



EL COLEGIO DE MÉXICO

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

LICENCIATURA EN ECONOMÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA

**COMERCIO INTERNACIONAL Y ESTÁNDARES LABORALES: UNA EVALUACIÓN DEL
MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN EL TMEC CON PUNTAJES DE
PROPENSIÓN**

HÉCTOR IVÁN SOTO PARRA

PROMOCIÓN 2020-2024

ASESOR:

JULEN BERASALUCE IZA

CIUDAD DE MÉXICO, 2025

Para mi familia y amigos.

Son muchas las personas que han permitido que continué con mis sueños. Algunos de ellos sin conocerme, y otros incluso compartiendo el dolor de mi familia y el mío. A todos les agradezco. A toda mi familia por amarme y cuidarme. A mis padrinos, Hipólito y Soledad, quienes, demostraron ser la máxima expresión de la amistad. Y a mis amigos queridos; Rodrigo, Kelly, Ana, Maximiliano, Victoria y Ana Cecilia.

Para mi mamá y hermana, Norma y Neney

Sin ser excusa, sabiendo que aún no soy la persona que deseo ser, alguien con la fuerza para expresar el amor y el cariño que tengo por ustedes, les dedico mi esfuerzo y esperanza. Del pasado, presente y futuro. Todo lo que quiero construir quiero que sea para las dos. Las amo.

Para ti, papá

Para ti que, incluso cuando fui el hijo que fui, nunca dejaste de enseñarme con tu maravilloso y gran ejemplo. Incluso después de vida. Gracias por darme un camino y las herramientas para transitarlo. Gracias por darme esperanza y poner en mi alma el valor para conseguir lo que quiero. Gracias por haber sido mi papá.

Mi mayor dolor es no poder devolverte nada y mi mayor alivio es saber que te volveré a ver. Y que, cuando nos encontremos de nuevo, pueda contarte que mi esfuerzo y el trabajo de mi vida ayudaron a otros, que la gente ya no sufre lo que te hicieron sufrir, y que logramos tener una vida plena y tranquila. Te amo.

Prefacio

Durante el tiempo entre la entrega de esta tesis y su aprobación, el escenario de América del Norte ha experimentado una transformación adicional: la vuelta al proteccionismo y el aumento del racismo y la xenofobia. Donald Trump comenzó su segundo mandato como presidente de los Estados Unidos con la amenaza de aranceles en contra de México y Canadá, sus dos mayores socios comerciales en el momento. Su victoria en las urnas, y el consecuente apoyo a las tarifas, se explica, en parte, por el sentimiento generalizado de los estadounidenses de haber sido estafados tanto en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte como en su rol de líderes económicos y políticos del mundo occidental. No es sorpresa que esto suceda, pues, así como en México, las y los trabajadores estadounidenses experimentan las peores condiciones de vida desde mediados del siglo pasado. Estos sentimientos se han dirigido hacia los migrantes mexicanos y latinos, a quienes se les ha comenzado a deportar masivamente, en ocasiones con tratos inhumanos.

El asunto laboral toma una relevancia distinta a la que establecía la anterior coyuntura. Ya no se trata de construir las instituciones bilaterales que permitan la convergencia en estándares laborales entre nuestros tres países, sino de prepararnos para los retos de un mundo más proteccionista. La ruptura de las cadenas regionales de valor, la acogida de un creciente número de deportados y la pérdida de competitividad en el sector exportador se suman a los ya apremiantes retos que la transformación tecnológica y la informalidad representan para el mercado laboral en el país. Pero el mayor reto es el olvido de las décadas de crecimiento compartido, del reconocimiento de que la bonanza nacional está íntimamente ligada a la bonanza regional, y que nuestra historia, con gusto o no, estará guiada por la evolución de nuestros dos compañeros en el norte y la de ellos por la nuestra.

La esperanza de una América del Norte unida e integrada social y laboralmente no ha desaparecido, pero ciertamente se encuentra en un punto de inflexión. Sus partidarios tienen que comenzar una reflexión profunda sobre los beneficios y perjuicios que trajo el libre comercio. Por una parte, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte demostró ser un éxito rotundo en la integración de las cadenas de valor en sectores clave para los tres países y convirtió a la región en el mercado más importante y dinámico del mundo. Por otra, es una certeza que los trabajadores de la región experimentaron un estancamiento de sus ingresos laborales durante los últimos treinta años. Y en particular, que el gobierno de México fue autoritario y usó sistemáticamente su discrecionalidad sobre los sindicatos y las instituciones de justicia laboral para reprimir, violentar y permitir el abaratamiento del trabajo, lo que en última instancia contribuyó a la precarización masiva de la población, al incremento de la migración y proliferación del crimen organizado — las principales fuentes de conflicto con nuestros vecinos.

