



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



BOLETÍN LABORAL

“Balances y perspectivas del Centro Laboral UAQ”

Número 12, septiembre 2023





Directorio

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz, Universidad Autónoma de Querétaro

Editores Asociados

Juan Manuel Godínez Flores, Universidad Autónoma de Querétaro

Rolando Javier Salinas García, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda, Universidad Autónoma de Querétaro

Fernando Samperio Sánchez, Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado, Labor Center UCLA

Paolo Marinaro, Solidarity Center, Oficina México

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Diseño Gráfico

Estefanía Elizarraraz Navarro

José Abel Cervantes Cortez



Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, C.P. 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 30 de septiembre de 2023.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA.

Distribución y descarga gratuita.





Carta Editorial

La Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro ha estado comprometida con la realidad laboral de nuestro entorno, primero, desde 1976, a través de la Licenciatura en Psicología, Área del Trabajo, posteriormente, en 1986 se abrió la Especialidad en Capacitación y Adiestramiento, para luego, en 1988, iniciar con la Maestría en Psicología del Trabajo. Ambas, la Licenciatura y la Maestría, son programas profesionalizantes que llegan hasta nuestros días.

Siguiendo el camino de los estudios laborales, es en 2010 que se creó la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo (UMEST), cuya misión se centró en el estudio de las transformaciones, desafíos y problemáticas del mundo del trabajo, desde un enfoque relacional, tanto local como global, a través de sus dos programas educativos, la Maestría (abierta en 2013) y el Doctorado (iniciando en 2017) en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, logrando así la formación de docentes e investigadores en las múltiples disciplinas del quehacer laboral.

Con los antecedentes anteriores, en 2022 la UMEST se transforma en lo que hoy conocemos como Centro Laboral UAQ, con el objetivo de difundir el saber de los estudios laborales a los diversos actores laborales, incluyendo trabajadores, sindicatos, organizaciones sociales, unidades productivas y autoridades laborales.

Como parte de las nuevas actividades del Centro Laboral UAQ es que el *Boletín Laboral* ocupa un papel destacado en lo relativo a la difusión de la cultura académica y laboral de nuestra institución, orientado a todo público interesado en los temas del mundo del trabajo. Esto ha sido posible gracias a las aportaciones de docentes, investigadores, académicos y estudiantes de los distintos programas educativos que componen nuestra comunidad.

El presente número 12 del *Boletín Laboral* UAQ representa el cierre de su primer año de existencia. Iniciamos un segundo año con nuestro compromiso en la divulgación y preparación de nuestra fuerza de trabajo.



Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe

De la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo al Centro Laboral UAQ

En 2010 fue creada la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo (UMEST) en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), en la cual han transitado y se encuentran investigadores y estudiantes en formación de distintos campos disciplinarios. La UMENT concentró un grupo multidisciplinario de profesores, investigadores y estudiantes en formación, con trayectoria académica y experiencia en el ámbito nacional e internacional, cuyo campo de estudio abarca la complejidad del mundo laboral; se abordan temáticas asociadas con los procesos de trabajo, las relaciones educación-trabajo, la dimensión espacial de los procesos productivos y reproductivos, las desigualdades laborales, sean de género, por razones de edad, regionales, por sector productivo, sindicatos, empresas, políticas públicas, entre otras.

En 2013, inició actividades académicas la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST) y en 2017 la primera generación del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (DEMST).

Ambos programas pertenecientes al Sistema Nacional de Posgrados (SNP) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT); con ello, se consolidaban las actividades de la UMENT, pues se integraba la investigación, los procesos de formación de investigadores, las actividades de propuestas de políticas públicas y la asesoría para capacitación y atención de problemas derivados del mundo laboral. La producción académica de la unidad abarca investigaciones, tesis de maestría y doctorado, grupos de asesoría, cursos de capacitación para el conocimiento y cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM 035) sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Además de trabajar en temáticas de jóvenes y trabajo, especialmente con instancias gubernamentales como la Secretaría del Bienestar, el CONACYT y el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE).

