reconoció por su visión para aceptar la privatización eléctrica, además de descalificar los señalamientos de antidemocracia provenientes de los opositores a dicho dirigente. Acerca de su posición frente a esos reclamos el presidente Fox expresó: “Democratizar al país nos correspondió a los ciudadanos el 2 de julio. Los trabajadores que quieran sindicatos democratizados, pues que trabajen para lograrlo. ¡No es asunto mío!” (*La Jornada*, 6 de noviembre de 2000).

entre el régimen político y el arreglo sociopolítico corporativo estatista dominante en el país desde los años cuarenta del siglo pasado. El siguiente apartado ilustra algunas de las consecuencias de la desactivación del sentido protector de las instituciones laborales bajo el modelo exportador, lo que se logró precisamente conservando el corporativismo. Las promesas que ofrece la reforma constitucional en el fortalecimiento del poder de asociación se tratan a continuación, seguidas por las resistencias que estos cambios están generando entre los beneficiarios del viejo arreglo durante el proceso de reglamentación de la reforma constitucional, actualmente en curso. Finalmente, a modo de conclusión, se presentan dos escenarios probables en el desenlace de este proceso de cambio institucional.

#### EL CORPORATIVISMO ESTATISTA, LA DEMOCRACIA Y EL CAMBIO INSTITUCIONAL

La posibilidad de combinar un sistema político que avanzó, si se quiere gradualmente hacia la democracia, con un arreglo corporativo-estatista de marcados tintes autoritarios, con todos sus vicios y lacras, responsable de una brutal pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, sin poner en peligro la paz laboral, fue una opción que solamente pudo sostenerse precisamente por los déficits que registra el proceso de democratización política y la fragilidad del Estado de derecho en México. El argumento basado en la teoría democrática de Carole Pateman (1970), es que la democratización política, la de las relaciones entre el Estado y la sociedad junto a la de otros espacios organizativos de la sociedad civil, como los sindicatos, no pueden estar desarticulados. Desde esta perspectiva, los requisitos que se exigen a un orden político democrático deben extenderse a todos los ámbitos de la vida social del país, lo que implica reconocer a los trabajadores su carácter de ciudadanos con plenos derechos en los sindicatos, así como garantizar la vigencia del Estado de derecho. Exigiría revisar aspectos importantes del viejo precepto constitucional, así como de la legislación reglamentaria.

Parecía una apuesta muy riesgosa suponer que este estado de cosas —cero huelgas, salarios mínimos por debajo de la línea pobreza y remuneraciones en los contratos colectivos totalmente desvinculadas de la productividad, incluso en las industrias y sectores más dinámicos del modelo exportador— podría mantenerse indefinidamente sin enormes costos sociales, políticos e incluso económicos. Especialmente, porque no se generaron otros incentivos para impulsar nuevas ventajas competitivas y se desaprovechó la oportunidad de impulsar el mercado interno. A pesar de ello, si no hubiera sido por la ayuda de nuestros amigos del norte, que presionaron al gobierno

de Peña Nieto para hacer una reforma constitucional encaminada a desmontar el viejo arreglo corporativo, la exigencia proveniente del sindicalismo independiente desde la década de los setenta a favor de consolidar el Estado de derecho en el mundo del trabajo, posiblemente hubiera seguido sin escucharse.

En este contexto, la reforma constitucional del artículo 123 de febrero del 2017 y su reglamentación en la legislación secundaria, deberían verse como una señal de ruptura con las inercias y vicios de un modo de relación entre el Estado, los sindicatos y los empleadores que deprime los salarios, inhibe la innovación y se basa en la tolerancia frente a la más flagrante corrupción sindical, por lo que sigue habiendo quienes se benefician del *status quo*. Simbolizaría el compromiso de todos los actores sociales y políticos con la democracia y el Estado de derecho en el mundo del trabajo y abriría la oportunidad de asociar el nuevo orden con la construcción de un régimen plenamente democrático, ampliando las oportunidades para la cooperación y la deliberación en la formulación de una política laboral con enfoque de derechos, lo que supone actores verdaderamente representativos y espacios menos asimétricos de negociación a todos los niveles (Bensusán, 2013a).

Esta reforma constitucional, adoptada como ya se dijo en sólo diez meses, vino de afuera y resultó en gran medida, como se dijo, de las presiones estadounidenses en el marco de la negociación del Tratado Transpacífico. Esto implica que, si bien existían valiosos antecedentes provenientes del sindicalismo independiente, los partidos políticos (Iniciativas del PAN en 1995 y del PRD-UNT, 2001) y más recientemente, de la propuesta de reforma de Justicia Cotidiana elaborada por investigadores del CIDE<sup>4</sup> por encargo presidencial, no se tenía la fuerza política interna necesaria para lograr este cambio. Finalmente, la decisión presidencial contó con el apoyo de las principales fuerzas políticas representadas en el Congreso Federal y las legislaturas de los estados, pero se aprobó prácticamente sin deliberación en ese ámbito y dejó a muchos inconformes. De ahí que su promulgación no sea garantía de que no se impondrán retrocesos y vayamos a lograr una verdadera transición hacia formas democráticas de gobernabilidad laboral en el futuro inmediato. Muchas otras reformas nos enseñan que México experimentó procesos de cambio institucional frecuentes y abruptos en muy diversos ámbitos, que responden a presiones y lógicas muy distintas. Sin embargo, aunque vayan en la dirección esperada por amplios sectores de la sociedad, enfrentan serios problemas a la hora de implementarse, ya que es

<sup>4</sup> Sobre las iniciativas de reforma previas véase Bensusán (2000) y Bensusán (2013b). En relación a la propuesta de justicia cotidiana, véase CIDE (2015).

ahí donde se expresan intereses ilegítimos y particulares que no suelen manifestarse o logran sortearse en el proceso legislativo.