Los tres gobiernos tienen que partir del reconocimiento de sus propias fallas. Aproximándose al problema científicamente, sin prejuicio alguno, excepto el siguiente: su responsabilidad en garantizar el libre desarrollo de la personalidad humana. En estos momentos se está decidiendo el camino que la historia de la región seguirá. Una bifurcación causada inequívocamente por las omisiones del pasado cuya dirección afectará principalmente la vida de los más vulnerables. ¿Podremos aprender de nuestra historia compartida o continuaremos negando el justo derecho de las y los trabajadores a una vida digna?

Resumen

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) es una provisión laboral bilateral que tiene el objetivo de atender las violaciones a los derechos de democracia sindical y a la negociación colectiva en México. A diferencia de sus antecesores, el mecanismo aplica sanciones económicas directamente a las empresas que violan cualquiera de estos dos derechos. En este trabajo se realizan dos ejercicios estadísticos: uno para analizar la relación entre el comercio internacional y los estándares laborales, y otro para evaluar el efecto disuasorio del MLRR en establecimientos manufactureros altamente conectados al mercado internacional. Se usa un panel de datos agregados por subsector del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y Servicios de Exportación para estimar un modelo de efectos fijos con el que se encuentra evidencia del punto de quiebre, es decir, el nivel de comercio bilateral del subsector manufacturero en el que se identifica un efecto diferenciado sobre los estándares laborales de los trabajadores en un subsector. En particular, se estima que en los subsectores manufactureros cuyas ventas se dirigen principalmente al extranjero hay una reducción de entre 6.43 % y 7.27 % en los salarios de trabajadores obreros. Esto es evidencia de una carrera hacia el fondo en términos de estándares laborales, y abona a la literatura sobre la inserción de México a las cadenas globales de valor vía subcontratación internacional. Adicionalmente, con datos a nivel establecimiento de la serie 2018-2024 de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera se estimó un modelo de diferencias en diferencias ponderado por *Inverse Probability Weights* - contruidos con puntajes de propensión - para identificar el efecto disuasorio del MLRR sobre los establecimientos que superan el punto de quiebre estimado anteriormente. Los puntajes de propensión redujeron el sesgo global medio por autoselección muestral de 36.4 % a un 4.3 %. El coeficiente estimado indica que los establecimientos con mayores ventas al extranjero pagaron 2.05 % más a los trabajadores después de que el mecanismo entró en vigor. Esta es una estimación con poca significancia económica y estadística, lo que, en conjunto con el modelo por efectos fijos y la revisión de estudios de caso, sugiere que el MLRR aún no ha logrado disuadir a los establecimientos a respetar ambos derechos. Este resultado nos permite identificar la principal área de oportunidad para el MLRR y la nueva generación de tratados comerciales bilaterales: el efecto disuasorio que la suspensión de beneficios tarifarios y el boicot deberían causar sobre todos los establecimientos manufactureros.

Índice

1. Introducción	2
2. Revisión de literatura	3
3. Los derechos laborales en México y su relación con la apertura comercial	5
3.1. La herencia del autoritarismo en México	6
3.2. La transición democrática y el modelo de crecimiento por exportaciones	6
3.3. El nuevo modelo laboral y el MLRR	8
4. Datos y Estrategia	12
4.1. Modelo de efectos fijos	12
4.2. Modelo de Diferencias en Diferencias con IPW	16
4.3. El problema fundamental de la inferencia causal y los <i>propensity scores</i>	18
5. Resultados	21
5.1. Panel IMMEX-Poligonos	21
5.2. Estimación por puntaje de propensión y Diferencias en Diferencias	21
6. Conclusiones	26

1. Introducción

México inició un proceso de apertura comercial a mediados de la década de los ochenta y lo afianzó con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994. Además de marcar la consolidación del modelo mexicano de crecimiento por exportaciones, el TLCAN fue el primero de varios acuerdos de libre comercio entre países desarrollados y en vías de desarrollo con provisiones laborales hechas con el objetivo explícito de mejorar los estándares de los países miembros ¹. El incremento de este tipo de provisiones en tratados comerciales muestra el interés de varios países, principalmente desarrollados, de ligar el comercio con el asunto laboral. La relación entre comercio y derechos humanos –incluyendo los laborales– ha sido ampliamente estudiada. El consenso es que el efecto de la producción y el comercio internacional resulta ya sea en una carrera hacia el fondo o en una difusión de mejores estándares y derechos guiada por el comercio. En México, la entrada en vigor del tratado no resultó en la difusión de estándares, sino en la flexibilización de facto del mercado laboral y en la incorporación del país a las cadenas globales de valor vía subcontratación internacional (Bensusán & Middlebrook, 2020a).

