

Reestructuración laboral en México frente al T-MEC

Restructuring labor in Mexico under the USMCA

James Martín Cypher

Mateo Crossa¹

Resumen

Uno de los principales objetivos del T-MEC es la “legitimación” de las relaciones laborales de México bajo los nuevos criterios para la fuerza de trabajo mexicano. Las disposiciones laborales del T-MEC exigen la creación de instituciones clave financiadas por el gobierno de Estados Unidos (EU) y, sobre todo, México. Los asuntos relacionados con la implementación de la reforma laboral de México de 2019, la cual incorpora diversos elementos novedosos en torno a procesos de ratificación de contratos colectivos de trabajo y titularidad sindical, en la cual se prioriza el ejercicio de votación libre y secreto, ahora es oficio del Representante Comercial de Estados Unidos (United States Trade Representative, -USTR). Afirma el gobierno de EU que tiene el poder de monitorear los derechos laborales de México, lo que permite que el USTR actúe sin el consentimiento de México. Irónicamente, sindicatos de EU están abogando por un “salario digno” para los obreros mexicanos para evitar o disminuir la desindustrialización. La imposición desde afuera de un mejoramiento en los salarios miserables es algo inimaginable para la oligarquía mexicana y las empresas transnacionales de EU con fábricas y minas en México.

Palabras clave: T-MEC, Capítulo 23, USTR, ETNs, legitimación, salario digno, ppp.

¹ James Martín Cypher: profesor emérito del Programa de Estudios del Desarrollo de la UAZ; Mateo Crossa: profesor investigador del Instituto Mora. *Se agradece a Edna Ovalle y a Gustavo López por la revisión de este trabajo y su retroalimentación.*

Abstract:

One of the main objectives of the (United States-México-Canada Trade Agreement (USMCA) is the “legitimation” of México’s system of labor relations as defined by new criteria legislated through the trade agreement. Enforcement of the agreement requires the creation of new institutions and processes, largely financed by Mexico. México’s labor reform of 2019 - incorporating several novel elements regarding the ratification of collective bargaining agreements- prioritized the right of workers to participate in free and fair elections to select a union through a secret ballot process. Now, the US government asserts that the United States Trade Representative (USTR) has the authority to monitor of such elections without the consent of the Mexican government. Ironically, US trade unions are advocating for a decent wage for Mexican workers in order to slow or halt deindustrialization. The elimination from abroad of the starvation wages of Mexican workers is unimaginable to the Mexican oligarchy and the US transnationals operating factories and mines in Mexico.

Key words: USMCA, Chapter 23, USTR; TNCs, legitimation, decent wage, PPP

Introducción

El Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), sucesor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que entró en vigor el 1 de enero de 1994, fue aprobado en noviembre de 2018 y puesto en marcha el 1 de julio de 2020. A medida que se acerca el primer aniversario del acuerdo, se sabe aún muy poco de lo que se ha logrado en términos de uno de sus principales objetivos: la *legitimación* de las relaciones laborales de México bajo lo que ha sido estipulado por el “Capítulo 23” y, sobre todo, su “Anexo-23” en donde los nuevos criterios para la fuerza de trabajo mexicano son enumerados.

El TLCAN fue la pieza clave detrás del modelo neoliberal de “exportar a toda costa”: así ascendió rápido México en la lista de socios comerciales de Estados Unidos (EU). Gozando su rol de socio subordinado entre el nuevo bloque de poder creado por EU, México alcanzó el primer lugar en 2019, superando al coloso industrial del mundo que representa China. A medida que aumentó su capacidad de exportación manufacturera, particularmente en la producción de automóviles y autopartes, también crecieron las objeciones de los sindicatos estadounidenses y sus aliados a lo que puede entenderse como "dumping social": a diferencia de China, en México entre 1981 y 1996 -años formativos para imponer el modelo neoliberal- los salarios promedio de las manufacturas cayeron abismalmente y después se han estancado en un nivel raquíutico que representa aproximadamente una décima parte de los salarios de EU, mientras subieron los salarios reales de los obreros manufactureros en China (Morrison 2019: 13-14).

Tomando el camino que lleva al abismo salarial

La pulverización de los salarios en México a lo largo de las últimas cuatro décadas ha sido la mayor atracción para que capitales transnacionales se hayan instalado ampliamente y sin restricción en este país, convirtiéndolo en la plataforma manufacturera de enclave más importante de proveeduría para el mercado de EU. Con la incorporación subordinada a EU través del asimétrico TLCAN (1994), revitalizada recientemente por medio del T-MEC, México ha cruzado por una salvaje conversión económica que abandonó el proceso de industrialización que había experimentado en décadas previas, reinstalándolo en la economía mundial como un proveedor maquilador supeditado al aparato industrial y al mercado de EU. Esta transformación implicó que México se coloque actualmente y por mucho como el mayor exportador de América Latina, al mismo tiempo que registra los salarios más bajos de la región, tan sólo por encima de Nicaragua y Haití.

En estas condiciones es que la economía mexicana fue alcanzada por la crisis del Covid-19, sin tener muchas herramientas internas para sortear sus efectos devastadores. En 2020, el PIB del país se contrajo 8.5%, mientras que, en el primer trimestre de 2021, el retroceso fue de -3% con respecto al mismo trimestre del año anterior. Es decir, la economía del país está paralizada y los medios empresariales, así como el grueso de la clase política, apuestan a la re-dinamización por medio de los supuestos, aun no confirmados, beneficios que pueda traer el comercio con EU impulsado por el T-MEC. En otras palabras, en lugar de percibirse indicios de política económica que busque incentivar y proteger los encadenamientos nacionales, así como el fortalecimiento del mercado nacional, todo parece indicar que la política económica seguirá jugando en las mismas reglas del modelo de desarrollo de apertura que han sumido al país en una condición de desarticulación entre sectores con estancamiento macroeconómico por décadas.

Actualmente hay cerca de 3 millones de trabajadores mexicanos en la industria maquiladora de exportación en México. Gran parte de esta población trabajadora se ubica en lo que el T-MEC considera “Sectores Prioritarios” y una buena porción trabaja con salarios que apenas alcanzan un dólar por hora. Resulta extraño que, mientras la economía nacional se encuentra paralizada en medio de la crisis del Covid-19, la industria maquiladora de exportación registra una sorprendente recuperación en el empleo: después de haber pasado por un desplome de 123 mil empleos en junio de 2020 a causa de la crisis sanitaria, *la ocupación en este sector ha recobrado un crecimiento que para febrero de 2021 no sólo había recobrado las cifras previas a la crisis sino que las había rebasado*: en febrero de 2020 habían 2,683,667 trabajadores en la maquila en México, mientras que en febrero de 2021 esta cifra aumentó a 2,719,927 con tendencia a seguir creciendo en los próximos meses.

