



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA

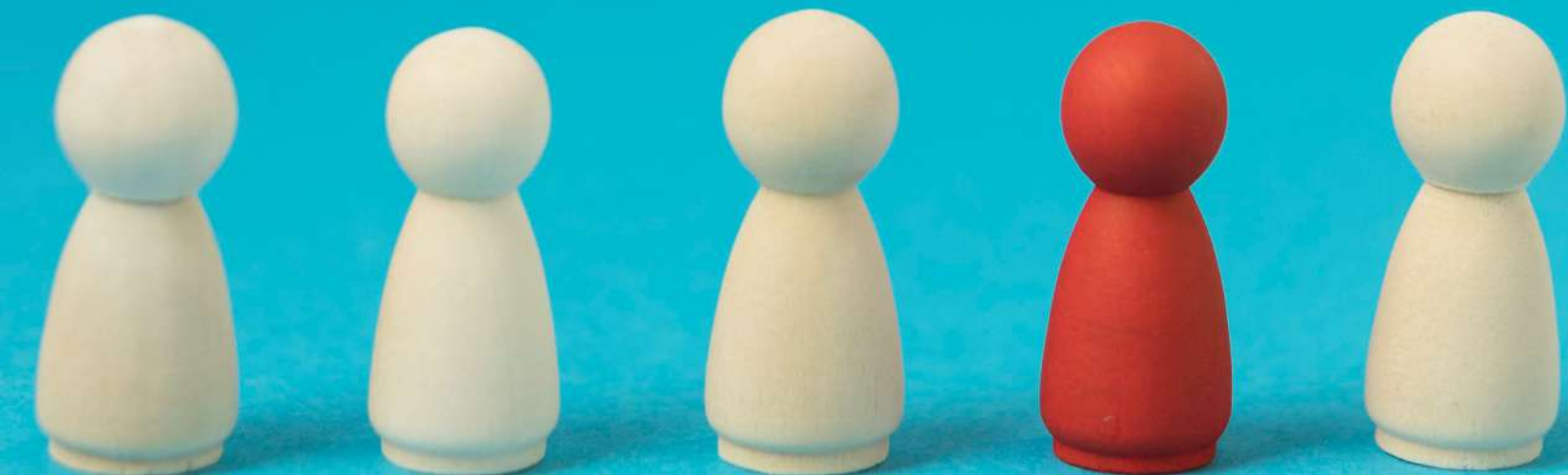
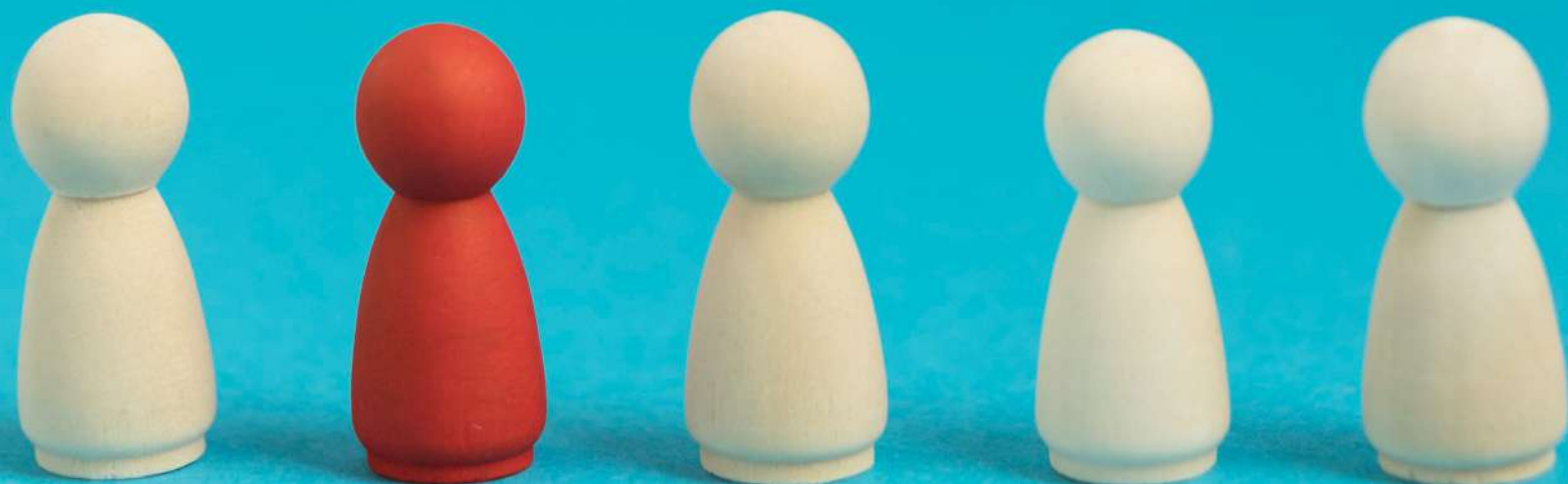