El 24 de agosto de 2022, la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo UMENT se transformó a Centro Laboral UAQ, teniendo como principal objetivo establecer un puente entre la academia y el movimiento laboral en el estado de Querétaro. De esta manera, la UMENT dio un paso más al constituirse en un Centro Laboral/Labor Center (LC) con el apoyo interinstitucional de la Universidad de California en Los Ángeles, Estados Unidos (UCLA) y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de



Organizaciones Industriales (AFL-CIO), para fortalecer las actividades desarrolladas y abrir nuevas áreas de oportunidad en el campo de la asesoría laboral, el desarrollo de capacidades organizativas de trabajadoras y trabajadores y potenciar la incidencia pública en el espacio de la organización de las y los trabajadores. Con ello, la proyección del nuevo Centro Laboral fortalecía la contribución y promoción de conocimiento para el diseño de políticas públicas y las organizaciones sindicales.

positivamente en los procesos de negociación colectiva para que los sindicatos mejoren su capacidad de decisión en los procesos de trabajo. La misión del LC es originar un espacio de vinculación entre la universidad, las y los trabajadores y sus organizaciones mediante acciones que permitan fortalecer sus capacidades de participación para la construcción de espacios y condiciones laborales dignas. Entre las principales acciones que el LC ha desarrollado en este primer año se encuentran las siguientes:

Imagen 1. Inauguración del Centro Laboral



Fuente: archivo del Labor Center.

Los campos de intervención y acciones a realizar en el corto plazo del LC, se han orientado a la generación de conocimiento sobre las capacidades organizativas de las y los trabajadores para impulsar acciones que fortalezcan los procesos democráticos y de justicia laboral, así como a tratar de incidir

1. Visibilización del Centro Laboral/ Labor Center UAQ como espacio de generación de información laboral y de organización y formación de trabajadores. A partir de la constitución del Centro Laboral se han atendido los lineamientos establecidos en las leyes y reglamentos de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), de manera independiente y dentro del margen de libertad se ha trabajado en el diseño, la estructura y puesta en marcha de la página web del Centro. Hasta el momento, esta funciona como un medio fundamental para la exposición regional, nacional e internacional del LC a través de la divulgación y promoción de recursos y difusión de actividades en materia



laboral (seminarios, investigaciones, publicaciones, convocatorias de ingreso a la MEMST y DEMST, entre otros), y la promoción de servicios de asesoría, acompañamiento y capacitación; asimismo, se han reforzado los vínculos del Centro con las instituciones locales y regionales con las que ya se han establecido colaboraciones; asociado a esto, se ha participado en espacios de los medios de difusión universitarios.

2. Difusión de contenidos relacionados con temáticas laborales. Se ha publicado de manera mensual en la página web y en las redes sociales del LC un boletín laboral.¹ Al ser una publicación planeada de manera mensual y de proyección internacional, el formato se ha enfocado en que los interesados estén informados en temas de interés público.

Imagen 2. Visibilización del Centro Laboral/ Labor Center UAQ



Fuente: archivo del Labor Center (2022).

Imagen 3. Difusión del Centro Laboral/ Labor Center UAQ



Fuente: archivo del Labor Center (2022).

¹ Disponible en la página <https://laborcenteruaq.mx/boletin>.



3. Identificación y mapeo de líderes y sindicatos independientes. Fue el primer proyecto de investigación del nuevo Centro Laboral/Labor Center UAQ. Se estableció una metodología en distintas fases que permitió el análisis de las relaciones laborales en Querétaro y la identificación de actores sindicales mediante la diversificación de técnicas de recopilación de datos. Se realizaron entrevistas con trabajadores y trabajadoras de empresas del ramo automotriz, aeronáutico, metalmecánico y de servicios.

A continuación, se brinda un primer acercamiento al contenido del primer proyecto de investigación del LC —recién citado—, donde la participación y colaboración de investigadores y estudiantes fue fundamental para lograr concluir de manera exitosa las primeras metas planteadas en la transición UMEST-Centro Laboral. 