En el caso que nos ocupa, ello se debe al temor de que se logren activar las nuevas reglas y a que la exigencia de cumplimiento de una legalidad laboral que otorga formalmente fuertes poderes de asociación a los trabajadores, sería mayor si existiera un sistema de justicia laboral independiente y un órgano de registro de los sindicatos y los contratos colectivos a nivel nacional dotado de plena autonomía.

Un modelo laboral tan estable como el mexicano merece una explicación. Hay que decir que este abrupto cambio constitucional llega después de casi 100 años de notoria estabilidad institucional en sus estructuras fundamentales, a la par que siguió siendo formalmente protector de los derechos individuales y colectivos bajo modelos económicos y sistemas políticos cambiantes. Hizo posible un enorme salto cuantitativo y cualitativo en la protección en 1917, al menos en el papel, pero también cobijó una brutal pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos y la precarización de los empleos a lo largo de las cuatro últimas décadas, a la par que redujo a casi cero el número de huelgas. Sin embargo, la aparente estabilidad a lo largo de un siglo que la reforma constitucional vendría a alterar, se debería a la fragilidad del entorno institucional más amplio y a la ambigüedad en el diseño, que permitió gracias a la discrecionalidad estatal variaciones del nivel de imposición de las reglas (“*enforcement*”). También se explica por la tolerancia frente a las violaciones y la impunidad gracias al control de los sindicatos y el tripartismo en la justicia y la administración laboral (ej. CNSM). Así, al adoptarse en la Constitución de 1917 reglas muy ambiciosas fuertemente rechazadas por los obligados a cumplirlas, el nivel real de imposición pudo dar lugar a diferentes escenarios en los que se combinarían diferentes niveles de efectividad-inefectividad sin poner en peligro la estabilidad (Levitsky y Murillo, 2013).

Hay que recordar que este modelo laboral atravesó por dos etapas contrastantes: en la primera, hasta los años ochenta, bajo la industrialización por sustitución de importaciones y el impulso al mercado interno, permitió la activación selectiva de sus instituciones, creando la expectativa de que el trabajo asalariado sería la puerta hacia la inclusión social y el ascenso a la clase media. Fue la edad de oro del corporativismo estatista como vía de control y protección de los trabajadores de las grandes empresas, predominantemente estatales, mientras la gran mayoría de los trabajadores quedaba desprotegida.

Una segunda etapa, bajo el modelo exportador, sin necesidad de reformas regresivas en la legislación, desactivó el sentido protector de las instituciones laborales, a la par que se perdieron grandes partes de las conquistas en

los contratos colectivos en las grandes empresas estatales y privadas, como en la industria automotriz. En ese contexto, las instituciones tripartitas (CNSM, Juntas de Conciliación y Arbitraje) actuaron como instrumento de una política salarial restrictiva y una política laboral que cerró el paso a la renovación sindical y la expresión de las demandas de los trabajadores. Se produjo así una redistribución del poder entre trabajo y capital por la “puesta de atrás”, lo que se observa en la inversión del sentido de la representación sindical puesta al servicio de los intereses de los empleadores, gracias al debilitamiento de los grandes sindicatos y centrales oficiales, la extendida simulación en el proceso organizativo y la contratación colectiva y la tolerancia gubernamental frente al deterioro de la calidad de los empleos, paralela al avance de la corrupción sindical.<sup>5</sup>

En suma, el control estatal de la organización y movilización de los trabajadores a través de los sindicatos y el tripartismo en el sistema de justicia laboral, mecanismos que hoy estarían en juego, siguieron siendo un elemento central de la estabilidad del modelo laboral heredado de la Revolución, al punto que uno no se entiende sin el otro. Desde esta perspectiva, más que sorprendernos por las fuertes resistencias al cambio, deberíamos sorprendernos de que se lograra en tan poco tiempo una reforma constitucional con tan importantes implicaciones en la redistribución del poder entre el trabajo y el capital, y en los instrumentos del control corporativo.

#### LAS CONSECUENCIAS DE LA DESACTIVACIÓN INSTITUCIONAL EN LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

Mientras en la primera fase del modelo laboral mexicano el empleo asalariado fue un mecanismo de inclusión social, en la segunda fase dejó de serlo. Tener un empleo asalariado ya no implica salir de la pobreza. Si durante las últimas décadas el discurso sobre la pérdida de centralidad del trabajo que acompañó a la flexibilización laboral y el debilitamiento sindical minimizó las consecuencias de este proceso, hoy los mismos organismos internacionales, como el FMI están preocupados por su consecuencia en la pobreza y la desigualdad, e incluso reconocen que generan trabas al crecimiento económico (Francese y Mulas-Granados, 2015). Al respecto, es sintomático el título y el contenido del último estudio de Oxfam (2018): “Premiar el trabajo, no la riqueza”, donde los derechos laborales, los sindicatos y la negociación colectiva recobran la importancia que merecen en el combate

<sup>5</sup> Para un análisis de la situación sindical en el país, en el contexto de la doble transición política y económica en México, véase Bensusán y Middlebrook (2013).

a la pobreza y la desigualdad. Estos derechos e instrumentos posibilitarían obtener mejores salarios y una mayor participación de los trabajadores y, sobre todo, de las mujeres en el PIB, como lo muestra el caso de Brasil entre 2001 y 2012 (el 72% de la reducción de la desigualdad derivó de la mejora en la distribución salarial) (*ibid.*).