4E
Psicología
y Educación

Boletín Laboral UAQ, Núm. 04, Marzo 2026

NUEVA ÉPOCA

BOLETÍN LABORAL UAQ



UAQ | CRECER EN LA **DIVERSIDAD**

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
University of California, Los Angeles, labor Center
Paolo Marinaro
Solidarity Center, Oficina México

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño Gráfico

Belén Sharai Hernández García
Universidad Autónoma de Querétaro, México
José Abel Cervantes Cortez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño Editorial

Belén Sharai Hernández García
Universidad Autónoma de Querétaro, México

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 05 de febrero de 2026.

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.

INDICE

04

CARTA EDITORIAL

Dr. Eduardo Luna Ruiz

05

SINDICATOS INDEPENDIENTES IMPULSAN SALARIO MÍNIMO REGIONAL Y FORTALECIMIENTO DEL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC

María Pilar Martínez

06

¿FORMAS EMERGENTES DE SINDICALISMO EN EL CONTEXTO DEL T-MEC?

Adrián Gutiérrez | *Heriberto Pacheco*
Norberto Peñaloza | *Óscar Alvarado.*

11

EL INGENIERO INDUSTRIAL TAIICHI OHNO (1912-1990)

Marco Carrillo

CARTA EDITORIAL

Uno de los puntos centrales en la agenda nacional, tanto en los aspectos económicos, como, en la política exterior, es sin duda alguna las próximas renegotiaciones del Tratado México Estados Unidos Canadá (T-MEC por sus siglas en inglés). No solo se trata de comercio de bienes, de políticas arancelarias o de competitividad regional, se trata además de temas sociales como la migración, la fuerza de trabajo y sobre todo, las políticas laborales que den certeza a todo lo anterior.

Sin embargo, no hay que olvidar que todo aquello se dará en un contexto de fuertes tensiones geopolíticas que se presentan el mundo actual de una manera global. Parecería que nos encontramos en un momento histórico de redefinición y reconfiguración de los bloques políticos, económicos e, incluso, militares.

En este contexto, concretamente en lo que respecta a los temas laborales, el sindicalismo independiente se presenta como una alternativa viable para que en este contexto de cambios sienta los cimientos de una negociación justa y que se traduzca en un mejoramiento sustancial de la vida laboral de las familias mexicanas y, en general, de la región.

En este Número del Boletín Laboral UAQ, se hace un recuento de eventos que han caracterizado el movimiento sindical independiente desde la Reforma Laboral de 2019, hasta la participación del Labor Center / Centro Laboral UAQ en los foros destinados a dar un soporte ideológico y académico a quienes serán protagonistas en las futuras negociaciones del T-MEC.

Es claro que un movimiento sindical no se hace en poco tiempo, es necesario un arduo trabajo, constante, decidido, que sea capaz de derribar vicios y costumbres del sindicalismo corporativo del pasado.

De igual forma, los procesos de trabajo siguen su evolución, buscando siempre el incremento de la productividad, tal como la historia del Ingeniero Ohno, quien no solo vio ventajas en el uso de la tecnología, sino también incluyó ventajas en la fuerza de trabajo, sobre todo, en la conciencia de entenderse como un equipo de trabajo, con miembros participativos e incentivados.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe

SECCIÓN ACTUALIDADES: EL CENTRO LABORAL PRESENTE EN EL DEBATE DEL T-MEC

SINDICATOS INDEPENDIENTES IMPULSAN SALARIO MÍNIMO REGIONAL Y FORTALECIMIENTO DEL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC*Nota tomada de: El Economista.com. Publicado: 15.10.2025 - 06:00 / Actualizado: 15.10.2025 - 06:00**María Pilar Martínez*

En un encuentro denominado “Diálogos Sindicales: la Revisión del T-MEC”, celebrado este martes 14 de octubre en la sede de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), diversas organizaciones sindicales independientes presentaron formalmente al gobierno mexicano un documento titulado “Desde la acción sindical hacia políticas comerciales justas. Recomendaciones para fortalecer el Capítulo Laboral del T-MEC y las regulaciones laborales en México”.

Consultados luego del encuentro con los titulares de Economía, Marcelo Ebrard y de Trabajo, Marath Bolaños, entregaron dicho documento, resultado de la colaboración con el Centro Laboral de la Universidad de Querétaro (UAQ Labor Center) y el UCLA Labor Center (Universidad de California en Los Ángeles), detalla una serie de propuestas concretas destinadas a robustecer el Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), así como las normativas laborales nacionales derivadas de la Reforma Laboral de 2019.