Sindicalismo independiente en el estado de Querétaro: identificación y retos para su organización

La democracia y la libertad sindical han adquirido una dimensión compleja debido a los obstáculos y limitaciones que ha enfrentado el sindicalismo en México. Actualmente y con la Reforma Laboral de 2019, se realizaron modificaciones importantes en materia de libertad sindical, organización y negociación colectiva; con estas modificaciones, la reforma buscó que el registro de sindicatos ocurra mediante la democracia sindical y a través del voto personal, así como procurar que los contratos colectivos sean transparentes. De esta manera, se entrevistó la relevancia del análisis de la dinámica del sindicalismo independiente en un estado como Querétaro, donde su vocación productiva privilegia el desarrollo del sector automotriz, de tecnologías de la información y aeronáutico; y es en este tipo de industria donde se registra la mayor cantidad de empleos formales.



La estructura laboral del estado de Querétaro especifica que, actualmente, la población económicamente activa (conocida por sus siglas como PEA) en la entidad asciende a 1,010,295, de la cual se encuentran ocupados 960,340 y 49,955 desocupados. En la PEA prevalece el empleo asalariado con 708,722 empleos, seguido por 191,073 trabajadores por cuenta propia y 38,094 empleadores, así como 22,451 trabajadores sin pago y otros. La distribución de la tasa de formalidad e informalidad se distribuye en un 57.7% de trabajadores incluidos en el sector formal y un 42.3% en el sector informal (STPS, 2021). En cuanto a las ramas de actividad económica más importantes en la entidad encontramos en primer lugar a la industria manufacturera con un 23.5% de los ocupados, seguido por el sector comercio con un 16.9% y en tercera posición el sector de la construcción con el 11.6% de los ocupados (STPS, 2021).

El estado queretano y las empresas de la región han realizado inversión en infraestructura para construir carreteras, puentes, aeropuertos y parques industriales; se ha generado el entorno propicio para el establecimiento y la expansión de industria, también, se ha acompañado con programas de educación y de formación profesional para la capacitación y el desarrollo de recursos humanos, según las necesidades de

las empresas. El corporativismo y su insignia de paz laboral ha atraído de forma creciente a la inversión extranjera. Las políticas gubernamentales han brindado incentivos a las empresas extranjeras para establecerse en la región, a través de exenciones fiscales, facilidades administrativas e, incluso, permisividad en torno a las afectaciones ambientales provocadas por la industria.

Querétaro se ha caracterizado a nivel nacional como una de las entidades que mayor Inversión Extranjera Directa (IED) atrae. De igual forma, la entidad es reconocida por la presencia de lo que algunas autoridades han llamado “paz laboral”, es decir, una especie de estado ideal en el cual no se han presentado huelgas o conflictos laborales de largo aliento. No obstante, el proceso de formación de asociaciones sindicales en la entidad indica, según el Directorio General de Registro de Asociaciones, que entre 2005 y 2010 se llevaron a cabo dieciocho tomas de nota de asociaciones sindicales en la entidad, entre las que destaca la formación de tres sindicatos independientes: Sindicato de Obreras y Obreros del Ramo Textil Paz y Trabajo en 2007 (con 168 miembros), el Sindicato de Trabajadores en Envases de Borosilicato y Calizo en 2006 (con 1319 miembros) y el Sindicato de Trabajadores en General de la Industria Química, Química Farmacéutica,



Laboratorios, Similares Anexos y Conexos de la República Mexicana, F.T.E.Q. en 2006 (con 38 miembros) (STPS, 2023).