La perspectiva de Oxfam en este diagnóstico es importante porque propone fortalecer los derechos y eliminar las restricciones que enfrentan los trabajadores para organizarse en forma independiente y negociar colectivamente de manera amplia. Fortalecer la acción colectiva en el mundo del trabajo es justamente lo que necesitamos en México para evitar el regreso al siglo XIX, según la expectativa de algunos organismos empresariales.

Veamos algunos datos que nos muestran la consecuencia del arreglo corporativo y nos dan una idea de la urgencia de dejar atrás el tripartismo para fortalecer los derechos colectivos, si se desea realmente reducir la pobreza y la desigualdad frente a las que la política social ha resultado impotente.

El salario mínimo general (SMG) fijado por la CNSM, perdió casi el 75% de su poder adquisitivo entre 1976 y 2016, y equivale a 0.66 de la línea de pobreza per cápita, único caso por debajo de esa línea en la región, mientras en Chile equivalía a tres líneas de pobreza per cápita (Prado, 2015). La razón entre el SMG y el salario promedio de cotización del IMSS equivale a sólo 0.23, mientras es de 0.40 en Brasil, Chile y Uruguay (BID, 2015). Los grupos perceptores de uno y dos salarios mínimos acumulan 2.1 millones de hogares con 9,8 millones de pobres, lo que equivale al 18.4% del total de la población en pobreza estimada por el CONEVAL en 2012 (Negrete y Luna, 2016). Estos autores muestran que un millón y medio de asalariados formales e informales perciben un SMG, pero que el efecto gravitacional del salario mínimo, al ser utilizado como unidad de cuenta, afectó a los que ganan hasta cinco SMG, lo que representa al 39.5% de los asalariados formales que ganaban hasta esa cantidad y al 30.1% de todos los asalariados formales. Además, sugieren la relación entre este efecto gravitacional y la participación de la masa salarial en el PIB, que pasó de 30.1 al 27.5% entre 2003 y 2013 (*ibid.*). Cabe agregar que mientras el salario mínimo siguió perdiendo valor (-2.1%) entre 2005 y 2014, la productividad promedio por trabajador creció 4.7% y la productividad promedio por hora trabajada 6.9%, brecha que sería mucho mayor si se tomara sólo en cuenta la productividad promedio de la economía formal. Por su parte, el salario promedio de cotización del IMSS sólo se incrementó en un 2.9% en ese periodo.

Si recurrimos a la comparación —sea con otros países latinoamericanos o sólo en América del Norte— se hace evidente, como lo escribieron Juan Carlos Moreno Brid y Stefanie Garry (2015), el carácter excéntrico y atípico de la política de salarios mínimos en México. En Estados Unidos los

perceptores del salario mínimo ganan 12 veces más y en Canadá 14 veces más que en México en 2017. En la industria manufacturera, el salario promedio por hora fue de 495 pesos en Estados Unidos y de 44.60 pesos en México ese mismo año.<sup>6</sup>

Otro indicador de la mala calidad del empleo a considerar es la alta tasa de informalidad laboral (casi seis de cada diez trabajadores ocupados carecen de protección social vinculada al empleo), lo que afecta su poder de negociación en el mercado laboral, así como las diferentes brechas en las condiciones de trabajo que se registran entre los diversos grupos de la población (mujeres, jóvenes, domésticos, jornaleros agrícolas, hablantes de lengua indígena) y regiones del país (Valdivia y Sánchez, 2017; Masferrer, Sánchez y Rodríguez, 2017; TRADES, 2017; INEGI, 2016).

En paralelo a estos datos, hay que decir que los cálculos de Oxfam (2018), con base en las cuentas nacionales, muestran que el Gini alcanzó en México en 2014 el 0.69, siendo mucho más alto que el de Brasil (0.55) y el de Chile (0.59), y superior al de Sudáfrica, uno de los más altos del mundo. De ahí que el 93% de las personas encuestadas en México por ese organismo creen que es urgente corregir la desigualdad. Más del 60% responde que dos de las medidas urgentes son aumentar los salarios mínimos y generar empleos decentes, y el porcentaje sube a 80% si se les proporciona información (*ibid.*).

Sin embargo, el proceso de precarización del empleo experimentado en México no es exclusivo de este país. Como plantea Oxfam (2018), las causas son semejantes a las que explican este fenómeno en otros países. En todas partes se relacionan con el aumento del poder de negociación de los más poderosos y el debilitamiento de los más vulnerables, todo lo cual se agrava por la mayor movilidad de las inversiones y la presión a los gobiernos para reducir impuestos y salarios como forma de atraerlas. Aun así, el alcance de este proceso, los mecanismos que lo hacen posible y la manera en que pudiera frenarse y revertirse son diferentes, y dependen de las trayectorias institucionales y organizativas de cada país. En México, hay que insistir en ello, mucho se juega en la reglamentación de la reforma constitucional al artículo 123 constitucional.