En esta parcial recuperación de la industria maquiladora, destacan los casos de Ciudad Juárez y Tijuana. Estas dos ciudades

industriales fronterizas tienen la mayor concentración de trabajadores maquiladores en el país y, a pesar de la crisis económica nacional, juntas registraron un aumento de empleo de 50 mil trabajadores entre febrero de 2020 y febrero de 2021. Esto significa que el capital estadounidense, al menos en estos sitios cruciales donde ocupa el grueso de la inversión, ha fortalecido su influencia sobre México en estos meses, justo cuando el país se ha hundido en el pantano de la crisis del Covid-19.

En gran medida, los abultados beneficios de las exportaciones de México han ido a parar a las ya dilatadas arcas de las corporaciones transnacionales estadounidenses, al tiempo que han contribuido a acelerar la desindustrialización de EU. El TLCAN también significó una reestructuración de la oligarquía mexicana. Las corrientes de pensamiento económico dominante nunca han podido aceptar los impactos distributivos adversos del TLCAN, tanto en EU como en México; mucho menos sus proyecciones que terminaron siendo a todas luces erróneas. A pesar de los supuestos neoclásicos bien difundidos, nunca fue un acuerdo de "libre comercio", sino un proyecto de inversión diseñado para evadir los niveles de contratación salarial negociados por los sindicatos de EU en la industria y socavar el poder de los trabajadores organizados.

A medida que el poder de negociación de los trabajadores de EU y de sus sindicatos se ha visto mermado por la apuesta del capital a transferir su inversión a países como México, el escenario se ha oscurecido y enrarecido desde la campaña presidencial de 2016. En aquel año, la contienda estaba marcada por la candidata del Partido Demócrata, Hillary Clinton, cuya historia irremediamente estaba implicada en el proyecto anti-laboral del TLCAN, mientras que el candidato republicano, que representaba a un partido profundamente anti-sindical, que ha obstaculizado cada uno de los intentos por fomentar el crecimiento de la tasas de sindicalización

en EU, denunció sin cesar que el TLCAN había sido el peor acuerdo internacional de la historia por socavar el empleo en EU. Funcionó la retórica. Una vez en el poder, el líder republicano se centró torpemente en esculpir un nuevo acuerdo: el T-MEC.

El T-MEC y los sindicatos en México

Las disposiciones laborales del T-MEC exigen la creación de instituciones clave financiadas por el gobierno de EEUU. La Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR) ha establecido el Comité Laboral Interagencial de Monitoreo y Cumplimiento (CLIMC). Este comité reunirá a representantes de todo el gobierno de EU (como el Secretario del Tesoro) para "monitorear" los cambios que el T-MEC impondrá en el proceso de negociación colectiva de México. Curiosamente, el USTR afirma que monitorear los derechos laborales de México es un poder que el gobierno de EU tiene el derecho legal de ejercer, lo que permite que el *comité actúe sin el consentimiento de México* (MSN 2020).

La puesta en práctica de las preferencias y decisiones implica la participación de: 1) Consejo de Expertos Laborales Independientes sobre México (CELIM) y 2) el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). El MLRR está encargado de informar y asesorar anualmente al Comité Interagencial (el CLIMC) sobre asuntos relacionados con la implementación de la reforma laboral de México de 2019 (la cual incorpora diversos elementos novedosos en torno a procesos de ratificación de contratos colectivos de trabajo y titularidad sindical, en la cual se prioriza el ejercicio de votación libre y secreta). Además, el CELIM tiene el poder de determinar si México no está cumpliendo con las regulaciones laborales exigidas por el T-MEC y, consecuentemente, proceder hacia una queja formal con capacidad de imponer multas y/o aranceles especiales a la empresa transnacional violadora (MSN 2020).

En noviembre de 2020, a tan sólo cinco meses de haber iniciado formalmente el T-MEC, el CELIM presentó su primer informe anual (ILEB 2020), un documento extenso lleno de repetidas acusaciones de que los sindicatos, las corporaciones y el gobierno de México han sido, en muchos casos, cómplices de prácticas corruptas que deben eliminarse. Sin duda que estas denuncias son atinadas en tanto apuntan a develar la histórica complicidad del poder económico de las corporaciones transnacionales en México con el sindicalismo corporativo y la arquitectura de política laboral que predomina de manera omisa e impune en este país.

Sin embargo, es importante mencionar que la corrupción en este ámbito también corroe las relaciones laborales y la reproducción del mundo sindical de US, sin que el T-MEC ofrezca posibilidad alguna para que sindicatos y organizaciones de trabajadores de México pueden condenar la corrupción sindical de US, que sí existe, tal y como lo demuestra el caso de 15 líderes del sindicato nacional automotriz de aquel país, United Auto Workers (UAW), que en 2020 fueron declarados culpables por cargos de fraude y malversación de fondos, incluidos dos secretarios generales (US Department of Labor 2020). Por lo tanto, desde su base, el T-MEC puede ofrecer elementos importantes en la reformulación de políticas laborales en México, pero por falta de reciprocidad se puede afirmar que el acuerdo comercial en materia laboral, así como en otros aspectos, está estructurado como un ejercicio asimétrico de poder que concentra el mando de decisión en EU.

La principal queja del CELIM, tal como se expresa en su primer informe anual, es que 85% de todos los contratos colectivos en México son contratos de protección, lo cual es indudable.² Según este documento, tales contratos están diseñados para controlar la

² ReformaLaboralMX (2020) “Más del 90% de los contratos colectivos en México son de protección”. <https://reformalaboralparatodos.mx/2020/08/26/mas-del-90-de-los-contratos-colectivos-en-mexico-son-de-proteccion/>

fuerza de trabajo a través de arreglos no-representativos que sirven a las grandes corporaciones y mantienen dóciles “líderes laborales” mexicanos. Sin embargo, los “expertos” no mencionaron a las principales empresas exportadoras automotrices de propiedad estadounidense, incluidas las corporaciones automotrices "Big-3", que representaron casi el 10% de las exportaciones de México en 2015.