En el análisis del proceso de formación de asociaciones sindicales en la entidad, la investigación documental da cuenta de que se trata de un proceso vigente y sostenido. Según la Unidad de Transparencia del Poder Ejecutivo (UTPE), para el año 2021, en Querétaro se han registrado siete nuevos sindicatos de trabajadores en la entidad, seis de ellos pertenecientes al ramo industrial y uno de ellos de oficios varios. Cabe señalar que dos de ellos se encuentran clasificados como sindicatos independientes, los cuatro restantes pertenecen a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) (UTPE, 2022). Asimismo, en el 2020 se registraron ocho nuevos sindicatos, de los cuales seis se clasifican en el rubro de independientes y dos más afiliados a la CTM. Tres de ellos pertenecen al ramo industrial, cuatro al rubro de oficios varios y uno denominado gremial. En 2019 se registraron diecisiete nuevos sindicatos en los rubros industriales y gremiales, de los cuales once se clasifican como sindicatos independientes y seis pertenecientes a la CTM (UTPE, 2022).

Lo anterior indica que la formación de sindicatos independientes en la entidad es dinámica y vigente, su visibilidad formal hace necesario analizar su organización y

modos de participación, así como los retos que enfrentan en cuanto a la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores agremiados. Otro enfoque para su análisis se relaciona con las condiciones de intervención, la estructura de sus Contratos Colectivos de Trabajo, la contribución con perspectiva género, la dimensión de la conflictividad laboral, la colaboración de los trabajadores, sus demandas particulares, los liderazgos laborales autónomos presentes en el estado de Querétaro, entre otros.

Respecto a las huelgas, emplazamientos y revisión contractual en Querétaro, las cifras de los últimos diez años solo registran una huelga en el año 2013 y una disminución paulatina de los emplazamientos a huelga en la entidad. No obstante, no se menciona la participación de los sindicatos independientes.

Tabla 1. Emplazamiento a huelga en los últimos 10 años en Querétaro.

Año	Emplazamiento a Huelga	Huelgas	Revisiones Contractuales
2011	219	0	86
2012	187	0	89
2013	179	1	93
2014	174	0	99
2015	126	0	118
2016	124	0	111
2017	116	0	120
2018	116	0	141
2019	141	0	126
2020	129	0	104
2021	18	0	61

Fuente: elaboración propia.



La situación del trabajo y de la clase trabajadora, en este contexto, se ha visto afectada por la modificación de los marcos legales y la instalación de formas de ocupación de la fuerza de trabajo basadas en la flexibilidad. La capacidad de las empresas para ajustar y adaptar las condiciones de trabajo y el empleo, según sus necesidades cambiantes, ha implicado reformas laborales que promueven políticas que facilitan la contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial, la subcontratación y la flexibilización de horarios. La flexibilidad laboral se ha consolidado y ha golpeado a la clase trabajadora, tanto por la inestabilidad de las posibilidades de ingreso y permanencia al trabajo formal como por el adelgazamiento de las retribuciones salariales. La reestructuración productiva y la flexibilidad laboral han traído la precarización del trabajo, la disminución del poder adquisitivo de los salarios y la pérdida de derechos laborales conquistados por las luchas históricas de la clase trabajadora mexicana (De la Garza, 2006).

En Querétaro, la presencia de la flexibilidad en las manufacturas y maquiladoras se apoyó en la tradición corporativa de los sindicatos, dado que la negociación con las empresas y el Estado implicó redefinir los espacios de la acción

sindical, las funciones y las cuotas de poder para aceptar modificaciones en los contratos colectivos que permiten una mayor flexibilidad laboral. Con base en los contratos colectivos previamente pactados, desde finales de los setenta, con los organismos sindicales oficialistas, se facilitó el tránsito de los contratos rígidos ya existentes hacia modelos flexibles, en los que la parte patronal podía tomar decisiones con omisión de la consulta o negociación con su contraparte sindical. Este proceso debilitó el contrato colectivo de trabajo como instrumento para defender intereses de los obreros, ya que perdió su eficacia como instrumento que atenúa, con mediación del Estado, las contradicciones entre el capital y el trabajo (Carrillo, 2016).