Las organizaciones firmantes, entre las que se encuentran la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM), el Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi de México (SITAUDI), la Orden Mexicana de Profesionales Marítimos y Portuarios, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), el Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México, el Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, manifestaron su profunda preocupación y su firme compromiso de participar activamente en el proceso de revisión del tratado comercial.

Durante el encuentro, los representantes sindicales resaltaron el papel fundamental que ha desempeñado el T-MEC en la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento de la libertad sindical en México. Sin embargo, enfatizaron la imperiosa necesidad de expandir y conso-

lidar el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), así como de reforzar la capacidad de las instituciones mexicanas para asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Entre las recomendaciones más destacadas presentadas se incluyen: El establecimiento de un salario mínimo regional en los sectores estratégicos abarcados por el T-MEC; así como la reducción de la carga probatoria para los trabajadores que interpongan quejas bajo el MLRR.

También, la ampliación de la cobertura del Capítulo Laboral a sectores clave como el agrícola, de servicios, plataformas digitales y trabajo migrante en los tres países.

El fortalecimiento de las sanciones y la inspección laboral en México, garantizando que las violaciones a los derechos laborales sean efectivamente castigadas.

Las organizaciones sindicales subrayaron que su principal objetivo es aportar, desde la vasta experiencia del movimiento sindical independiente, a la consolidación de políticas comerciales más equitativas, donde los beneficios del comercio internacional se traduzcan en mejores condiciones de vida y trabajo para todos los trabajadores.

Finalmente, los sindicatos reafirmaron su disposición al diálogo institucional con el gobierno mexicano y su compromiso inquebrantable de seguir participando activamente en todos los espacios que conduzcan a un T-MEC más justo, democrático y socialmente responsable.



ARTÍCULO DE FONDO:

¿FORMAS EMERGENTES DE SINDICALISMO EN EL CONTEXTO DEL T-MEC?

Dr. Adrián Gutiérrez Godínez
Dr. Heriberto Pacheco García

Dr. Norberto Peñaloza García
Dr. Óscar Gerardo Alvarado González

El contexto

En México, el trabajo no solo se organiza dentro de las fábricas, oficinas, comercios o servicios, también se organiza políticamente. Sin embargo, desde hace décadas, la relación entre trabajadores, sindicatos, empresas y Estado ha estado marcada por un modelo de control, llamado corporativismo, que limita la participación real de las y los trabajadores en las decisiones que afectan su vida laboral.

De esta forma el también llamado sindicalismo corporativo funcionó como intermediario a cambio de estabilidad política y “paz laboral”, los sindicatos oficiales controlaron la representación de millones de trabajadores sin consultarles ni rendirles cuentas. Los llamados contratos de protección fueron la expresión más clara de este modelo.

Con la reforma laboral de 2019 y la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), se anunció el fin de esta etapa. Por un lado, se prometió democracia sindical, voto libre y secreto, y libertad de organización, es decir, por primera vez, los contratos colectivos debían ser legitimados por las y los trabajadores.

Lo anterior resultaba relevante porque el ‘pacto’ -formal o informal- entre sindicatos, empresas y Estado creó la cultura y práctica del Contrato de Protección Patronal (zCPP): un contrato firmado antes de que la empresa abriera sus puertas, que detentaba un sindicato que el trabajador nunca eligió y cuyo contenido jamás conoció, pero que fue recomendado por el Estado a los futuros empleadores a fin de blindar la productividad y la inversión.

Pero de fondo, dicho esfuerzo estaba alineado a la incorporación de un Capítulo Laboral que marcó un punto de inflexión en el acuerdo comercial respecto a su predecesor, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que estableció mecanismos concretos de verificación y resolución de disputas.

Tal situación hacía sentido, conociendo la tradición sindicalista de México, donde resultaba ingenuo que se dejara el cumplimiento los acuerdos a la buena voluntad de las partes. Por ello, se estableció una figura que permitiría resolver las disputas donde se documentaran violaciones a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva, este es el llamado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), mismo que apuntaba a ser una herramienta de solución de controversias que permite la actuación ante casos de Denegación de Derechos de libre asociación y contratación

colectiva en los términos establecidos en las leyes vigentes en el Anexo 31-A del T-MEC.

Sin embargo, aun con la reforma laboral y el MLRR, se ha observado que los cambios legales no siempre se traducen en transformaciones reales e inmediatas, sino que incluso sacaron a relucir y a hacer visibles un conjunto de prácticas antisindicales para obstaculizar o debilitan la organización sindical libre y democrática.