Tras el reconocimiento de estas fallas, el escenario de América del Norte plantea una nueva generación de tratados bilaterales que por diversas razones pone el asunto laboral en el centro de la mesa. En el nuevo Tratado de Libre Comercio entre México, Estado Unidos y Canadá (TMEC) –vigente desde el primero de julio del 2020– se ha introducido el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) como una herramienta que permite suspender los beneficios tarifarios y exportaciones de los establecimientos que violan los derechos laborales de libertad sindical y negociación colectiva expuestos en el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además en 2017 y 2019 respectivamente, México reformó la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo (LFT) y terminó –tras estar treinta años vigente– la política de represión al salario mínimo. Condiciones externas e internas han convergido para replantear las relaciones socio-laborales en América del Norte y el MLRR es una pieza fundamental del andamiaje institucional necesario para lograrlo. La evidencia cualitativa y los estudios de caso sobre el MLRR han mostrado resultados ambiguos (Covarrubias & Mélanie, 2023; Giumelli & Roozendaal, 2017; Harrison, 2019a, 2019b), y, hasta donde sabemos, no existen investigaciones empíricas, principalmente derivado de la falta de datos y la pobre calidad de los existentes. Este trabajo pretende llenar el vacío en la literatura evaluando empíricamente, desde la mirada del comercio internacional y la economía política internacional, el efecto diferenciado del MLRR en firmas manufactureras con distintos grados de conexión al comercio bilateral con Estados Unidos.

Se realizan dos ejercicios estadísticos con los objetivos de 1) encontrar evidencia cuantitativa sobre si la participación del sector manufacturero en el mercado internacional ha generado una carrera hacia el fondo o una escalada de los estándares laborales; 2) si esta relación ha cambiado tras la implementación de la reforma laboral y el MLRR, e identificar si existe un efecto diferenciado en establecimientos con un alto nivel de comercio bilateral con Estados Unidos que pudiera sugerir que el MLRR tiene un efecto disuasorio sobre estos. Se aprovecha la existencia de dos fuentes de datos del sector manufacturero con distintos niveles de agregación, pero que siguen una construcción metodológica similar. Por una parte, datos agregados del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX) con los que se elabora un panel a nivel subsector de la industria manufacturera y una estimación con efectos fijos por subsector y tiempo. Por otra parte, datos a nivel establecimiento del sector manufacturero provenientes de la serie 2018-2024 de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) con los que se realiza un modelo de diferencias en diferencias ponderado por *Inverse Probability Weights* (IPW) contruidos con *propensity scores*. Los datos de IMMEX y EMIM son recabados vía encuestas a los gerentes de establecimientos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México. Las encuestas son las mismas y, por lo tanto, ambas fuentes contienen las mismas variables con un nivel distinto de agregación. En ambos ejercicios, se usa la proporción de las ventas al extranjero de las ventas totales

¹ Aunque el TLCAN trató el asunto laboral con un acuerdo paralelo, y no contuvo ningún capítulo laboral, sí fue el primer tratado bilateral en el que este tema se hacía explícito. (Giumelli & Roozendaal, 2017)

como una medida de la importancia relativa del comercio bilateral para los subsectores o establecimientos.

Con los datos agregados se encuentra evidencia del punto de quiebre, es decir, el nivel de comercio bilateral de un subsector manufacturero en el que podemos esperar un efecto diferenciado sobre los estándares laborales. Entre los últimos cuatro deciles de la medida de conexión al comercio internacional encontramos una relación negativa con los salarios de los trabajadores obreros. En particular, los deciles 9 y 10 están asociados a una reducción del 7.27 % y 6.43 % en los salarios, respectivamente. Adicionalmente, los flujos de Inversión Extranjera Directa (IED) por subsector tienen una relación negativa y estadísticamente significativa con los salarios. Ambos son indicios de una carrera hacia el fondo en términos de derechos laborales inducida por la competencia en el mercado internacional. Estos resultados son usados para elegir un umbral sobre el que se espera identificar un efecto diferenciado sobre los establecimientos en la EMIM. Se considera como tratamiento que un establecimiento supere el umbral referido y se calculan los *propensity scores* de recibir el tratamiento, para ponderar la regresión con IPW. No se encuentran resultados de un cambio en el salario de los establecimientos posterior a la entrada en vigor del TMEC. A pesar de que es posible mejorar la estimación de los *propensity scores* o la elección del tratamiento, la evidencia de los estudios cualitativos, de caso y los resultados de la regresión por efectos fijos parecen indicar que los esfuerzos para romper las tendencias históricas que impiden obtener buenos resultados en el mercado laboral son insuficientes.