El estilo del corporativismo sindical en Querétaro —que ha asegurado el control sobre los trabajadores—, ha facilitado también la implementación de contratos colectivos flexibles. La paz laboral y la oferta de un clima de tranquilidad se preservan como elementos definitorios de la atracción y permanencia de inversiones en la región. La escasa presencia de huelgas y de otras movilizaciones obreras (tanto en su frecuencia como en su significancia cuantitativa), dan cuenta del debilitamiento de la capacidad sindical para generar condiciones favorables en las negociaciones contractuales, en las que aspectos como la innovación tecnológica,



la organización del proceso de trabajo, las condiciones de contratación, despidos y subcontratación han quedado totalmente en manos de las decisiones unilaterales de las empresas.

Desde los inicios del presente siglo, las políticas del gobierno estatal se han orientado a la atracción de sectores industriales modernos, como la aeronáutica, automotriz y de software. Esta tendencia de control gerencial del sindicato omite la intervención de los representantes obreros y cuenta con absoluta libertad para operacionalizar, en el espacio productivo específico de cada empresa, las recomendaciones de los organismos internacionales en lo que tiene que ver con la búsqueda del incremento de la productividad y la competitividad. Por un lado, el debilitamiento de la capacidad de representación y defensa de los intereses de los sindicatos en el estado se han traducido también en una disminución de la tasa de afiliación, menguando su fuerza, su capacidad de negociación y el propio capital político de quienes encabezan el sindicalismo corporativista.

La puesta en marcha de los mecanismos legales en materia laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) han implicado procesos para la ratificación y legitimación de los contratos colectivos de trabajo. En distintas

empresas, esto ha otorgado la oportunidad para que se realicen recuentos, con la participación de sindicatos que disputan la titularidad de los contratos a los sindicatos tradicionales, blancos o corporativistas. En otros casos, estos procesos han transcurrido como meros formalismos o en la simulación de cambios que supuestamente se alinean con la normatividad de libertad, democracia, transparencia y representatividad auténtica de los trabajadores.

En los casos en los que estos procesos han abierto opciones reales para el reconocimiento y ampliación de los derechos obreros, ha sido fundamental la participación de centrales sindicales independientes, de núcleos de trabajadores con trayectorias de lucha y organización o bien, la intervención de activistas y organizadores con orientación hacia la defensa real y efectiva de los intereses de los trabajadores. Esta coyuntura plantea la interrogante acerca de quiénes están en posibilidades de sostener tareas que orienten las acciones sindicales hacia la independencia, la libertad y la democracia. El hecho de que la transformación en los marcos legales se haya gestado en los más altos niveles de negociación gubernamental, con una desigual intervención e influencia de las representaciones sindicales de los tres países miembros del Tratado, también deja en el aire la adjudicación o la apropiación del protagonismo que deberían asumir las y los



trabajadores.

El proyecto de investigación “Sindicalismo independiente en el estado de Querétaro: identificación y retos para su organización” tuvo los siguientes objetivos:

1. Documentar la presencia de sindicatos independientes en el estado de Querétaro y el tipo de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) que representan.
2. Identificar los liderazgos laborales autónomos que están presentes en el estado de Querétaro.
3. Identificar las problemáticas que impiden el crecimiento de las titularidades de los CCT y presencia de los sindicatos independientes en el estado de Querétaro.

Los mandatos de la Reforma Laboral de 2019, derivados del anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, establecen la obligatoriedad para que el Estado garantice la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se han establecido mecanismos y plazos para que los sindicatos legitimen sus CCT mediante el voto personal, libre, directo y secreto. En este contexto, se

analizaron las condiciones y dificultades para que las representaciones obreras independientes tengan presencia en las disputas por la titularidad de los CCT en el estado de Querétaro.