#### LAS PROMESAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2017 Y EL PODER DE ASOCIACIÓN

En primer lugar, al eliminar las principales restricciones al proceso organizativo y reivindicativo, es decir, a la acción colectiva, la reforma promete la

<sup>6</sup> *El Universal*, 7 de febrero de 2018.

apertura del mundo sindical. El desbloqueo se lograría a través de al menos tres cambios fundamentales en el modelo laboral: *a)* el traslado de la justicia laboral al Poder Judicial, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje; *b)* los nuevos principios constitucionales relativos a la libertad de negociación colectiva, la democracia en los sindicatos, la votación previa a la celebración de los contratos colectivos (¿puede haber algo más elemental?) y las soluciones imparciales en los conflictos intersindicales, dando certeza a la representatividad de las organizaciones; *c)* la creación de un órgano autónomo y descentralizado para el registro de los sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional con lo que, por último, se cerraría el paso a los contratos colectivos de protección al empleador y se terminaría con la ineficiente distribución de competencias entre el ámbito federal y local, por lo que se refiere al registro de sindicatos y contratos colectivos. Precisamente en el ámbito local es donde fue mayor la inequidad entre las organizaciones sindicales contendientes y la influencia de los gobernadores en los conflictos laborales, frustró el acceso a la justicia por parte de los trabajadores y los sindicatos independientes.

Podría pensarse que estos cambios, que apuntarían a mejorar la calidad de la representación, no tendrían realmente la capacidad de influir en el poder colectivo de los trabajadores, dada la baja tasa de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva y el predominio de relaciones laborales individuales en el país. Sin embargo, si bien la tasa de sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva cayeron, un alto porcentaje de los trabajadores sigue cubierto a nivel de la jurisdicción federal. De ahí que, si existiera una auténtica representación de sus intereses de los trabajadores, a partir de fortalecer el poder de asociación, podría contrarrestarse en parte su debilidad derivada de un escaso poder estructural en el mercado de trabajo.

En primer lugar, de acuerdo a la ENOE, considerando solamente a los trabajadores asalariados subordinados y remunerados formales (es decir, con acceso a la seguridad social por causa de su trabajo), la tasa de sindicalización cayó de un 28% en 2009 a un 22.6% en 2017. Separando según jurisdicciones, este indicador pasó de un 33.6% en 2009 a un 27.3% en 2017 en la jurisdicción federal, y del 27.2% al 22.4% en la jurisdicción local en esos mismos años.

En segundo lugar, si se toma en cuenta el total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en ambas jurisdicciones (federal y local), de acuerdo a los datos oficiales sobre los involucrados en revisiones contractuales y salariales (por lo que pueden considerarse como auténticos y activos), se encuentra en 2016 una cobertura de apenas el 10% de los asalariados. Sin embargo, al separar ambas jurisdicciones la brecha en la cobertura de

la negociación colectiva es enorme: 36.5% de trabajadores cubiertos en la jurisdicción federal contra el 4.3% en la local.

Si bien los datos pueden estar sesgados, dada la dificultad que existe para separar en la ENOE a los trabajadores según jurisdicciones,<sup>7</sup> lo cierto es que puede verse que esta diferenciación se traduce en condiciones de negociación muy desiguales para los trabajadores del país. Mientras la negociación colectiva auténtica, considerando que es la que se revisa periódicamente (es decir, no se trataría de contratos de protección al empleador), es prácticamente nula en el caso de la jurisdicción local (a pesar de que el 22.4% está sindicalizado), casi cuatro de cada diez trabajadores en las industrias más importantes del país, que corresponden a la jurisdicción federal, tendría condiciones de trabajo fijadas a través de negociaciones reales. Por tanto, podría esperarse que, si las dirigencias fueran realmente representativas y ejercieran los recursos de poder institucionales de que disponen para lograr una negociación seria con los empleadores, sus efectos positivos alcanzarían a toda la estructura salarial, como sucedía hasta fines de los años setenta en la industria automotriz (Palma, 2011).

En suma, la diferencia entre jurisdicciones es enorme y llega al punto de que con una sindicalización de más del 20% en la jurisdicción local solamente se registre una cobertura de sólo 4.3% de la negociación colectiva real, lo que estaría reflejando una extendida presencia de contratos colectivos de protección al empleador y la consiguiente precariedad laboral. Podemos suponerlo ya que es poco frecuente que los trabajadores estén sindicalizados sin que su organización contrate con el respectivo empleador, por lo general a espaldas de aquellos. Esto es justamente lo que la reforma constitucional podría llegar a frenar si se reglamentara sin violar sus principios democráticos.

El problema es que para cerrar las brechas se requieren verdaderos procesos de sindicalización (con nuevos sindicatos de actividad o rama o de tipo generalista) y negociación colectiva de mayor alcance que, independientemente del tamaño de las empresas, garanticen la bilateralidad en la determinación de las principales condiciones de trabajo. Por ejemplo, la reducción de la excesiva duración de las jornadas (México tiene legalmente una de las jornadas más largas de la región, que es superada por tres de cada diez trabajadores), la garantía de un salario contractual suficiente (hoy presionado a la baja por el salario mínimo más bajo de la región), la vinculación de los salarios con la productividad y la capacitación permanente de los

<sup>7</sup> Debido a la diferente clasificación de las ramas industriales y servicios del SCIAN, utilizada por la ENOE, y a la contenida en la fracción XXXI y a que en la práctica la decisión sobre esta clasificación es casuística y arbitraria.

trabajadores, obligación que pocas empresas asumen realmente (ante la alta rotación laboral, el pago de bajos salarios y la falta de presión sindical) podrían estar en el centro de una agenda sindical que lleve a mejorar los términos del intercambio entre el trabajo y el capital con ventajas para todos.