Numeraria 1: la promesa que no se cumplió

La Reforma Laboral de 2019 prometía marcar un partea-guas en las relaciones laborales mexicanas, impulsando la democratización sindical y el fortalecimiento de sindicatos independientes. No obstante, los datos nos dicen otra cosa:

- Había 139,000 Contratos colectivos registrados antes del proceso de legitimación.
- Solo 30,536 CCT (el 22% de los contratos) sobrevivieron al proceso de legitimación.
- 72.5% (22,143 CCT) fueron legitimados por sindicatos corporativos y liderazgos tradicionales.
- 8,393 CCT fueron registrados bajo el nuevo modelo laboral.
- 100,071 CCT quedaron sin vida o vigencia legal (72% del total).

Estos datos son importantes pues considerando las duplicaciones de registros en juntas federales y estatales o la desaparición de sindicatos previo a la finalización del proceso de legitimación el número de CCT que perdieron vigencia es demasiado elevado abriendo distintas interrogantes, en primer lugar, si como se contemplaba en la Ley, se protegieron sus derechos y las prestaciones superiores que hubiera en sus contratos al perder vigencia; en segundo término ¿cómo fue el proceso para la elección de sus nuevas representaciones colectivas o si efectivamente tuvo lugar?; y finalmente, ¿si se registraron casos de pérdida de la contratación colectiva para dar paso a esquemas de contratos individualizados?

El monstruo de tres cabezas y las prácticas antisindicales

En líneas anteriores se mencionaba que uno de los efectos no prospectados por la Reforma Laboral fue la agudización de las llamadas prácticas antisindicales, acciones que

tienen como finalidad controlar, intimidar y reprimir como formas de control sobre la base trabajadora.

En este contexto es útil pensar el sistema laboral mexicano como un monstruo de tres cabezas que operan en detrimento de la organización en sindicatos independientes. Esas tres cabezas son: los gobiernos estatales, los sindicatos corporativos y las empresas con sus despachos jurídicos.

En diversos casos documentados, los gobiernos estatales, a través de sus Secretarías del Trabajo, han operado como facilitadores de intereses empresariales. Estas dependencias imparten charlas presentadas como informativas que, en los hechos, buscan desalentar la organización sindical independiente. Lejos de promover los derechos laborales, dichas intervenciones reproducen y legitiman los discursos del sindicalismo corporativo, advirtiendo —e incluso amenazando— a las personas trabajadoras sobre las supuestas consecuencias de organizarse fuera de las estructuras oficiales. Esta injerencia vulnera el principio de neutralidad que debería regir la actuación institucional y distorsiona los procesos democráticos en el ámbito laboral.

De manera paralela, se ha identificado el uso de la estructura gubernamental estatal para hostigar a sindicatos y activistas. Dependencias como protección civil, policía estatal y personal de inspección son utilizadas para seguir autobuses y vehículos de trabajadores, clausurar espacios destinados a asambleas sindicales e incluso realizar vigilancia y seguimiento personal a dirigentes considerados disidentes. Estas prácticas contribuyen a la generación de un clima de intimidación y miedo, orientado a inhibir la participación colectiva.

Por su parte, los sindicatos corporativos operan frecuentemente como extensiones de las empresas, recurriendo a estrategias que van de la cooptación a la coerción. Sus representantes gozan de acceso privilegiado a los centros de trabajo, mientras que los liderazgos independientes son sistemáticamente excluidos. A estos sindicatos se les permite realizar actividades proselitistas durante la jornada laboral, en contraste con los trabajadores que impulsan alternativas independientes, quienes deben hacerlo en sus tiempos libres y bajo la amenaza constante de represalias.

En los procesos de legitimación de contratos colectivos, además, fue recurrente la manipulación de la información, presentando la votación como un trámite meramente administrativo, con el objetivo de simular consenso y mantener el control sobre la fuerza de trabajo. Asimismo, se ha documentado la existencia de pactos de “no agresión” entre sindicatos corporativos, mediante los cuales se reparten contratos colectivos por sector, al tiempo que aseguran favores políticos en las entidades federativas donde operan.

Entre el Estado y los sindicatos corporativos se configura un espacio de responsabilidad difusa en el que se recurre a amenazas directas, tanto físicas como psicológicas, para disuadir la actividad sindical. Estas amenazas no se limitan a las personas trabajadoras involucradas, sino que se extienden a sus familias y círculos cercanos, reforzando los mecanismos de control y silenciamiento.

En el ámbito empresarial, los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales se constituyen como nodos centrales del control laboral, se registran prácticas como despidos injustificados de trabajadores que intentan organizarse y la elaboración de “listas negras”, documentos compartidos entre empresas de un mismo sector que bloquean el acceso al empleo y vulneran el derecho humano al trabajo.