En la siguiente sección se presenta una revisión de la literatura sobre la difusión de estándares laborales por medio del comercio global y los tratados comerciales. La sección 3 contiene un breve recorrido de las principales características de la reforma laboral en México, la evolución de las provisiones laborales en tratados bilaterales y regionales de libre comercio y del MLRR. Se continúa describiendo los datos y la estrategia de identificación en la sección 4. En la sección 5 se presentan resultados. Y por último las conclusiones y reflexiones finales.

2. Revisión de literatura

No hay un consenso sobre el efecto que tiene el comercio internacional sobre los estándares laborales. Por medio de él se pueden difundir estándares medio ambientales y mejores prácticas de empresas multinacionales (Carrillo & Zárate, 2009; Greenhill et al., 2009; Prakash & Potoski, 2017; Vogel, 1997). Al tratarse de estándares sobre las características físicas del producto, es fácil supervisarlos—pues de incumplirse simplemente se niega su compra— (Vogel, 1997). En cambio, tanto para los derechos humanos como los laborales, por ser estándares sobre el proceso de producción de los bienes, su difusión se limita por la dificultad de hacerlos cumplir (Mosley & Uno, 2007). Simultáneamente, el reto de obtener y medir indicadores cuantitativos de los estándares laborales ha limitado el número de estudios empíricos que puedan dar luz a los canales por los cuales se difunden o sobre los fenómenos económicos e institucionales que puedan condicionarlos. La evidencia empírica existente apunta tanto a la posibilidad de una carrera hacia el fondo en términos de los derechos, salarios y seguridad, como a una difusión de mejores estándares de países importadores hacia países exportadores. De esta falta de investigaciones empíricas y ante la ausencia de la evaluación de casos específicos que puedan afectar la difusión de estándares surge la relevancia de estudiar el MLRR y su efecto sobre México.

Para los opositores a la globalización, la competencia en el mercado internacional es la principal causa del deterioro de los derechos laborales en países exportadores. Como argumenta Mosley (2008), el incremento de los bienes producidos en las cadenas globales de valor pone en riesgo a los trabajadores en cada eslabón de la cadena, por las presiones competitivas. Durante principios del siglo XX, la competencia en la industria de la confección entre México y China por el mercado estadounidense hizo aparente que las industrias intensivas en mano de obra son particularmente susceptibles a la violación de derechos laborales (Chan & Ross, 2003). Y efectivamente, la evidencia indica que el nivel de apertura comercial, medido como la proporción de las exportaciones relativo al producto nacional, está relacionado negativamente con los estándares laborales (Mosley & Uno, 2007). Esta competencia por insertarse en las cadenas globales de valor es particularmente perjudicial para países en vías de

desarrollo, pues es usual que los intereses de sus gobierno en atraer inversión extranjera directa coincidan con los de empresas multinacionales en disminuir los estándares laborales buscando competitividad (Mosley, 2017; Payton & Woo, 2014). Además, la prevalencia de recursos naturales como fuente alternativa de ingresos permite a los gobiernos de estos países evitar las presiones para mejorar estándares labores de organizaciones internacionales como la OIT (Blanton et al., 2024). Y desde el sector privado, las EMN han mostrado priorizar el beneficio económico en el manejo de sus proveedores, usualmente desestimando violaciones de derechos laborales, accidentes fatales y críticas de ONG (Islam et al., 2021).

El comercio internacional puede promover la difusión de estándares laborales. Greenhill et al. (2009) argumentan que al condicionar el acceso a su mercado con el cumplimiento de estándares laborales los países importadores influyen en los regímenes laborales de países exportadores; este fenómeno lo clasifican dentro del concepto de efecto California². Aunque el efecto que estiman para la práctica de los derechos laborales no es económica o estadísticamente significativo – indicando que los cambios son únicamente legislativos –, sus estimaciones sugieren que en general las relaciones comerciales bilaterales están relacionadas con una mejora de las condiciones laborales³. El efecto California resulta principalmente de tres mecanismos: 1) las oportunidades económicas en el mercado internacional; 2) la presión directa de organizaciones internacionales no gubernamentales y consumidores; y 3) las regulaciones laborales contenidas en tratados comerciales (Greenhill et al., 2009).