Las nuevas disposiciones laborales se aplican particularmente a los "Sectores Prioritarios": aquellas que ensamblan y fabrican productos que se comercializan dentro de los países del T-MEC, tales como automóviles y autopartes, electrónica, minería, acero-aluminio y aeroespacial. Cualquier denunciante llevaría sus problemas a otra entidad recién creada: el MLRR, la cual consiste en un panel de seis personas de US que deben acelerar cualquier acción necesaria que obligue a una planta seleccionada en México a corregir todas y cada una de las violaciones relacionadas con la "libertad de asociación" y la discriminación; esto incluirá visitas al sitio para monitorear y escudriñar el lugar de trabajo. México también tiene un panel de Respuesta Rápida compuesto por seis personas, pero este no tiene el mandato para denunciar prácticas inapropiadas de negociación colectiva que se lleven a cabo en EU, sino que deben examinar y enjuiciar/sancionar solamente a sindicatos mexicanos, lo cual corrobora una relación asimétrica en cuanto al ejercicio de política laboral entre ambos países (MSN 2020).

Según la AFL-CIO, el apartado laboral del T-MEC y la nueva estructura en el monitoreo y toma de decisiones que de él se deriva elevará los salarios en México, reduciendo así el incentivo de las empresas estadounidenses para trasladar la producción a México, así fomentando la instalación de operaciones manufactureras en EU. Presumiblemente, si los trabajadores mexicanos estuvieran representados por sindicatos electos democráticamente, estos sindicatos harían subir los salarios. Pero, si este fuera el caso, México, la USTR y la AFL-CIO matarían, o al menos herirían a la

gallina de los huevos de oro: las grandes corporaciones transnacionales de origen de EU para quienes se diseñó el TLCAN de 1994 y ahora el T-MEC. Sería crédulo pensar que el congreso estadounidense operará en contra del interés corporativo estadounidense cuando nunca ha sido este el caso. Además, no solo se afectarían las empresas estadounidenses (o cualquier empresa de propiedad extranjera), que objetivamente correrían el riesgo de perder sus ganancias con un arreglo comercial regional interesado en cerrar la brecha salarial entre EU y México.³ También se dañarían las ganancias extraordinarias de varias corporaciones de la oligarquía mexicana, quien igualmente goza de la acumulación que le garantizan los salarios de hambre, siendo muchas de ellas empresas exportadoras, proveedoras de firmas extranjeras o inclusive dueños multimillonarios de grandes parques industriales donde opera la industria de exportación, además de miles y miles de “intermediarios”, bufetes jurídicos que trabajan para la maquila, especuladores, empresas de outsourcing y líderes sindicales que responden al interés corporativo.

¿Pago digno? Breve contextualización del caso automotriz

Los líderes sindicales estadounidenses y sus aliados han comentado en diversas ocasiones que el objetivo del Capítulo 23 del T-MEC, es aumentar el salario de los obreros mexicanos en las áreas de prioridad hasta que no haya ningún incentivo para Empresas Transnacionales (ETNs) de invertir en México y que deje de haber transferencia de producción de EU a México. Si así

³ Según los datos sobre los costos laborales unitarios y productividad en la industria automotriz: INEGI (2017) *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)* la atracción de México es basado en una realidad extraordinario en donde, por ejemplo, ha sido posible notar un incremento anual en la productividad laboral de 9% en la industria automotriz entre 2007 y 2015, mientras que los costos unitarios laborales mensuales han caídos por encima de 40% dado que los salarios estancados en la fábrica de autos con un aumento menor que la productividad en auto partes.

fuera caso ¿cuál es el precio máximo de mano de obra que pudieran recibir los trabajadores en México antes de que las ETNs se vayan? ¿Sería posible un salario adecuado que deberían recibir los obreros en México para romper con el ‘dumping social’ o desigualdades salariales que han operado como columna vertebral en la región comercial norteamericana?

En México en años recientes, dado la caída en los salarios reales de la industria automotriz y otros sectores manufactureros de exportación, el tema de “salario digno” ha subido a la primera plana.⁴ El intento por precisar lo que es un salario decente fue llevado a cabo por la Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur. Según de Regil Castilla (2012: 9-10) en el Convenio 100 de la OIT y el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU destacan que “*igual salario por trabajo de igual valor*”. La metodología para determinar tal salario decente en México se aplica cuando: “el salario real de una categoría específica de trabajadores de EU es usada como parámetro y la PPC [Paridad de Poder de Compra] del país en cuestión es entonces aplicada al salario estadounidense”. Si usamos esta aproximación, en 2016 el salario promedio en la industria de ensamble automotriz en EU fue 28.60 dólares por hora (dxh) (Rodríguez y Sánchez 2017: 3). Según la OCDE, el ajuste por el menor costo de vida en México (PPC) es de un factor de 2.03 (OCDE 2021). Por lo tanto, aplicando la PPC, en 2016 el salario decente en la industria de ensamble de México hubiera sido de 14.09 dxh [28.60 x 1/2.03]. Esta cifra se debe ajustar a la productividad de la industria de ensamble en México que es 82% de la de EU (Stanford 2010: 393). Entonces, ajustando el salario de 14.09 dxh a la productividad se puede afirmar que un salario decente en México, o por lo menos un salario igual al que se paga en la industria de ensamble de EU tendría que haber sido en 2016

⁴ Ver, por ejemplo, Luis F. Munguía Corella (2019) *Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México*. México, D.F.: Fundación Friedrich Ebert-México.

de 11.55 dxh [\$14.09 X .82] para poder afirmar que realmente se estaban llevando a la práctica conceptos abogados por la OIT y el ONU. Esto implicaría que un obrero de la industria de ensamble automotriz en México tendría que haber recibido 208 pesos por hora (pxh), o sea 47 mil pesos por mes.

Antes de descartar por completo la idea de tal pago, el cual sería inconcebible en una economía tutelada por las corporaciones transnacionales como es la de México, tenemos que recordar que los salarios en la industria de ensamble en México han caído desde la puesta en marcha del TLCAN. El promedio salarial por hora de esta industria en 1994 era de 6.65 dxh en 1994 y para 2016 esta cifra había caído a 3.14 en 2016, en precios constantes de 2016 (Rodríguez y Sánchez 2017: 3). Si para las corporaciones era rentable en 1994 pagar 2.12 veces más que lo que pagaban en 2016, no cabe duda que los salarios establecidos por las ETNs en 2016 son, sin sorpresa alguna, algo no determinado por “las leyes del hierro del mercado” sino que por el poder y capricho de las ETNs y sus aliados en México. Entonces, estriba la pregunta: ¿Qué pasaría si el pago hubiera sido de 11.55 dxh en 2016, respondiendo a lo justo bajo los conceptos de “*igual salario por trabajo de igual valor*”?