Finalmente, se identificó que los despachos legales y consultorías antisindicales desempeñan un papel clave en el diseño de estrategias para evadir el cumplimiento de la reforma laboral y neutralizar la organización independiente. En algunos casos, estos bufetes están integrados por funcionarios o exfuncionarios del ámbito laboral, lo que refuerza la corresponsabilidad entre Estado y sector privado en la reproducción de mecanismos de control sobre las personas trabajadoras.

Si bien estas prácticas antisindicales se sostienen en tres pilares fundamentales —Estado, empresas y sindicatos corporativos—, su configuración varía según el contexto específico. En algunos casos, la intervención estatal es más visible; en otros, predominan las acciones empresariales o sindicales. No obstante, lo constante es la operación articulada de estos tres actores en la vulneración sistemática de la libertad sindical.

Las 13 prácticas antisindicales

Dentro de las actividades de investigación que lleva a cabo el Labor Center-Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el año 2024 y 2025 se investigó sobre las prácticas antisindicales vivenciadas por los sindicatos independientes de México que se vieron involucrados en 23 de los 39 casos de activación del MLRR.

En tal contexto, los retos que enfrentan las bases trabajadoras y las organizaciones sindicales pueden ser listadas y descritas a continuación como:

1. Acoso laboral
2. Amenazas e intimidación extralaboral
3. Intervención gubernamental
4. Campañas de difamación
5. Despidos injustificados
6. Deterioro sistemático e intencional de las condiciones de trabajo

7. Listas negras
8. Negativa de reconocimiento del sindicato
9. Omisiones de funcionarios gubernamentales estatales y federales
10. Pactismo sindical impulsado por el Estado
11. Suplantación de identidad en campañas de organización sindical
12. Uso de despachos antisindicales
13. Vigilancia y uso de la arquitectura institucional del Estado

El acoso laboral es entendido como una acción que implica el hostigamiento sistemático de trabajadoras y trabajadores involucrados en actividades de organización sindical no corporativa. Opera a nivel de piso de fábrica y tiene distintas expresiones, desde los cambios arbitrarios de línea, el establecimiento de limitantes para la comunicación o la vigilancia de personas trabajadoras sospechosas de participar en actividades organizativas. Las acciones de acoso laboral son principalmente desarrolladas por empresas y sindicatos corporativos, generando efectos negativos en la organización sindical y la base trabajadora como el temor a represalias:

Las amenazas e intimidación extralaboral implican el ejercicio de presiones y distintas formas de violencia psicológica como la posibilidad de atentar contra de la vida de trabajadores y sus familias o de despedir y boletinar a quienes estén en actividades sindicales, con ello se busca hacerles desistir de sus esfuerzos organizativos.

En tercer lugar, la intervención gubernamental que se entiende como el conjunto de acciones u omisiones de instancias gubernamentales y funcionarios que inhiben la organización sindical, intervienen funcionarios federales y estatales, así como despachos antisindicales recomendados o seleccionados por funcionarios por su abierta disponibilidad para intervenir en los movimientos sindicales.

Las campañas de difamación fueron entendidas como una práctica que se ejerce en el descrédito de los liderazgos sindicales mediante la difusión de información falsa por medios impresos o digitales que buscan influir negativamente la imagen de líderes y movimientos independientes, es llevada a cabo por empresas, funcionarios estatales y sindicatos corporativos.

Los despidos injustificados fueron la práctica antisindical más directa, pues implican la baja de la plantilla laboral de personas trabajadoras por su involucramiento en actividades sindicales, es una flagrante violación a los derechos laborales y humanos pues coloca a quienes lo padecen en condiciones de vulnerabilidad al perder su medio de sustento.

En sexto lugar se ubicó el deterioro sistemático e intencional de las condiciones de trabajo, esta práctica se entiende como el despliegue de una serie de acciones que intencionalmente cambian para peor las condiciones de trabajo de las personas involucradas en actividades sindicales, provocando desgaste y sobrecargas que ponen en riesgo la salud e integridad de las personas trabajadoras.

Las llamadas listas negras son las prácticas antisindicales más infames pues implican el boletínamiento en las redes de empresas de trabajadores y trabajadoras por su actividad sindical para prevenir su contratación en una determinada industria o región, atentando no solo contra el derecho laboral sino los derechos humanos al buscar impedir que personas señaladas vuelvan a ser contratadas poniendo en riesgo su sustento y la dignidad.