Además del efecto negativo que la simulación o la negociación colectiva a la baja, tolerada por el sindicalismo tradicional, trae sobre la calidad de los empleos en el país, no hay que olvidar el papel que la representación del sindicalismo tradicional juega en diversas estructuras tripartitas, como es el caso de la CNSM, el IMSS o el INFONAVIT y también en nuevos espacios de diálogo en temas de productividad, al legitimar decisiones que no consideran las necesidades de sus supuestos representados. Si en la negociación colectiva y en esos espacios tripartitos participaran sindicatos verdaderamente representativos, la necesidad de satisfacer los intereses de los trabajadores crearía los incentivos para construir nuevas ventajas competitivas a través de la innovación y la inclusión, así como para aumentar la productividad en las empresas de menor tamaño.

Sin duda, los problemas para la acción colectiva no se derivan exclusivamente de las restricciones institucionales a la libertad sindical que, supuestamente, la reforma constitucional buscaría eliminar. Hay que considerar también la existencia de una estructura productiva en la que predominan las micro y pequeñas empresas, y trabajadores poco susceptibles a sindicalizarse bajo una estructura organizativa tan atomizada y desvirtuada como la que existe en el país, donde se dan divisiones y unidades artificiales a la vez que predominan sindicatos locales débiles y aislados, controlados por centrales que concentran el poder en sus cúpulas para satisfacer exclusivamente su propio interés. Es decir, la misma estructura sindical y su verticalidad son factores que propician el control en lugar de fortalecer el poder de negociación y expandir sus resultados hacia sectores más amplios que sus representados ya que, sin ello, tampoco pueden llegar a beneficiarse sus miembros.

En consecuencia, si a través de las garantías democráticas que ofrece la reforma constitucional se reducen los costos que los trabajadores deben pagar hoy en día para contar con una verdadera representación sindical (en forma de despidos y listas negras) y se eliminan en los hechos las restricciones que impiden cambiar una estructura piramidal que sólo sirve para el control, aumentaría el poder de asociación de los trabajadores. A la vez, se contrarrestaría en parte el débil poder estructural que éstos tienen en el mercado de trabajo, donde como vimos, seis de cada diez trabajadores son informales y predominan las unidades productivas de menor tamaño. El problema es que al menos hasta ahora nada en el horizonte, como no sean

las presiones ejercidas por Estados Unidos y Canadá en el marco de la renegociación del TLCAN para hacer que suban los salarios y se garantice la libertad sindical, favorecería que la reglamentación de la reforma constitucional asegure un cambio semejante en las relaciones de poder entre el trabajo y el capital, posibilitando en el futuro inmediato la activación del sentido protector de la legislación laboral heredada de la Revolución.

#### LAS RESISTENCIAS AL CAMBIO Y LOS RETROCESOS EN LA REGLAMENTACIÓN DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL

Como ha venido sucediendo en las últimas cuatro décadas bajo los imperativos de un modelo económico probadamente fallido y seguido dogmáticamente independientemente del partido político en el poder, el viejo sindicalismo reclama seguir beneficiándose de un arreglo que obliga a pagar el precio de su complicidad y corrupción para facilitar la más extrema flexibilidad laboral y los salarios más bajos de la región. Por su parte, gran parte del sector empresarial sigue resistiéndose a aceptar un derecho humano fundamental: la libertad sindical y de negociación colectiva. El gobierno está inmerso en un juego tramposo en el que después de dar un paso adelante con la reforma constitucional, buscó la complicidad del sindicalismo para dar dos pasos atrás.

Resultado de lo anterior es que la iniciativa reglamentaria del 123 constitucional, presentada por dos conspicuos senadores de la CTM y la CROC el 7 de diciembre de 2017, en medio de conflictos internos y entre ambas centrales por intereses ajenos a los de los trabajadores, está plagada de reglas que transgreden los principios constitucionales. Incluso eliminaban los avances que la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012 impuso a favor de los trabajadores al restringir la libertad patronal de subcontratación.

Entre los más graves retrocesos está la pretensión de eliminar el recuento previo del voto de los trabajadores para negociar colectivamente, reservado en la iniciativa a los casos en que la demanda se tramite vía el emplazamiento a huelga. Como hasta ahora, bastaría el acuerdo con el empleador para que el sindicato acredite su representatividad con la pura documentación, sin consulta a los trabajadores, lo que dará nueva vida a los contratos colectivos de protección al empleador.

Es igualmente inaceptable incluir la representación de sindicatos y empleadores en el órgano autónomo encargado del registro de los sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, así como de conciliar los conflictos laborales a nivel federal, a la par que se otorga a un órgano administrati-

vo competencias jurisdiccionales en la resolución de conflictos colectivos que corresponden al Poder Judicial. En la respuesta del gobierno de México a la queja que la Confederación Sindical Internacional (CSI) presentó a la OIT, se aclara que

[...] esta propuesta no tiene identificación de organización sindical alguna para esta integración (por lo que) la participación en su órgano de gobierno se determina a partir de un criterio de representatividad numérica, de la cual se tiene certeza a partir de los registros sindicales con que cuenta la autoridad (AFL-CIO, 2018).