La diferencia en el margen de ganancia del mercado extranjero frente al doméstico es el principal incentivo de las firmas para mejorar sus estándares laborales, pues el acceso a varios de ellos usualmente está condicionado al cumplimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva (Malesky & Mosley, 2018) y existe una marcada preferencia de países con altos estándares en relacionarse con países con el mismo nivel (Greenhill, 2010). Por ejemplo, Malesky y Mosley (2018), usando información a nivel establecimiento y los resultados de una encuesta de su propia elaboración, encuentran que las firmas de propiedad extranjera en Vietnam están dispuestas a gastar un 10 % a 15 % de sus utilidades en mejorar estándares laborales si eso les posibilita realizar un acuerdo comercial con alguna empresa de un país con altos márgenes de beneficio. En cambio, su disposición a gastar es considerablemente menor si la empresa pertenece a un país con menores márgenes (Malesky & Mosley, 2018). Los autores comprueban este mecanismo al explotar un ambiente cuasi-experimental, resultado del cambio en la política tarifaria de Estados Unidos con China. En (Malesky & Mosley, 2021) encuentran que, de nuevo, las firmas expresaron una propensión mayor a gastar en trabajo después de que el cambio tarifario modificara el entorno del mercado internacional. Adicionalmente, las EMN usualmente traen consigo sus mejores prácticas y estándares laborales a países en vías de desarrollo con el objetivo de captar talento. Por ejemplo, en Bangladesh el crecimiento de la industria de la confección trajo consigo un aumento en la educación básica de niñas equiparable al de una política de transferencias monetarias a gran escala (Heath & Mobarak, 2015).

La preferencia por altos estándares es comprobada por Distelhorst y Locke (2018), quienes argumentan que los países importadores prefieren mantener relaciones comerciales con fábricas que cumplen estándares internacionales y que estos establecimientos experimentan un incremento del 5 %-7 % en el volumen de productos exportados cuando cumplen con ellos. También se refleja en las estrategias que las EMN siguen para ubicarse. Maggioni et al. (2019) usan datos a nivel establecimiento en Turquía para argumentar que las firmas en industrias con accidentes laborales frecuentes eligen establecerse en localidades con altos estándares laborales, pues su acceso a mercados con altos márgenes puede estar condicionado a su reputación. Esta mayor disposición se explica por las amenazas de boicot que las EMN sufren en países desarrollados, que se han caracterizado por ser mercados con mayores márgenes de beneficio (Mosley, 2017). El boicot de organizaciones internacionales no gubernamentales como las Naciones Unidas y la OIT han mostrado ser efectivo para disminuir el flujo de IED en países que violan derechos

²Definido por Vogel (1997) para describir la influencia que las regulaciones ambientales del sector automotriz californiano tuvieron sobre los estándares y prácticas industriales del mismo sector en la Unión Europea.

³(Greenhill et al., 2009) usan los derechos de democratización sindical y negociación colectiva planteados en el acuerdo 98 de la Organización Internacional del Trabajo como el principal indicador de sus estimaciones. Además de que facilita la comparación entre países, pues evita estimar salarios medios u otros indicadores del mercado laboral para cada país en su muestra, los autores argumentan que generalmente estos derechos están asociados a un mayor poder de negociación y bienestar para los trabajadores.

humanos y laborales (Vadlamannati et al., 2018). Al igual que el boicot de consumidores para condicionar las acciones de las firmas. Por ejemplo, Ahlquist y Mosley (2021) argumentan que las firmas orientadas al consumidor mostraron una mayor propensión a unirse a los esfuerzos de la Alianza para la Seguridad Laboral en Bangladesh, hecha por compañías de la industria de la confección, accionistas y sociedad civil con el objetivo de mejorar la seguridad laboral tras el colapso del edificio Plaza Rana en abril de 2013.