Respecto a la negativa de reconocimiento del sindicato se estudió que las empresas en complicidad con los sindicatos corporativos, autoridades gubernamentales y la asesoría de despachos antisindicales desconocen los nuevos movimientos sindicales independientes y democráticos, obstaculizando y frenando los procesos de organización sindical. Entre las acciones que se identificaron están las concesiones a la base trabajadora para que desista de participar en movimientos organizativos se encontraron las trabas legales o incluso demandas para frenar a estas organizaciones de trabajadores, llegando en casos extremos a la terminación del contrato colectivo y el cierre de la empresa.

Las omisiones de funcionarios gubernamentales estatales y federales fueron consideradas una práctica antisindical porque implica a autoridades gubernamentales que en el desempeño de sus responsabilidades actúan de forma parcial, tomando partido por los sindicatos corporativos o las empresas en detrimento de las personas trabajadoras, haciendo uso de la estructura institucional se niegan o retrasan los procedimientos legales necesarios para recuentos de votos por la titularidad de un CCT, retrasan o nulifican las demandas de organizaciones independientes.

La décima práctica descrita es el ya mencionado pactismo sindical impulsado por el Estado, misma que consiste en la generación de acuerdos formales e informales establecidos entre autoridades gubernamentales, sindicatos corporativos, empresas y asociaciones patronales que se plantea por objetivo mantener la paz laboral y generar un frente común para combatir y controlar los movimientos sindicales democráticos e independientes, protegiendo así sus intereses políticos, económicos y laborales. Se reparten contratos colectivos de trabajo entre sindicatos corporativos aliados a los intereses de los gobiernos estatales o federal, reuniones con sindicatos independientes para presionarlos o llevarlos

a acordar mantener la paz laboral y la no competencia con las organizaciones corporativas.

Respecto a la suplantación de identidad en campañas de organización sindical, implica que los sindicatos corporativos copien y falsifiquen materiales, campañas e identidad de organizaciones independientes, publicándolos en medios impresos y digitales con la finalidad de generar confusión entre las personas trabajadoras, incluso llegando a infiltrar los movimientos independientes para generar caos y discordia en los esfuerzos organizativos.

El uso de despachos antisindicales consiste en la contratación de representaciones legales de bufetes jurídicos especializados en la contención o desaparición de movimientos sindicales, estos despachos antisindicales elaboran estrategias que atentan contra la movilización de trabajadores y trabajadoras, entre las principales acciones que emprenden están la creación de esas estrategias de contraataque a las iniciativas sindicales,

Por último, la vigilancia y uso de la arquitectura institucional del Estado fue estudiada como la práctica antisindical donde se presionan, vigilan y combaten los esfuerzos organizativos independientes recurriendo al uso de las capacidades operativas institucionales del Estado, enviando corporaciones policiales, de protección civil u otras a reuniones públicas, haciendo seguimiento de los liderazgos, recurriendo a la vigilancia y la intimidación de trabajadores y trabajadoras como mecanismos para generar temor y hacerles desistir de sus luchas sindicales.

A modo de conclusión se puede decir que el estudio de las 13 prácticas antisindicales documentadas revela que, a pesar de los avances legislativos de la Reforma Laboral y los mecanismos de supervisión internacional como el MLRR, persiste una resistencia estructural profundamente arraigada en el modelo laboral mexicano. Como se dijo, estas prácticas no son incidentes aislados, sino que forman parte de estrategias coordinadas que vulneran a la organización independiente y los trabajadores que la conforman.

Numeraria 2: los claroscuros del MLRR

Resulta una ironía histórica pensar que la clase trabajadora mexicana pueda confiar más en un inspector laboral de Estados Unidos que en un inspector de la Secretaría del Trabajo local, no obstante, algo cercano sucedió con la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR).

El mecanismo era bastante claro, pero no así utilizado y difundido: se activa ante un reclamo gubernamental de uno de los países involucrados, generando un proceso de investigación de los hechos y estableciendo las medidas de sanción y reparatorias; en determinados casos pueden

involucrar la apertura de paneles con asesoría de expertos laboristas, las medidas de sanción incluyen la suspensión de tarifas preferenciales amparadas por el T-MEC, la negación de entrada de bienes y servicios al territorio hasta que no sean reparados los daños

Desde su implementación y hasta el cierre de la edición del presente boletín se contabilizaban 39 casos atendidos, revisados y sancionados por dicho mecanismo.

- De ellos los principales reclamos fueron la injerencia patronal que se registró en 27 de los 39 casos,
- Los despidos fueron la segunda violación más recurrente siendo documentados en 19 de los casos,
- Le sigue la discriminación dirigida hacia trabajadores y trabajadoras por su actividad sindical en 18 casos,
- Las amenazas o represalias en 17 casos,
- Se registraron 6 violaciones directas a CCT;
- 3 afectaciones de huelgas, y,
- Finalmente 2 por desinformación y
- 2 por fraude electoral en los procesos de legitimación.

De dichas activaciones del MLRR.