Consideramos que aun pagando el salario decente de 11.55 dxh en México, las ETN de la industria automotriz mantendrían una ganancia extraordinaria *por concepto de arbitraje laboral* (Cypher y Crossa, 2020) y la aun notoria diferencia desigual de salario en México con el salario en EU, 28.6 dxh.⁵ Es decir, aún con un pago de 11.55 dxh en la industria de ensamble en México, las ETN se habrían embolsado 11.90 dólares de valor acumulado por hora en

⁵ En 2016, tenía GM ganancias por acciones record y los obreros en EU recibieron bonos de participación en las ganancias sin precedente: Brent Snavely (2017) “GM earns \$9.43 billion in 2016; UAW workers get record profit sharing”, *Detroit Free Press*: <https://www.freep.com/story/money/cars/general-motors/2017/02/07/gm-2016-profit-sharing/97572540/>

México así gozando una **tasa de arbitraje laboral** gigante de 49% [(28.60 x .82) - 11.55 = 11.90/24.45 = 49%]. La pregunta entonces no es: ¿cómo pueden sobrevivir las ETNs si tuvieron que pagar un salario de paridad en México? ⁶ sino ¿cuáles son las fuerzas sociales que se requieren en México para imponer un salario decente en la industria de exportación y en el mercado laboral general? Con esto queremos afirmar que el aumento significativo de los salarios en México no será resultado de supuestos equilibrios de mercado articulados en torno al acuerdo comercial norteamericano, sino de un cuestionamiento de raíz sobre el control que tiene el interés de las ETNs sobre la matriz productiva y el modelo de desarrollo predominante en México, basado en la precariedad salarial.⁷

Neocolonialismo laboral en el siglo XXI

La premisa básica de las disposiciones laborales del T-MEC es que las instituciones de supervisión de EU, tal y como las implementa y financia el gobierno de EU, tienen derecho a determinar la legitimidad o no de las relaciones laborales de México, así como reestructurarlas para ajustarse a las preferencias de los legisladores las “virtuosas” ONGs y sindicatos estadounidenses. Se trata de una imposición a la soberanía nacional de México, que, después de diez meses, ha provocado poca denuncia (antes de mayo de 2021).

⁶ De hecho, sería un caso de un negocio redondo pagar 11.55 dxh (con un ajuste por el aumento en la productividad y por la inflación en años siguientes para quedar con un valor constante). Pero si fuera poco, las ETNs gozan de las prácticas de “*environmental dumping*” (despojo del medio ambiente). Ver, por ejemplo, Cindy McCulligh (2018) “The Gray Side of Green Growth” in Darcey Tetreault, et. al. pp. 152-174, *Social and Environmental Conflicts in Mexico*. Cham, Switzerland: Springer.

⁷ Para los obreros en la industria de autopartes (88% de la industria con pago horario de 1.68 dxh en 2016) la brecha salarial (sin los ajustes por la PPC y productividad con EU) fue aún más grande dado que el pago en México. Eran solamente un miserable 10.9% del pago en EU en la fabricación de autos, pero el pago en autopartes fue casi simbólico -una cicatera 8.4% de los norteamericanos para esta industria intensiva de mano de obra.

¿Lo que es bueno para el pavo, es bueno para la pava?

Si se cambiara el orden de factores ¿qué pasaría si EU tuviera una economía basada en las exportaciones y el 80% de ellas fueran a México? ¿Qué pasaría si México estuviera exigiendo “nivelar el campo de juego” con respecto a las relaciones laborales de EU? En México, el estallido de una huelga implica que, por ley, las operaciones en el espacio de trabajo deben parar mientras se resuelvan las controversias en mesas de negociación. Una vez que se llega a un acuerdo entre sindicato y patronos, los trabajadores reciben salarios caídos y todos conservan sus puestos de trabajo (en EU los trabajadores no reciben ni un centavo de salarios caídos después de una huelga). ¿Qué pasaría si México insistiera en que estas disposiciones favorables al trabajo de la legislación laboral mexicana tuvieran que ser adoptadas en EU donde no existen, o de lo contrario se impondrían sanciones devastadoras a su comercio exterior?

Consideremos, por ejemplo, que en la Ley de Protección al Derecho de Asociación (PRO Act), aprobada recientemente por la Cámara de Representantes de EU (Rhinehart, 2021), se incluyera: 1) eliminar las leyes de derecho al trabajo (llamado “right-to-work laws”) que ha eliminado el poder de negociación y afiliación sindical en muchos estados derechistas; 2) cerrar la planta y parar operaciones durante la vigencia de una huelga; y 3) declarar el “esquiroleo” como un acto ilegal para que los patronos no puedan despedir y remplazar a trabajadores en huelga. Si estas disposiciones mexicanas fueran incluidas en el PRO Act y este fuera aprobado por el Senado de EU, entonces se podría hablar de un proceso de nivelación regional entre México y EU en las reglas del juego. Pero las bases del apartado laboral del T-MEC fueron construido intencionalmente para evitar tales paralelismos y reciprocidad.

Consideremos cómo sería la colera de los norteamericanos si México exigiera que el Senado de aquel país apruebe el PRO ACT

con una mayoría simple (anulando así el requisito de mayoría absoluta de 60 votos que opera bajo la regla del “filibustero”, paso que va a abrir camino para esta legislación, dado que tienen los Demócratas apenas una mayoría simple en el Senado). O bien pensemos en la indignación pública si México llegara a sancionar a alguna de las grandes corporaciones de EU, interrumpiendo el comercio entre ambos países por violación a derechos laborales.

Es cierto, no deja de ser interesante y novedoso que el capítulo 23 del T-MEC se pueda considerar como una herramienta que sirva para suprimir el poder del tan enraizado sindicalismo corporativo que predomina en México. Sin embargo, el procedimiento legal de las demandas a violaciones de derechos laborales en México se dirima en última instancia en el congreso de EU, sin que existan instancias de bilateralismo en las que México pueda denunciar y sancionar a empresas en EU. No fueron ni remotamente consideradas las opciones de negociación en torno corporaciones que violen los derechos laborales de migrantes indocumentados mexicanos en EU, lo cual ha sucedido de manera frecuente y públicamente denunciado durante más de medio siglo.