Varias investigaciones realizadas en México sobre el sindicalismo independiente colocan a la década de los setenta, y a la llamada “insurgencia sindical”, como el escenario donde mejor se muestran las características de ciertas organizaciones obreras que buscaron orientar sus estrategias de lucha y formas de representatividad hacia la defensa de los trabajadores de forma autónoma y democrática. La independencia se entendía como un alejamiento del partido político entonces hegemónico (el Partido Revolucionario Institucional) y una intención de mantenerse al margen, o en abierta confrontación, con las centrales oficialistas o charras (como la Confederación de Trabajadores de México, CTM) (Alafita, 1977; Menéndez, 1982; Gómez, 1980). Los movimientos sociales y políticos de los sesenta —las luchas estudiantiles, principalmente— influyeron en la conformación de tendencias críticas hacia el modelo de sindicalismo oficial, caracterizado por el corporativismo y por representar intereses ajenos y contrarios a los de las y los trabajadores. Entre los rasgos que se destacan para diferenciar al sindicalismo oficial del independiente,



se destaca el propósito, en este último, de fomentar la participación democrática de los trabajadores en la gestión y defensa de sus derechos laborales y sociales.

Los sindicatos independientes también suelen poner énfasis en la lucha contra la corrupción y el abuso de poder entre sus líderes, además de abogar por la defensa de la transparencia y la rendición de cuentas. Actualmente, en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, se han establecido diversos compromisos a través de los cuales el Estado Mexicano se obliga garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De igual modo, la Reforma Laboral de 2019 estableció ciertas bases para la transformación del estilo corporativista del sindicalismo en México, para promover mecanismos para que las organizaciones buscaran realmente el bienestar de los trabajadores y la representación de sus intereses.

El T-MEC, al contener disposiciones laborales orientadas al fortalecimiento de los derechos laborales a la promoción de condiciones de trabajo justas en los tres países miembros, ha emplazado al sindicalismo independiente mexicano ante una serie de retos para que esas disposiciones se vuelvan realidad. No obstante, según algunos diagnósticos, un

sector del sindicalismo independiente se encuentra inmerso en procesos de desgaste interno, generando lo que se ha denominado como neocorporativismo sindical (Ortega y Solís, 2015). Si bien, es claro que el T-MEC no se enfoca específicamente en la generación de condiciones óptimas para el sindicalismo independiente, sus acuerdos ofrecen una serie de oportunidades para este estilo de representación sindical.

En primer lugar, se establece la libertad de asociación y negociación colectiva, como disposición que busca el reconocimiento y protección del derecho fundamental de los trabajadores para formar y unirse a los sindicatos que mejor representen sus intereses, además de fomentar la participación en la negociación de sus condiciones laborales. La prohibición de la discriminación laboral por motivos de la afiliación sindical, en segundo lugar, tiene la intención de eliminar barreras para incorporarse libremente al sindicato que sea preferencia de los trabajadores, sin enfrentar represalias o discriminación. Esta disposición, idealmente, allana el camino para que avance la formación y el funcionamiento de sindicatos independientes, al mermar las condiciones para la afiliación forzada o a espaldas de los trabajadores. Es decir, se pretende la eliminación de los contratos de protección que, según estimaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



(STPS), hacia 2021 hasta el 85% de los más de 530,000 contratos colectivos registrados en México podían ser clasificados como de protección patronal.

Otra de las disposiciones en materia laboral del T-MEC que potencialmente favorece al sindicalismo independiente, es la inclusión de normas legales que obligan a los países miembros al reconocimiento de los derechos laborales y a la verificación del cumplimiento de las leyes en esta materia.

No menos importante, por último, es el establecimiento de mecanismos de solución de controversias laborales. La creación de un Panel Laboral Independiente, con facultades para investigar denuncias de violaciones laborales también se presenta como una oportunidad para que los sindicatos independientes tengan un entorno más favorable al detectar irregularidades y presentar ~~reclamos~~ ^{reclamos} en nombre de sus representados.

Imagen 4. Foro de inauguración Centro Laboral/Labor Center UAQ



Fuente: UAQ Noticias (2022).