Esta respuesta merece tres comentarios. Primero, permitir que la representación de los sindicatos y de los empleadores tenga voz en el órgano que resuelve el registro de sindicatos y contratos colectivos, es llevar al órgano de nueva creación un conflicto de interés que estuvo históricamente presente en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. En segundo lugar, la STPS, quien firmó la respuesta a la CSI, supone que la representatividad numérica de las organizaciones sindicales, de acuerdo con sus registros o los de las Juntas Locales de Conciliación, goza de alguna credibilidad, cuando se trata de mayorías artificiales. La plena autonomía del nuevo órgano (técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión, con total imparcialidad) y el voto de los trabajadores, como lo plantea la Constitución reformada, son justamente los principios que ayudarían a legitimar, si se quiere de manera gradual, a la representación sindical. Aunque pudiera pensarse que la participación de empresarios y sindicatos en el nuevo órgano es una solución de compromiso para vencer resistencias y un avance respecto de la situación previa, de aceptarse se perdería con ello lo fundamental: dar una señal de que se dio el paso necesario para dejar atrás el arreglo corporativo estatista que ha merecido severos cuestionamientos en México y a nivel internacional, aun cuando todavía se mantiene la estructura tripartita de la CNSM.

Por último, otorgar a un órgano administrativo así integrado funciones que van más allá de la conciliación y competen a la justicia laboral en temas de contratación colectiva y derecho de huelga, anularía los aciertos de la reforma constitucional al trasladar los conflictos laborales a un ámbito independiente con las garantías del debido proceso, como debería ser el del Poder Judicial.

La recomendación, aparentemente girada desde la STPS, para que las legislaturas locales adopten leyes que establezcan la estructura tripartita de los órganos locales de conciliación (restaurando el viejo arreglo) y regulen su operación, con base en la nueva regla constitucional del 123 que otorga

competencia a las legislaturas locales en relación a la integración de estos órganos, es muy preocupante. El tripartismo es justamente lo que debería quedar atrás, además de que es en el ámbito local donde más problemas se han registrado en el respeto de los derechos laborales (individuales y colectivo). También podrían crearse diferencias injustificadas en la organización de estos centros entre los estados de la República, que es lo que la competencia exclusiva en materia de legislación laboral otorgada al Congreso de la Unión buscó evitar desde la reforma constitucional de 1929.

En sentido contrario y de manera acertada, como ya se dijo, la reforma constitucional entregó a un órgano autónomo a nivel nacional la competencia para registrar sindicatos y contratos colectivos, suprimiendo una división artificial, lo que evitará en el futuro la injerencia de los gobernadores de los estados en este proceso.

En suma, el viejo sindicalismo y las organizaciones empresariales, con el apoyo del gobierno, están haciendo todo lo posible por imponer retrocesos a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional e incluso aspiran a eliminar los escasos avances a favor de los trabajadores incluidos en la LFT en 2012 en materia de subcontratación. En contrapartida, un senador del PRD presentó en el Senado otra iniciativa de reglamentación a la reforma constitucional preparada por la UNT en donde, a diferencia de la presentada por los senadores del PRI, pertenecientes a la CTM y la CROC, se preservan los principios constitucionales relativos a la libertad sindical y de negociación colectiva, así como el carácter autónomo del órgano de registro.<sup>8</sup> Cualquiera sea el resultado de estos esfuerzos, lo cierto es que más tardamos en asimilar la importancia de estos cambios para transitar por fin al siglo XXI, que sus oponentes en diseñar una iniciativa de ley reglamentaria que amenaza con llevarnos al siglo XIX, cuando la unilateralidad patronal decidía las condiciones de trabajo.

Sin embargo, esta maniobra no pasó desapercibida entre los negociadores del TLCAN y los sindicatos de Estados Unidos y Canadá. Así, 183 representantes del Congreso estadounidense enviaron una misiva al presidente manifestando su preocupación por el contenido de la reglamentación de la reforma constitucional.<sup>9</sup> En el mismo sentido, la AFL-CIO y la Confederación Sindical Internacional enviaron al director de la OIT una queja que fue respondida por la STPS defendiendo punto por punto la iniciativa de los senadores de la CTM y la CROC (AFL-CIO, 2018).

<sup>8</sup> La iniciativa fue presentada por el senador Luis Sánchez Jiménez, del PRD, el 14 de diciembre de 2017 (UNT, 2017).

<sup>9</sup> *El Universal*, 24 de enero de 2018, <<http://www.eluniversal.com.mx/cartera/finanzas/piden-congresistas-de-eu-incluir-en-tlcan-alza-de-salarios-en-mexico>>.

## LOS ESCENARIOS

Un escenario como el actual, en donde un muy competitivo y polarizado proceso electoral opaca temas cruciales de la agenda nacional, aunado al poco interés que el devenir de la institucionalidad laboral genera en diversos sectores de la sociedad, abre el paso a las maniobras para imponer retrocesos en la reglamentación de la reforma constitucional.