- 20 se concentraron en el sector autopartista,
- 4 en empresas ensambladoras automotrices,
- 10 en otras manufacturas,
- 3 en minería,
- 2 en servicios y el sector alimentario, y
- 1 en electrónica, siderurgia, textil y transporte.

Respecto a los lugares donde están ubicados los casos, estos se distribuyen en 18 entidades federativas de México,

- La que más casos abiertos ha presentado es Guanajuato, con 5
- Le siguen Tamaulipas y Coahuila con 4 casos cada uno,
- Querétaro, San Luis Potosí y CDMX con 3 casos de activación del MLRR
- Aguascalientes, Chihuahua, Hidalgo y Sonora con 2
- Las restantes 8 entidades que son Zacatecas, Veracruz, Puebla, Nuevo León, Morelos, Michoacán, Estado de México y Baja California solo con 1 caso.

Si bien el Mecanismo ha ayudado en algunos casos, hay también críticas al mismo. Por un lado, su alcance es limitado ya que solo aplica a empresas de ramas productivas específicas, por otro lado, se vuelve problemática la dependencia de la queja externa, dado que, si no se fortalecen

las instituciones internas, la democracia laboral será un producto de importación temporal que se marchará cuando los intereses de Washington cambien.

¿Puede el sindicalismo pensarse como un servicio?

La metamorfosis del control obrero en la era del T-MEC

La pregunta sobre si el sindicalismo puede, o debe, ser considerado un servicio no es simplemente una cuestión semántica; representa una de las transformaciones más profundas en la forma de las relaciones laborales contemporáneas. Históricamente, el sindicato nació como un órgano de resistencia, una respuesta colectiva a la asimetría de poder inherente al sistema capitalista dentro del proceso de trabajo, en tal sentido, su esencia era política y reivindicativa. No obstante, en las últimas décadas, especialmente en entornos donde la estabilidad económica y la atracción de capital extranjero son prioridades estatales, hemos asistido a una metamorfosis en la que el sindicato ha comenzado a operar bajo una lógica de gestión administrativa y bienestar social, desplazando su eje de la confrontación hacia la prestación de servicios.

Esta transición hacia un sindicalismo de servicios se manifiesta con especial claridad en sectores estratégicos como el automotriz de Querétaro. Aquí, la organización sindical no solo se presenta ante el trabajador como una forma de hacer frente a los abusos patronales, sino como un facilitador de servicios y productos útiles para la vida cotidiana. De tal forma, el catálogo de beneficios que abarcan desde asesoría jurídica y programas de vivienda mediante el INFONAVIT, hasta convenios recreativos y educativos pasando por clases de regularización, espacios culturales para niños o adultos, convenios de descuento en comercios o productos de consumo diario a precios preferenciales llevados hasta la puerta de la fábrica, redefinen el vínculo entre el agremiado y sus representantes. El trabajador deja de ser un militante activo para convertirse en un usuario o cliente de una estructura que le ofrece soluciones tangibles a corto plazo.

Desde una perspectiva crítica, este modelo puede interpretarse como una sofisticación de los mecanismos de control laboral. Al cubrir necesidades básicas de la fuerza de trabajo, el sindicato desactiva el potencial de conflicto, se genera una suerte de dependencia institucional que hace que el trabajador sea menos propenso a cuestionar las condiciones de flexibilidad, las jornadas extenuantes o la desigualdad salarial impuesta por las dinámicas del mercado global y que recaen en sus contratos colectivos. En este sentido, el servicio funciona como un amortiguador social que garantiza la paz laboral, un activo sumamente

valorado por las empresas transnacionales que requieren certidumbre total en sus cadenas de suministro.

Sin embargo, reducir este fenómeno a una simple estrategia de cooptación sería ignorar la complejidad de la realidad laboral actual. El sindicalismo de servicios también responde a una crisis de identidad de las formas tradicionales de lucha, en un mundo donde el empleo es precario y las identidades colectivas se han fragmentado, el ofrecimiento de beneficios concretos es, en ocasiones, la única vía que encuentran las organizaciones para mantener su relevancia y su membresía. El problema surge cuando la gestión de estos servicios se vuelve el fin último de la organización, dejando de lado la democratización de las decisiones dentro de la planta y la lucha por una redistribución más justa de la riqueza producida.

La implementación de nuevas normativas internacionales y reformas legales que exigen una mayor transparencia y democracia interna plantea un desafío inédito para este modelo. Si bien el sindicalismo de servicios cumple con las formas legales —votos, legitimaciones y procesos administrativos—, a menudo lo hace bajo una estructura de “simulación técnica”. La participación del trabajador se limita a validar acuerdos que ya han sido gestionados en las altas esferas de la cúpula sindical y la dirección empresarial. Así, la democracia se convierte en un procedimiento burocrático más que en un ejercicio de poder real desde la base.