¡Que pague México!

No debe resultar sorprendente que cualquier reestructuración de los procesos laborales de México en las "Áreas Prioritarias" sea un esfuerzo costoso. Por tal motivo, en 2020, el Departamento de Trabajo de EU extendió alrededor de 50 millones de dólares (mdd) a una variedad de organizaciones para implementar disposiciones laborales del T-MEC. Una cantidad considerable se destinó a organizaciones no gubernamentales (ONG), ya que, en las últimas décadas, los gobiernos poderosos a menudo han descubierto que cuando se dedican a ejercer su influencia en el extranjero es prudente no dejar huella. Por lo tanto, en este arranque del T-MEC, resulta destacable que el Departamento de Trabajo ha utilizado el Centro de Solidaridad-México (aliado de la AFL-CIO), Partners of America, la Fundación Panamericana para el Desarrollo y el

IMPAQ International, la mayoría de ellas poco conocidas, salvo en los pasillos de Washington. La Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo (ILAB) del Departamento de Trabajo también ha proporcionado fondos para contratar a tres nuevos "agregados laborales" que se alojarán en la bien custodiada embajada de EU en la Ciudad de México. Aquí, presumiblemente, trabajarán de cerca para ver que México cumpla con las disposiciones laborales del T-MEC.

Según lo dispuesto por el Departamento de Trabajo y el USTR, el total de desembolsos de EU entre 2020 y 2023 sumarán cerca de 300 mdd a medida que se implemente (Department of Labor 2020₂). Eso puede parecer una suma poderosa, pero palidece en comparación con los gastos obligados de México para establecer nuevas instituciones de monitoreo y evaluación de los procesos laborales en los "Sectores Prioritarios".⁸ De acuerdo con la Sección 714 la Ley de Implementación del T-MEC (Ley Pub. No. 116-113) México debe presupuestar y gastar 176 mdd en 2021, 325 mdd en 2022 y 328 mdd en 2023. El cumplimiento total se alcanzará antes del 1 de mayo de 2023.⁹ Según lo programado, el esfuerzo por legitimar todos los contratos colectivos de trabajo en el país en los "Sectores Prioritarios" se realizará estado por estado durante tres etapas. Según este supuesto, los grandes estados exportadores alcanzarán el total de ratificaciones hacia fines de 2022 o principios de 2023.

En total, entonces, EU ha presentado a México *una factura de casi mil millones de dólares*, lo cual resulta sorprendente considerando que con esa cantidad de dinero se podrían generar 500,000 empleos con salarios mínimos en un año. Por lo tanto, México gastará una

⁸ Independent Mexico Labor Expert Board (2020) *Interim Report* (December 15), Washington, D.C.: U.S. Congress: 32-33.

⁹ U.S. Congress (2020) "Section 714" *Public Law 116-113* (January. 29), Washington, D.C: U.S. Congress.

cantidad de dinero descomunal para que, según el USTR y la AFL-CIO, los salarios de los trabajadores mexicanos en las Áreas Prioritarias aumenten para que las corporaciones de EU ya no encuentren atracción en trasladar más operaciones de sus plantas a México y de esa manera se eviten, hasta cierto grado, problemas de desempleo en EU. Sin embargo, tan sólo en estos meses la realidad ha sido imponente en mostrar que la tendencia a transferir producción manufacturera a México no parece tener freno, por lo cual resultar difícil pensar que el apartado laboral del T-MEC empujado por la AFL-CIO tendrá el objetivo de frenar la desindustrialización de EU.¹⁰ Más bien, parece ser un mecanismo inclinado más que nada a garantizar el amortiguamiento sobre los procesos de demandas y denuncias laborales que se puedan producir en los sectores manufactureros estratégicos para la exportación a EU.

Guerra contra la organización sindical democrática e independiente

El programa neoliberal ha combinado muchas políticas, la principal de las cuales ha sido una iniciativa agresiva contra los trabajadores que ha resultado en el desmantelamiento de sindicatos que alguna vez representaron legítimamente los intereses colectivos de sus miembros. Desde principios de la década de 1980, al mismo tiempo que han ocurrido oleadas de privatizaciones de empresas estatales, el nivel de sindicalización ha sido particularmente golpeado, mientras que las corporaciones transnacionales se encubren detrás de los contratos de protección. Como resultado, aproximadamente el 29% de la fuerza laboral “formal” del sector privado están afiliados a sindicatos. El declive cualitativo de los sindicatos mexicanos se puede notar

¹⁰ Ivet Rodríguez (2021), “General Motors invertirá 1,000 mdd en México para producir vehículos eléctricos”, *Expansión*. <https://expansion.mx/empresas/2021/04/29/general-motors-invertira-1-000-mdd-en-mexico-para-producir-vehiculos-electricos>

indirectamente, ya que las huelgas oficiales por año se han desplomado: en 1982 hubo 1,685, mientras que en 2013 no hubo ninguna (Arregui, 2016).

Actualmente, la proporción relativamente limitada de trabajadores sindicalizados se encuentra concentrada en lo que se conoce como sindicatos “rojos”, aquellos vinculados al legado de la era del corporativismo sindical pos-revolucionario en el que destaca el lugar primordial de la histórica Confederación de Trabajadores de México (CTM), a lo cual también le acompaña la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Con la llegada del neoliberalismo y la caída en picada de los salarios, estas agrupaciones sindicales se pusieron a disposición del interés de corporaciones transnacionales (extranjeras y mexicanas). Hoy se alinean con avidez a los intereses de los patrones, mientras que sus líderes persiguen fortunas personales a través de elevados ingresos y varios pagos "indirectos" imposibles de rastrear

Otro grupo de trabajadores organizados está en los llamados sindicatos “blancos” o de empresa. Estas organizaciones fueron desarrolladas originalmente a partir de 1936 por los oligarcas de Monterrey a través de su Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (FNSI). La FNSI cuenta ahora con casi 250.000 miembros y reclaman liderazgo nacional en la campaña actual para "legitimar" los contratos colectivos a través de un voto de ratificación libre y transparente de todos los miembros del sindicato según lo especificado por las disposiciones laborales del T-MEC.