Parecería que sólo la presión externa podría obligar a desandar este sinuoso camino. Por ejemplo, recientemente se dio a conocer por diversos medios que la exigencia de aumentar los salarios mexicanos y respetar la libertad sindical, vueltos a plantear por el gobierno canadiense y los sindicatos de ese país al igual que de Estados Unidos, después de la sexta ronda de negociaciones y de su reunión con la Canciller canadiense, llevaron al presidente Peña Nieto a encomendar al nuevo secretario de Trabajo a diseñar un nuevo incremento del SMG y a revisar la reglamentación, de donde se eliminarían los retrocesos en materia de subcontratación.<sup>10</sup>

Sin embargo, en el orden interno, después de que el secretario del Trabajo anunciara que estaban ya dándose los pasos para aprobar apresuradamente la reglamentación en el plazo constitucional (24 de febrero de 2018), se logró detener este proceso. Diversas fuerzas políticas, impulsadas por el PRD y Morena en el seno del Poder Legislativo, lograron que se apruebe un punto de acuerdo en la Cámara de Diputados a favor de que se realice una amplia consulta, bajo un modelo de parlamento abierto, que garantice la transparencia y apertura al diálogo con diversos sectores de la sociedad (representantes de trabajadores y empleadores, especialistas en derecho laboral, instituciones de educación superior, colegios profesionales, organismos de derechos humanos y otros).<sup>11</sup>

Siendo importante la apertura de este proceso legislativo para evitar retrocesos, todo indica que reglamentar los principios constitucionales en el actual contexto político es desaconsejable. La reforma de la LFT de 2012 se logró después del desenlace del proceso electoral de ese año y resultó del acuerdo entre el presidente saliente y el candidato ganador, apoyado por legisladores de los tres partidos políticos mayoritarios. Dado que difícil-

<sup>10</sup> Sobre las instrucciones presidenciales al nuevo secretario de Trabajo véase <<http://www.lapoliticaonline.com.mx/nota/108789/>>. Sobre la sexta ronda de negociaciones del TLCAN y los salarios véase *Aristegui Noticias*, 28 de enero del 2018, <<https://aristeginoticias.com/2801/mundo/presiona-eu-la-sexta-ronda-del-tlcan-para-que-mexico-eleve-estandares-laborales/>>.

<sup>11</sup> Boletín 4927, Comunicación Social, Cámara de Diputados, 13 de febrero del 2018, disponible en <<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2018/Febrero/13/4927-Aprueban-punto-de-acuerdo-en-materia-de-justicia-laboral>>, consultado el 20 de febrero de 2018.

mente podrán conciliarse en el actual contexto políticas tan encontradas como las que aspiran a avanzar hacia un nuevo modelo laboral que deje atrás los rasgos corporativos y quienes defienden a ultranza el viejo arreglo, lo mejor sería esperar nuevamente el desenlace del proceso electoral para dar mayor legitimidad al resultado al que se llegue en el proceso legislativo.

En cualquier caso, al menos dos escenarios pueden presentarse como resultado del juego entre las presiones a favor y en contra del cambio institucional a favor de la libertad sindical.

El primero es que se logre finalmente con la reglamentación de la reforma constitucional construir al menos un terreno de juego nivelado entre el viejo y el nuevo sindicalismo, lo que crearía las condiciones para reemplazar, si se quiere gradualmente, estructuras y dirigencias que no respondan a los intereses de sus bases. Habría entonces tres posibles direcciones de la transformación. Una es la relegitimación a través de la renovación de liderazgos en elecciones plenamente democráticas y la ampliación de los grados de autonomía frente a los empleadores, el gobierno y las centrales hoy mayoritarias, como lo mostraron las experiencias en el STRM, el SNTVWM y el SNTMMSRM. Otra posibilidad sería la relegitimación del viejo y nuevo sindicalismo a través de la disputa por la titularidad de los contratos colectivos, de forma tal que todos cuenten en adelante con el respaldo de las bases, lo que sería especialmente importante en donde la cobertura ya es muy alta y el aumento del poder de negociación y la rendición de cuentas pueden tener impacto sobre el conjunto de los trabajadores. Estas disputas pueden llevar gradualmente el alcance de la negociación colectiva hacia sectores o regiones más amplias. Una tercera vía, que no se contrapone a las anteriores, sería la sindicalización de trabajadores de pequeñas y medianas empresas, lo que exigiría que se reorganice la estructura sindical y de la negociación colectiva, a través de nuevas formas organizativas que abarquen el sector o las cadenas de valor, tal vez con sindicatos de tipo generalista, más flexibles y articulados en forma de redes, con una amplia base territorial, más que gremial. Estas alternativas dependen de que se eliminen en los hechos restricciones artificiales como las que exigen un acotado radio de acción de los sindicatos, haciendo efectiva la libertad sindical y de negociación colectiva.

El segundo escenario sería el *statu quo*. La postergación indefinida de la reglamentación o la adopción de una reglamentación regresiva con pocas garantías para la democracia interna, la reestructuración de la estructura sindical, la negociación colectiva auténtica y la disputa de la titularidad de los contratos colectivos, sumada a una sociedad poco dispuesta a activar los escasos avances institucionales debido al alto costo de la derrota en los con-

flictos intersindicales, mantendría el poder de asociación de los trabajadores en su nivel más bajo. Igualmente se preservaría el control sobre los trabajadores del sindicalismo tradicional, con sus eternas mayorías ficticias, como las llamó el líder agrarista Antonio Soto y Gama en los años veinte. Ni qué decir que, en este escenario, si hubiera alguna posibilidad de reducir la pobreza y la desigualdad, como esperarían los autores del informe de Oxfam (2018), difícilmente llegaría por la vía del ejercicio de los derechos colectivos.