A largo plazo, la viabilidad de este modelo depende de su capacidad para equilibrar la eficiencia administrativa con la representación política auténtica. Si el sindicalismo se despoja por completo de su carácter reivindicativo para ser puramente un prestador de servicios, corre el riesgo de volverse irrelevante frente a otras formas de organización o de gestión privada de recursos humanos. La verdadera interrogante no es si el sindicato puede ofrecer servicios, sino si puede hacerlo sin renunciar a su mandato original de transformar las condiciones de vida de la clase trabajadora más allá del consumo y la asistencia.

En conclusión, el sindicalismo de servicios es el reflejo de un tiempo donde la eficiencia y la paz social son las monedas de cambio en el tablero económico y empresarial. Mientras el trabajador siga percibiendo estos beneficios como una mejora sustancial en su calidad de vida inmediata, el modelo persistirá. No obstante, de consolidarse como forma hegemónica de sindicalismo, puede pasar factura en momentos de crisis económica, cuando los servicios adicionales se pierdan o no alcancen para cubrir las carencias de un sistema económico que, en su esencia, sigue siendo profundamente desigual.

SECCIÓN: CÁPSULA INFORMATIVA LOS APORTES DE TAIICHI OHNO A LA REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA

EL INGENIERO INDUSTRIAL TAIICHI OHNO (1912-1990)

Marco Carrillo

Información tomada de: Luis Hernández (27/04/2022) Recuperado el 7 de abril, 2025, de Autocosmos: <https://noticias.autocosmos.com.mx/2022/04/27/taiichi-ohno-el-ingeniero-de-toyota-que-revoluciona-la-produccion-industrial-en-el-mundo>

Taiichi Ohno ingresó a trabajar a Toyota en 1943. Es uno de los pilares del éxito de la compañía a nivel mundial. Una de las grandes aportaciones de este ingeniero dentro del que hoy en día es el mayor productor de automóviles en el mundo, es el establecimiento del legendario Sistema de Producción Toyota (TPS).

Tomando como base la noción de producción de Kiichiro Toyoda, fundador de Toyota, Taiichi Ohno hizo del TPS una forma de hacer productos de alta calidad de la manera más rápida y eficiente posible. Fue en las décadas de 1950 y 1960, cuando Ohno logró la adaptación de su método al mercado automovilístico, y así lograr un nuevo sistema de producción adaptable en cualquier industria.

Su sistema destacó por incluir los aspectos de 'justo a tiempo', 'flujo continuo' y "sistema de información Kanban". Ohno también usó la estrategia de reducir costos/desperdicios en la producción.

En síntesis, Taiichi Ohno logró que la producción fuera con mayor eficacia, reducida en costos y de mayor calidad.

Características del sistema Toyota

- Únicamente se fabrican los bienes que han sido previamente solicitados para de esta manera evitar que se dé la sobreproducción.
- Se caracteriza por la rotación de empleados para que así, éstos tengan la capacidad de poder aprender nuevas habilidades.
- El trabajo se incentiva como un equipo y no de forma individual.
- Los trabajadores se convierten en personas multifuncionales.
- Los empleados y sus jefes pueden llegar a tomar decisiones juntos teniendo en cuenta la flexibilidad.

- No se dividen las fases de producción por lo que todos los empleados tienen conocimiento sobre los diferentes procesos de producción.

Principios del sistema Toyota

- **Just in time:** este principio nació debido a la pérdida de tiempo que se originaban por la reprogramación de la maquinaria y las instrucciones a los trabajadores. La solución fue el rediseñar las máquinas dándole a los trabajadores acceso a máquinas que fueran más fáciles de programar, con esto, se aumentó el costo de almacenamiento lo que produjo que también tuviera que cambiarse el sistema de la producción, entonces, solamente se fabricaban los bienes necesarios cuando éstos se necesitaban.
- **Auto activación:** en este caso, la producción se activaba cuando los pedidos eran recibidos y para ello, los trabajadores debían de tener altos niveles de conocimiento con respecto al proceso productivo. Gracias al sistema de educación japonés, el sistema brindó mayor flexibilidad aumentando la rapidez ante los cambios del mercado.
- **Trabajo en equipo:** los equipos pudieron organizarse de una mejor manera y se organizaban en torno a una máquina. Se inició con ello una cadena de montaje en donde las fases de producción fueron divididas entre los mismos trabajadores.

Información tomada de: Briceño V., Gabriela. (2021). Toyotismo. Recuperado el 3 enero, 2025, de Euston96: <https://www.euston96.com/toyotismo/>