Ya extendido de manera predominante el modelo exportador en el conjunto de la economía nacional, impulsado por políticas económicas neoliberales, surgieron nuevas expresiones en la estructura sindical del país. En este escenario destacan los sindicatos que se aglutinan en torno a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la cual se constituyó en 1997 como ruptura al

modelo de sindicalismo corporativo. A pesar de sus orígenes anclados en el augurio por el “sindicalismo independiente”, la UNT ha estado permeada por el dominio de política laboral neoliberal en torno a la contratación y configuración del proceso de trabajo, lo cual la ha convertido en un caso emblemático de neo-corporativismo. Por tanto, varios de los sindicatos de la UNT han pasado por quiebres internos causados por una política gremialista tutelada por direcciones pro-empresariales que se alinean con el interés privado para fomentar el cumplimiento de los duros objetivos de productividad establecidos por los patrones, permitiendo una gama de acuerdos contractuales basados en programas de productividad, nueva cultura laboral, intensificación y flexibilización del proceso de trabajo (Arregui, 1999).

El mundo sindical en México también cuenta con la presencia de la Nueva Central de Trabajadores (NCT) que se constituyó en febrero de 2014. Esta central se ha constituido en torno a la fuerza que le imprime el Sindicato Mexicano de Electricistas y está integrada por 60 organizaciones de trabajadores, tanto sindicales como cooperativos. A pesar de ser marginada por la política del estado mexicano, la NCT es un referente en la historia del sindicalismo independiente y combativo del país. A diferencia de otras unidades sindicales que se han acoplado de diversas maneras a la necesidad de los patrones, la NCT se sostiene sobre la base de principios de independencia, democracia y movilización.¹¹

Más allá de los sindicatos corporativos y de aquellos que maniobran y coquetean con a veces alrededor del gran capital (nacional y transnacional), existe una necesidad imperiosa de más y mejores sindicatos que verdaderamente se erijan en torno al interés público y social de la población trabajadora, donde se prioricen verdaderas estructuras democráticas. Pero cualquier paso para establecer una organización sindical de este tipo siempre se

¹¹ <http://nuevacentral.org.mx/>

encuentra con la mancuerna de las estructuras agresivas y represivas del sindicalismo corporativo con las principales organizaciones empresariales, como es el caso del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la notoria Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que representa a 36,000 patrones, que a su vez representan casi el 30% del PIB de México. Estas organizaciones patronales se han dedicado una y otra vez a descarrilar la auténtica fuerza de trabajo organizada. Estas entidades están listas y dispuestas a hacer "lo que sea necesario" para evitar la existencia de todas y cada una de las negociaciones colectivas que reduzcan su dominio y promuevan un cambio, aunque sea parcial, en la correlación de fuerzas.

Paros laborales en las maquiladoras de la frontera norte

A pesar de las abrumadoras probabilidades en su contra, los trabajadores han participado recientemente en luchas laborales que recorren los diferentes rincones del país. Estos eventos, por limitados que sean, han puesto en duda la base subyacente de la política económica y laboral de México, es decir, han cuestionado el funcionamiento del modelo de desarrollo orientado a la exportación manufacturera.

Si bien la lista de paros laborales en los últimos años es larga y las condiciones han variado, algunos de ellas han derivado en una resistencia social coordinada que ha logrado conjugar una insurgencia gremialista que sin duda ha terminado por afectar la "paz social empresarial". Este fue el caso en 2015 en Ciudad Juárez, cuando una avalancha de cientos de trabajadores de muchas plantas maquiladoras paralizó la producción, exhibiendo las condiciones de precariedad laboral que abundan en estas fábricas y, en la misma sintonía, cuestionando a sus "representantes" laborales burocráticos y a toda la estructura sindical corporativista que, establecida desde hace mucho tiempo, le da la espalda al interés de la población trabajadora. En este escenario, la bandera rojinegra fue izada una y otra vez en distintas maquilas con el fin

de demandar aumentos de salarios, fin a numerosas formas de acoso y discriminación en el trabajo y democratización de los sindicatos.

Posteriormente, en 2019, se produjo un enorme estallido obrero en Matamoros que paralizó la producción de casi 50 plantas maquiladoras por la demanda unánime de un aumento salarial en todos los espacios de trabajo. Miles de trabajadores tomaron el control de las fábricas y de las calles de la ciudad, dejando a los exportadores sin nada que enviar a EU y cerrando así varias cadenas de suministro, especialmente la relacionada con el sector automotriz en EU. (Quintero, 2020). Los ahora “representantes” sindicales incómodos no tuvieron más remedio que responder a los intereses comunes de las bases.

En algunos de los peores momentos de la pandemia en 2020, solo días antes de que se anunciara la puesta en marcha del T-MEC, una vez más, miles de trabajadores en diferentes partes del país pararon la producción para protestar por la muerte de sus compañeros. Decenas de plantas, desde el norte árido hasta el sur tropical, se vieron obligadas a cerrar debido a que los trabajadores exigían equipo de protección para la salud y la higiene, así como el pago íntegro de los salarios. Todos estos levantamientos laborales comenzaron desde abajo, prescindiendo de las estructuras sindicales.

Estos eventos son fundamentales en la historia organizativa y de lucha de los obreros en la maquila por su alcance e intensidad, ya que los trabajadores de manera colectiva y espontánea se convirtieron en protagonistas, rompiendo con la “paz laboral” y provocando desconfianza en algunas de las corporaciones más grandes y poderosas del mundo. De esta manera, la población obrera exhibió la ilegitimidad con la cual se estaba inaugurando el T-MEC, el diseñado por los formuladores de políticas de EU para abrir más opciones de expansión al capital trasnacional de origen estadounidense.

El desconcierto empresarial y político generado por el estallido de paros obreros en la industria maquiladora a nivel nacional ha sido contenido por Secretaría de Trabajo de México que, con cierto éxito y con muchos tropiezos, ha emprendido esfuerzo para que, obedeciendo al apartado laboral del T-MEC, se legitimen los contratos de trabajo para las "Sectoros Prioritarios", ya que deben estar ratificados el 1 de mayo de 2023. Frente a ello, los sindicatos corporativos que forman parte de centrales como CTM, con 4,5 millones de miembros, afirmaban para finales de abril que la mayoría de sus 114 contratos colectivos hasta ese momento ratificados habían sido avalados por *unanimidad*, algunos de los cuales pertenecen a "Sectoros Prioritarios".¹² Sorprendentemente los medios de comunicación habían anunciado que para esas mismas fechas, había 500 contratos colectivos ratificados en el país, lo cual resulta asombroso en un país donde el 80% de los contratos colectivos son de protección. Como ha señalado la Secretaría de Trabajo en varias ocasiones, el propósito de este ejercicio es validar las relaciones laborales de México para brindar así una garantía al capital extranjero de la estabilidad de sus inversiones y el atractivo de nuevos emprendimientos en México.