Habrá que confiar entonces en que el próximo proceso electoral lleve finalmente a una tercera alternancia política y de ello se deriven mejores condiciones para promover una verdadera reforma del Estado, la democracia y el viraje en la unilateral política laboral seguida por las últimas seis administraciones, cuyos criterios de oportunidad provinieron siempre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como fue el caso de la política salarial. De lo que no hay duda es que sin este viraje, no solamente la inconformidad y la falta de expectativas en torno al acceso a un trabajo digno seguirán expresándose de la peor manera por vías no institucionales, sino que la política social seguirá siendo incapaz de contrarrestar los altos niveles de pobreza y desigualdad generados por el mercado de trabajo, con su consiguiente efecto negativo en términos del crecimiento económico.

## BIBLIOGRAFÍA

- AFL-CIO (2018), *Nota, Misión Permanente de México en Ginebra (respuesta de la STPS a la AFL-CIO y CSI)*, Ginebra.
- Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2000), *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México/Universidad Autónoma Metropolitana/Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Plaza y Valdés.
- Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013), *Sindicatos y Política en México, Cambios, continuidades y contradicciones*, México, FLACSO-México/CLACSO/UAM-X.
- Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013a), *El enfoque de derechos en la política laboral y salarial, construcción de un marco metodológico para aplicarse en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y México*, México, Serie Desarrollo Social, LC/MEX/L.1135, Sub-Sede Regional de la CEPAL en México.
- Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013b), “Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México”, *Serie Estudios y Perspectivas*, núm. 143, México, CEPAL.

- Bensusán, Graciela y Alex Covarrubias (2016), “Relaciones laborales y salariales en la IAM, ¿Vendrá el cambio de fuera?” en Alejandro Covarrubias, Arnulfo Arteaga, Graciela Bensusán y Sergio Sandoval (coords.), *La industria Automotriz en México, Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, México, Red Itiam, COLSON-CIAD-AM Editores-CLAVE, pp. 197-223.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2015), *Empleos para crecer*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) (2015), *Justicia Cotidiana, Informe de resultados de los Foros de Justicia Cotidiana*, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Francese, Maura y Carlos Mulas-Granados (2015), *Functional Income Distribution Its Role in Explaining Inequality*, Washington, International Monetary Fund.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016) *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer* (8 de marzo), disponible en <[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf)>, consultado el 7 de septiembre de 2017.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, disponible en <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>, consultado el 14 de noviembre de 2017.
- Levitsky, Steven y María Murillo (2013), “Building Institutions on Weak Foundations”, en *Journal of Democracy*, vol. 24, núm. 2, pp. 93-107.
- Masferrer, Claudia, Landy Sánchez y Mauricio Rodríguez (2017), *Condiciones laborales de los migrantes de retorno de Estados Unidos*, México, disponible en <<http://trades.colmex.mx/publicaciones.html>>, consultado el 29 de agosto de 2017.
- Merino, Mauricio (2003), *La transición votada, Crítica a la interpretación del cambio político en México*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Moreno Brid, Juan Carlos y Stefanie Garry (2015), “El salario mínimo en México, en falta con la Constitución mexicana y una aberración en América Latina”, en Miguel Ángel Mancera (Coord.), *Del Salario Mínimo al Salario Digno*, México, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, pp. 105-121.
- Negrete, Rodrigo y Lilia Luna Ramírez (2016), “¿Cuál es el monto de trabajadores en México cuyas remuneraciones son un reflejo del salario mínimo?”, en *Realidad, Datos y Espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía*, vol. 7, núm. 1, pp. 76-11.
- Oxfam (2018), *Premiar el trabajo, no la riqueza*, Oxford, Oxfam Internacional, 92 pp.

- Palma, José (2011), *Homogeneous middles vs heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U', the share of the rich is what it's all about*, Cambridge, Cambridge Working Paper in Economics.
- Pateman, Carole (1970), *Participation and democratic theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Prado, Antonio (2015), "El salario mínimo en la agenda del desarrollo de América Latina y el Caribe", *Seminario Internacional sobre Salario Mínimo*, 9 de noviembre, Belo Horizonte..
- Presidencia de la República (2016), *4to Informe de Gobierno 2015-2016*, México, disponible en <<https://www.gob.mx/presidencia/articulos/4to-informe-de-gobierno-62351?idiom=es>>, consultado el 20 de octubre de 2017.
- Trabajo y Desigualdades (TRADES) (2017), *Seminario sobre Trabajo y Desigualdades*, 8 de septiembre, México, El Colegio de México, disponible en <<http://trades.colmex.mx/dstrabajo.html>>.
- Unión Nacional de Trabajadores (UNT) (2017), *Anteproyecto de iniciativa de reformas a la ley de amparo y a la ley federal el trabajo que presenta la unión nacional de trabajadores*, México.
- Valdivia, Marcela y Landy Sánchez (2017), *Protección laboral para los jornaleros agrícolas en México*, México, disponible en <<http://trades.colmex.mx/publicaciones.html>>, consultado el 29 de agosto de 2017.