A pesar de que el incremento de acuerdos comerciales con provisiones laborales, principalmente hechos por Estados Unidos y la Unión Europea, deja en claro el interés de países importadores en promover mejores estándares, su efectividad ha sido extensamente disputada. Los casos de México (Bensusán & Middlebrook, 2020b) y Vietnam (Tran et al., 2017) han mostrado la influencia que la condicionalidad para participar en los tratados con Estados Unidos tiene para la difusión de la legislación laboral, pero como argumenta Mosley (2008) la evidencia empírica apunta a que los cambios legislativos tienden a no trasladarse a la práctica. Esto puede deberse a diversos factores incluyendo la prevalencia de la economía informal en países en vías de desarrollo (Singh & Zammit, 2004) y la debilidad o ausencia de sus instituciones (Madi, 2023; Mosley, 2017). Martínez-Zarzoso y Kruse (2019) usan *Propensity Score Matching* (PSM) y diferencias en diferencias para argumentar que los acuerdos de libre comercio con provisiones laborales propician la convergencia de los salarios mínimos y los programas de seguridad social. Estos efectos son diferenciados entre tipo de provisión laboral indicando que su efectividad es condicional a que se dirijan adecuadamente a problemas específicos (Martínez-Zarzoso & Kruse, 2019). Otros estudios cualitativos como los de Covarrubias y Mélanie (2023), Giumelli y Roozendaal (2017) y Harrison (2019a, 2019b) coinciden en que las provisiones laborales están seriamente limitadas por la falta de atención que se le da a su cumplimiento junto con la ausencia de mecanismos de cumplimiento reales.

La literatura ha iniciado a reconsiderar la relevancia de la interacción de factores internos y externos en determinar cualquiera de ambos resultados. Locke et al. (2013) usa información de las auditorías hechas a fábricas de electrónicos en México y República Checa para evaluar la diferencia en la gobernanza privada de las fábricas. Concluye que en México, donde el cumplimiento de la ley está marcado por la debilidad institucional, la regulación privada actúa como un sustituto para la regulación gubernamental mientras que en República Checa ambas esferas se suplementan para una mayor protección de los derechos laborales e identifica que la interacción de ambos niveles regulatorios varía entre países y al interior de ellos; a diferencia de la regulación en materia laboral, en México la regulación medio ambiental en las fábricas actúa como complemento de la regulación gubernamental (Locke et al., 2013). Mosley (2017) estudia el caso de Costa Rica, argumenta que las instituciones locales no solo condicionan los efectos del comercio sobre el trabajo, sino que estos fenómenos se refuerzan y arrastran a lo largo del tiempo generando *path-dependency*.

El debate entre una carrera hacia el fondo o una escalada guiada por el comercio de los derechos y estándares laborales perdura, y la literatura empírica muestra resultados ambiguos. Por ejemplo, Adolph et al. (2017) exploran el otro aspecto del efecto California y argumentan que países africanos sufren un deterioro de sus estándares laborales tras sustituir a sus socios comerciales con mayores estándares laborales por China por lo que los canales descritos anteriormente bien pueden servir para deteriorar los derechos laborales.

3. Los derechos laborales en México y su relación con la apertura comercial

Esta sección, además de plantear el contexto del caso mexicano, tiene el objetivo de identificar los posibles mecanismos causales que relacionan el comercio internacional con el desarrollo de los estándares laborales al interior del país. Se parte de considerar que es la interacción entre factores históricos, institucionales e incentivos locales con la competencia exterior lo que determina cómo las Empresas Multinacionales (EMN) se insertan en los mercados locales y cómo los países se involucran con la economía global (Mosley, 2008, 2017). Esta idea es particularmente relevante para México porque, como se argumenta por una extensa cantidad de autores (Areous

& Middlebrook, 2013; Bensusán & Middlebrook, 2020a; Merlo, 2022; Rodríguez & Morales, 2024), la estructura corporativa de los sindicatos en México y el autoritarismo del gobierno dictaminaron la forma en la que el país se insertó en las cadenas globales de valor. La convergencia en salarios y estándares de vida prometida con el modelo de crecimiento por exportaciones y el TLCAN no se logró. En la coyuntura del TMEC, la reforma tanto de la Constitución Política como de la LFT y el abandono de la política de supresión del salario mínimo, que son los principales elementos del modelo laboral previo, hacen pensar que la interacción entre instituciones locales e internacionales ha cambiado en México. Pero la debilidad institucional y los múltiples casos de violaciones a los derechos laborales planteados en la reforma hacen dudar de su efectividad.

3.1. La herencia del autoritarismo en México

El régimen laboral legado por la Constitución Política de 1917 se mantuvo vigente durante los modelos de crecimiento por sustitución de importaciones y el de fomento de exportaciones (Bensusán & Middlebrook, 2020b) ⁴. En el primero, que inició a principios de la década de los treinta y culminó con la apertura comercial en 1985, el sindicalismo se caracterizó por su subordinación al Poder Ejecutivo (Bensusán & Middlebrook, 2020b). Esto es consecuencia de las condiciones de origen del Estado mexicano, que tuvo que legitimarse como agente de desarrollo y se constituyó como un espacio de coerción y no de resolución de conflictos e intereses sociales” (Bizberg, 1990). Debido a la incapacidad de los sindicatos de expandirse y aumentar su recaudación durante las décadas posteriores a la Revolución Mexicana, lo que limitó la participación de los líderes sindicales en los debates que definieron el grado de intervención del ejecutivo sobre el asunto laboral, los sindicatos se desarrollaron como organizaciones en las que la resolución y las reivindicaciones se daban en sus altas esferas allegadas al poder Estatal (Areous & Middlebrook, 2013).