¿Un giro de tuerca?

Después de diez meses de haberse iniciado el T-MEC, periodo en el cual sólo se oían noticias relacionadas con la ratificación de contratos de protección, el 10 de mayo de 2021 se procedió formalmente, bajo los mecanismos del T-MEC, a realizar la primera denuncia ante gobierno estadounidense, por el caso de una empresa maquiladora de tamaño intermedio, de ventas de 1,400 mdd en el año fiscal que concluyó en marzo de 2021. Localizada en el estado de Tamaulipas. Esta empresa de autopartes de nombre Tridonex, tiene sede en EU, es parte del conglomerado privado

¹² José Carlos Avendaño, "Ha legitimado la CTM 14 contratos colectivos ante la autoridad laboral en Tlaxcala" *La Jornada Oriente*, Nov. 18, 2020:

<https://www.lajornadadeoriente.com.mx/tlaxcala/legitimado-ctm-contratos-colectivos/>

canadiense Brookfield Asset Management de capital de riesgo o “*private equity*” -es decir, un fondo buitre. La denuncia contra Tridomex fue hecha por la cúpula de los sindicatos de EU -la AFL-CIO- y un sindicato de servicios Service Employees International Union (SEIU) con la participación adicional de la ONG, Public Citizen. Por México la encabezó el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios (SNITIS) quien acusa a Tridomex por acoso y despido de obreros y obreras que se afilian e impulsan el cambio en la titularidad del contrato colectivo. Casos como estos han existido por muchos años, sin embargo, ahora se desahoga por medio de los mecanismos que establece el apartado laboral del T-MEC. En el caso de Tridomex, a partir del 10 de mayo que se estableció la queja laboral, el gobierno de EU tendrá 30 días para determinar si el caso tiene mérito, posteriormente se tienen 55 días para buscar llegar a un acuerdo con el gobierno mexicano. Si no se alcanza una solución, se levanta un panel que cuenta con un plazo de cuatro meses para resolver y decretar la culpabilidad de la empresa e imponer sanciones comerciales.¹³

Pero, por si fuera poco, el 12 de mayo fue anunciado un caso destacado: la USTR presentó un reclamo en contra de General Motors GM), la firma de EU manufacturera más grande en México (con ventas totales al nivel mundial de 138,000 mdd en 2019). Este caso es novedoso porque, en el caso de Tridomex/Brookfield, se realizó una *petición* por parte de los sindicatos involucrados para que EU tome acción formal bajo las reglas del T-MEC. En contraste, lo que pasó el día 12 de mayo es una *acción* contra GM.

Resulta interesante que, en el contexto de la segunda denuncia, la jefa sobre asuntos del Comercio Exterior de EU, Katherine Tai, haya afirmado que “el uso del T-MEC para ayudar a proteger la

¹³ <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Presentan-primera-queja-laboral-contra-empresa-de-Mexico-bajo-el-T-MEC-20210510-0045.html>

libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva en México ayudará a los trabajadores tanto en EU como en México, al detener una carrera hacia el abismo”.¹⁴ Para una persona a cargo de asuntos sobre el comercio y la inversión internacional, utilizar el término “carrera hacia el abismo” es inédito en los círculos de poder de Washington que siempre se han sostenido lo opuesto bajo un discurso que elogia la inversión extranjera la apertura comercial. En este caso se utiliza para referirse a la investigación que se va a hacer contra GM por violar derechos laborales (por ser participante en una elección de legitimación que fue manipulada por la CTM en abril de 2021), para lo cual la Representante Tai ha dado instrucciones al Tesoro de EU para que, en caso de confirmarse la denuncia,¹⁵ implementar una imposición de aranceles hasta 25% del valor de las camionetas de GM proveniente de Silao, lo cual implica una amenaza de cierre de la planta en Guanajuato, llevando efectos multiplicadores negativos también para los que trabajan en las plantas proveedoras.

¿Final feliz para quién?

Aunque no es nuestro objetivo anticipar los resultados de las dos quejas contra las prácticas laborales de dos corporaciones extranjeras del ramo automotriz operando en México (Tridonex y GM), son casos que pueden dar ciertas señales de un viraje parcial en la política laboral. Es decir, a partir de los ochenta era posible documentar un cambio notorio en la política económica de EU. Fueron los años de auge de Milton Friedman que se encarnó en

¹⁴ Pete Marovich (2021) “US Asks Mexico To Probe GM Union Vote” *Barron's* (May 12): <https://www.barrons.com/amp/news/us-asks-mexico-to-probe-gm-union-vote-01620834315>

¹⁵ Al momento de redactar este documento la situación todavía está en el aire y la CTM ha sido ágil: Van a rifar 15 autos flamantes para los obreros si la mayoría votan sí en junio y dar 5,000 pesos a los obreros. Radio Punto Aparte (2021) “Ofrece sindicato 15 Spark un bono de 5 mil pesos si gana el “Sí” en legitimación del contrato de trabajo”, *Punto Aparte* (24 de mayo): <http://puntoyaparteradio.com.mx/ofrece-sindicato-15-spark-y-un-bono-de-5-mil-pesos-si-gana-el-si-en-legitimacion-del-contrato-de-trabajo/>

economistas librecambistas dogmáticos que no se cansaron de augurar un final feliz para México bajo el TLCAN -el relato más citado y conocido fue el ofrecido por Hufbauer y Schott (1992: 62) en donde predijeron que el ingreso de México por persona en 2023 estaría *por encima* del establecido en EU en 1988, calculado en términos del tipo de cambio (era 21,400 dólares en 1988; mientras que en 2020 México alcanzó solamente 6,744). Hoy la realidad es imponentemente contraria a lo que se predecía por Hufbauer y Schott: la tasa oficial de pobreza en 2018 fue del 49%. La pobreza (expresada en precios de 2020) para un individuo urbano, según datos oficiales recopilados por CONEVAL sería un ingreso anual inferior a 1,922 dólares (CONEVAL 2020).