Reflexiones finales

Derivado del análisis presentado se pueden plantear las siguientes reflexiones:

- La creación del Centro Laboral/Labor Center UAQ, forma parte del proyecto de consolidación de centros universitarios multidisciplinares enfocados en la investigación y la docencia, así como en ofrecer servicios que vinculen a la clase trabajadora. La perspectiva de abordaje son los estudios multidisciplinares sobre el trabajo, para revisar críticamente los procesos de reorganización productiva que se observan en distintos escenarios laborales, tanto en la producción de bienes como de servicios, materiales o simbólicos, y que contribuyen a identificar las tensiones y los conflictos que obstaculizan la estabilidad laboral y la coherencia productiva en los procesos organizativos. Con este proyecto, se pretende contribuir a la mejora en las condiciones de vida y trabajo, y a generar esquemas de organización que apunten al empoderamiento de las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales y laborales.
- La libertad sindical se analizó en el contexto de la Reforma Laboral, por lo que fue necesario conocer la organización de los



actores que participaron en el proyecto de investigación, sus condiciones laborales, así como las acciones vinculadas a la promoción de la libertad sindical. Se espera que el impacto del proyecto genere en el mediano plazo una serie de insumos que permitan avanzar de una fase exploratoria de investigación a conocer los posibles cambios que puede detonar la libertad sindical en el estado de Querétaro.

- Si bien, el T-MEC y sus disposiciones en materia laboral perfilan oportunidades para el sindicalismo independiente, es oportuno preguntarse por quiénes tomarán en sus manos esas posibilidades. Más allá de lo que señalan los instrumentos formales, se requiere la actuación concreta de trabajadores organizados para llevar hacia adelante al sindicalismo independiente. Las interrogantes se construyen alrededor de los recursos materiales y simbólicos disponibles para intervenir en este potencial reposicionamiento.
- Aunque la revisión de los contratos colectivos abre la puerta para que nuevos actores sindicales entren en escena, en Querétaro se mantiene el riesgo de que los procesos de ratificación y legitimación de los CCT preserven la titularidad para las

representaciones sindicales tradicionales y corporativistas, bien asentadas, consolidadas y con aceptación entre sus agremiados. Por otro lado, este proceso brinda también la oportunidad para que centrales sindicales que ostentan el membrete de “independientes” disputen y ganen la titularidad de contratos, pero manteniendo la premisa de la defensa de la paz laboral como dispositivo de consenso entre las autoridades gubernamentales, los grupos empresariales y los sindicatos. 🌈

Referencias bibliográficas

Alafita, L. (1977). “Sindicalismo independiente en México. Algunos indicadores 1971-1976”. M. Á. Manzano *et al.*, *Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera* (pp. 119-125). México DF: Centro Histórico del Movimiento Obrero Mexicano.

Carrillo, M. A. (2016). “Sindicatos en Querétaro, su participación en la flexibilidad de los contratos colectivos”. *Digital Ciencia@UAQro*, 11(1), 1-10.



- De la Garza, E. (2006). "Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México". En G. Otero (Coord.), *México en transición: globalismo neoliberal, Estado y sociedad civil, Colección América Latina y el Nuevo Orden Mundial* (pp. 177-193). México: Miguel Ángel Porrúa / UAZ.
- Gómez, S. (1980). *Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas*. México, El Colegio de México.
- Menéndez, I. (1982). "El sindicalismo independiente en Yucatán". *Revista Mexicana de Sociología*, 44(1), 189-214. <https://doi.org/10.2307/3540199>
- Ortega, M. y Solís, A. (2015). *Estado, crisis y reorganización sindical*. 2ª ed. México: Itaca.
- STPS (2021). Información laboral. Querétaro, segundo trimestre. <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20queretaro.pdf>
- STPS (2023). Registro de asociaciones. toma de notas. Consulta por Entidad Federativa. https://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/ent_queretaro.htm
- UTPE (2022). Unidad de transparencia. <https://www.infoqro.mx/informe2022.pdf>





Contenido

Carta Editorial	3
De la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo al Centro Laboral UAQ	4
Sindicalismo independiente en el estado de Querétaro: identificación y retos para su organización	7
Reflexiones finales	14





El financiamiento es proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América en virtud del acuerdo no. IL32531-18-75K. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, ni la mención de nombres comerciales, productos y organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.



@LaborCenterUAQ



@CentroLaboralUAQ



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



ΨE
Ψicología
y Educación