El control del Poder Ejecutivo se pudo mantener por su discrecionalidad sobre el registro sindical y el proceso de justicia laboral. De acuerdo con Areous y Middlebrook (2013), el artículo 123 “estableció las bases jurídicas para el posterior régimen posrevolucionario de relación entre el Estado y el Sindicalismo”, pues en él se incluyó la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). Las JCA fueron figuras tripartitas subordinadas al Poder Ejecutivo a nivel local y federal encargadas del reconocimiento legal de los sindicatos, su registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el proceso de justicia laboral. A través de estas el gobierno pudo eliminar a sindicatos independientes o conflictivos, resolver en sus intereses las controversias laborales en sectores estratégicos y reconocer discrecionalmente a los sindicatos (Areous & Middlebrook, 2013). El artículo 123 también incluyó el reconocimiento de los contratos colectivos y sus cláusulas de consolidación sindical, que ampliaron las bases de los sindicatos en detrimento de la libertad obrera. Con estas herramientas el Estado usó su discrecionalidad sobre el conflicto laboral y los sindicatos para mantener la paz laboral durante el modelo de sustitución por importaciones, mientras que los líderes sindicales de industrias estratégicas obtuvieron ventajas salariales, de seguridad y prestaciones sociales para sus trabajadores a cambio de que se mantuvieran al margen de los conflictos laborales (Bensusán & Middlebrook, 2020b). Durante este tiempo el modelo laboral se caracterizó por el autoritarismo del Poder ejecutivo, su control sobre el asunto laboral mediante las JCA, y la paz laboral lograda por la subordinación de los líderes sindicales.

3.2. La transición democrática y el modelo de crecimiento por exportaciones

Hasta mediados de la década de los ochenta, México inició un proceso de democratización paralelo a una apertura comercial que reemplazó al modelo de sustitución de importaciones y se consolidó con la firma del TLCAN en octubre de 1988. Ambos fenómenos causaron una restructuración de las fuerzas productivas, principalmente sobre aquellas industrias estratégicamente conectadas al mercado internacional, en la que el debilitamiento del po-

⁴La siguiente discusión está basada en los múltiples trabajos de Graciela I. Bensusan Areous. Sus publicaciones han recorrido el asunto laboral desde hace décadas y en paralelo a su propia evolución. Las publicaciones más relevantes para este trabajo son Areous y Middlebrook (2013), Bensusán y Middlebrook (2020a), Bensusán (2020).

der del Estado y la atomización de los sindicatos resultó en su subordinación ante el sector empresarial (Bensusán & Bayón, 1998). Por ejemplo, en la industria automotriz, cuyo sindicalismo históricamente sirvió como marco de organización para el resto de las industrias, la restructuración se tradujo en la recolocación hacia el norte y centro del país, y en la consolidación de una estrategia de supresión salarial, alta productividad y control sindical que sostuvo su competitividad en el mercado internacional (Bensusán & Bayón, 1998). Este caso de *social dumping* se da generalizadamente entre fábricas, sin importar el origen de la empresa, y se sostuvo por la existencia de los contratos colectivos de protección patronal, la persistencia de los sindicatos de protección, la atomización de los sindicatos, el control del ejecutivo sobre el registro sindical y el quiebre de la relación entre productividad y salario (Covarrubias, 2019).

Los contratos colectivos de protección patronal son una simulación entre el patrón y la dirigencia sindical para establecer los fundamentos de las relaciones de trabajo en la empresa, usualmente con prestaciones más bajas a las establecidas por la ley. Por lo tanto, su difusión como práctica habitual causó la flexibilización de facto del mercado laboral. Y si bien requieren de un acuerdo explícito entre ambos, el patrón y el líder sindical, también son resultado de la discrecionalidad que tuvo el gobierno en el reconocimiento de los sindicatos y contratos colectivos—incluso en su tipología y por lo tanto, en su radio de acción—, pues bajo el pretexto de incentivar el surgimiento de empresas y la generación de empleos, se daba el consentimiento a los acuerdos en las JCA.