Ahora, por lo menos en cuanto al T-MEC y a los dos casos recientes que se mencionaron anteriormente, es posible verificar algunos movimientos incipientes que parecen contrariar el lema todo poderoso “*business as usual*”. Sin embargo, todavía es muy temprano para conjeturas. La AFL-CIO y la oficina de la USTR buscan imponer en México un cambio institucional dirigido a los sectores manufactureros de exportación (“Sectores Prioritarios”); sin embargo, por el grado de tensión que prevalece en México en la relación entre capital y trabajo, puede tomar diversos caminos. Si hacemos caso al análisis *institucionalista* de Thorstein Veblen (1857-1929) concluiríamos que, cuando ocurren cambios, las fuerzas económicas dominantes que estructuran la economía en general, aquellas a quienes Veblen se refirió como los capitanes depredadores de la industria que operan el sistema de “propietarios ausentes”, harán todo lo posible para mantener el statu quo (Veblen, 1923): según la teoría de cambio institucional si las circunstancias los obligan a aceptar un cambio, éste vendrá en forma de “*desplazamiento mínimo*”, ya que los “intereses creados” esculpen dicho cambio para que termine sirviendo a sus propios intereses (Bush 1987).

Si seguimos los rastros de la historia económica reciente de México, podríamos afirmar que los grandes capitales

transnacionales (de origen estadounidense y mexicano) buscarán superar las reglas laborales del T-MEC por medio de modificaciones mínimas y aparentes.

Por lo anterior, las acciones que recientemente se han tomado para levantar quejas en contra Tridonex y GM son importantes en tanto muestran la capacidad que tiene la política económica para condicionar al capital, sin embargo, la verdadera transformación del modelo de desarrollo en México no se hace por un decreto y resolución en el congreso estadounidense. Como se describió en el texto, el modelo sindical corporativo que predomina en México tiene su razón de ser en una política salarial que ha pauperizado y empobrecido el poder adquisitivo de la población trabajadora del país desde la década de los años 80. Por lo tanto, mientras no se incentive un **aumento significativo** del salario, cualquier modificación en política sindical puede caer en la misma canasta del corporativismo que terminará velando en contra de las necesidades de la población obrera. En este sentido, el llamado contra los sindicatos corporativos que viene desde la AFL-CIO y la USTRC no avanzará mucho, o incluso puede ser contraproducente, si antes que nada no se pone en el centro de la mesa la ausencia por completo de una paridad salarial México-EU. La alternativa exigiría un giro radical hacía una política económica centrada en el crecimiento endógeno y basada en una estructura de producción donde los salarios lleguen a representar por lo menos entre 45-50% del PIB (no tan lejos del 40% en 1976), en lugar del 28% en México en 2010 (Alarco Tosoni 2014: 46-47). La historia de México es clara en mostrar que, si no se construyen canales de interlocución verdaderos con la población obrera, si sólo se firman acuerdos a su espalda, el único resultado será el fortalecimiento de un sindicalismo pro-empresarial que responda a los intereses pecuniarios de las transnacionales y mantenga deprimida a la ya desarticulada economía mexicana.

[Nota al lector: Se ofreció a un número significativo de representantes de AFL-CIO de alto nivel la oportunidad de

brindar sus puntos de vista con respecto a las disposiciones laborales del USMCA: Ninguno respondió.]

Bibliografía

- Alarco Tosoni G. (2014). *Participación salarial y crecimiento económico en América Latina: 1950-2011*. *Revista Cepal* 113 (agosto): 43-59.
- Arregui, E. V. (2016). “Trazando el silencio: cómo sobrevivir sin representación”, *Argumentos*, 29(80), 103-121.
- Arregui, E. V. (1999). “Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva”, *Espiral Estudios sobre Estado y sociedad* (eISSN: 2594-021X), 6(16).
- Bush, P. D. (1987). “Theory of Institutional Change”, *Journal of Economic Issues* 21(3): 1075-1116.
- CONEVAL (Consejo Nacional de la Evolución de la Política de Desarrollo Social). (2020). *Evolución de las Dimensiones de la Pobreza 1990-2018*.
<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Evolucion-de-las-dimensiones-de-pobreza-.aspx>
- Cypher, J. M., & Crossa, M. Arbitraje laboral en la globalización: La nueva estructura de la dependencia. *Ola Financiera*, 13(36), 43-70.
- de Regil Castilla, Álvaro. (2012). “México y Salarios Dignos: la personificación máxima del darwinismo social como política pública sistémica”, *La Alianza Global Jus Semper* (febrero) 1-33:
<https://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Info.%20econ/labrechadesalariosdignosdb.html>
- Hufbauer, G. & J. Schott. (1992). *North American Free Trade*. Washington, D.C.: Institute for International Economics.
- Independent Labor Expert Board (ILEB). (2020). *Interim Report*:
https://www.jacksonlewis.com/sites/default/files/docs/USMCA_ILB_EB-Interim-Report-December-2020-Final-as-approved-12-14.pdf
- MSN (Maquila Solidarity Network). (2020). *Labor Rights Enforcement in the USMCA*. Toronto, Canada.
- Morrison, Wayne (2019). *China's Economic Rise: History, Trends, Challenges, and Implications for the United States*. Washington, D.C.: Congressional Research Service.

- OCED (2021) “*Purchasing power parities*”, <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm>
- Quintero, Cirila (2019). “Los claroscuros del movimiento laboral 20/32 de Matamoros”, <https://www.colef.mx/opinion/los-claroscuros-del-movimiento-laboral-20-32-de-matamoros/?e=correo-fronterizo>
- Rhinehart, Lynn. (2021). “Six ways the Protecting the Right to Organize (PRO) Act restores workers’ bargaining power”, *Working Economics Blog*: <https://www.epi.org/blog/six-ways-the-protecting-the-right-to-organize-pro-act-restores-workers-bargaining-power/>
- Rodríguez, M. y Sánchez, L. (2017). “El futuro del trabajo automotriz en México”, *Apuntes para la Equidad* No. 1 (marzo) 1-4: https://trades.colmex.mx/assets/apuntes/1/original/Apuntes_para_la_equidad_1.pdf?1559631536
- Stanford, J. (2010). “The geography of auto globalization and the politics of auto bailouts”, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 3(3): 383–405.
- US Congress. (2020). “The United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act”, *Public Law 116-113*. Washington, D.C.: US Government Printing Office.
- US Department of Labor, Office of Labor Management Standards. (2020₁). *Annual Report*. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/olms/regs/compliance/annualreports/highlights_20.pdf
- _____. (2020₂). “US Department of Labor Announces New Grants to Support USMCA”, *News Release*: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20201216>
- Veblen, T. (1923). *Absentee Ownership*. New York: Viking Press.

Recibido 15 de mayo de 2021

Aceptado 30 mayo de 2021