Debido a la incompatibilidad entre los objetivos de política monetaria y la necesidad de estimular el sector exportador, la supresión salarial se ha usado como la fuente de competitividad del sector (Capraro, 2015). Esto fue posible por medio de la simulación de la negociación colectiva en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en donde la representación sindical provino consistentemente de las organizaciones históricamente aliadas al gobierno. Durante esta época, los incrementos al salario mínimo estuvieron supeditados a la inflación anual. Al mismo tiempo, en los contratos colectivos se fijó el cambio salario mínimo como el incremento máximo que podía tener el salario resultado de la negociación colectiva. Esto resultó en una caída consistente del ingreso laboral desde mediados de la década de los ochenta y en la desvinculación de la productividad y el salario (Bensusán, 2020; Covarrubias, 2019).

Por lo tanto, el modelo exportador adoptado fue de carácter excluyente, pues se sustentó competitivamente en los bajos salarios. México se insertó en la economía mundial siguiendo un modelo de subcontratación internacional en el que las empresas multinacionales se han dedicado a manufacturar productos con poco valor agregado con insumos provenientes de Asia (Bensusán, 2020). Esto se reflejó en que, a pesar del aumento en las exportaciones hacia Estados Unidos y la creciente integración con Norteamérica, el déficit comercial continuó aumentando, principalmente debido a la adquisición de insumos intermedios de Asia y partes de Europa (Ibarra & Blecker, 2016). Las empresas multinacionales “se beneficiaron de los bajos salarios y del crecimiento de la productividad (...) con márgenes amplios de unilateralidad de los que no disponían en los países de origen” (Bensusán, 2020).

A nivel electoral, el proceso de democratización culminó con la alternancia del poder en el año 2000, lo que representó tanto una ventana de oportunidad como un tropiezo para la democratización sindical. Bensusán (2006) describe este gobierno como el de una transición democrática incompleta; argumenta que la falta de una oposición sindical democrática durante el periodo de transición, el antecedente de las reformas económicas orientadas al mercado, la mayoría del PRI en el Congreso, el origen empresarial del gobierno de alternancia y la falta de un acuerdo explícito para modificar el arreglo político social que había en México fueron factores que hicieron al gobierno de alternancia evitar la agenda en favor de mayor democracia sindical. En consecuencia, México evitó por décadas reformar el sistema laboral aun a pesar de la presión de Estados Unidos y Canadá, de las denuncias hechas por la OIT y de las presiones internas de la oposición, así como la sociedad civil y académica. Así, las relaciones sociolaborales friccionaron la modernización de la economía durante los 25 años del TLCAN⁵.

Fue hasta el 29 de noviembre del 2012 que el gobierno de Felipe Calderón, por medio de una iniciativa preferente, reformó la LFT flexibilizando las relaciones patrono-laborales con el objetivo de incrementar la competitivi-

⁵Un proceso similar experimentado por Costa Rica y descrito por Mosley y Uno (2007). Mosley concluye que, en relación con el comercio internacional, el asunto laboral sufre de *path dependency* determinado por las instituciones locales.

dad internacional y aumentar el empleo en México. La reforma fue cabildeada por organizaciones empresariales y sindicales como la Coparmex y el Consejo Coordinador Empresarial, y, a pesar de que en sus propuestas iniciales el PAN había promovido la democratización sindical, estas tuvieron que eliminarse por la urgencia de aprobar la reforma antes del cambio de gobierno. Consecuentemente, tanto el sector patronal como los dirigentes obreros estuvieron de acuerdo con el contenido de la reforma. Sus elementos más importantes fueron: el establecimiento de un periodo de prueba en los contratos de trabajo, contratos de capacitación inicial, el límite de pago por despidos injustificados, regulaciones para el pago por hora y la subcontratación, y prohibiciones a la exigencia de pruebas de embarazo y otros tipos de discriminación.

Las negociaciones para incorporar a México en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) fueron un catalizador para las fuerzas internas del país que permitió a la administración de Enrique Peña Nieto empujar la voluntad política para reformar la Constitución mexicana y constituir a los tribunales locales y federales de Conciliación y Arbitraje como organismos autónomos, eliminar los contratos de protección patronal e iniciar la democratización de los sindicatos en México (Bensusán & Middlebrook, 2020a). Según Bensusán y Middlebrook (2020a), al resolver el asunto laboral en el TPP la relación de poder asimétrica entre Estados Unidos y México se expresó en que para este último su incorporación al acuerdo fue condicionada a la modificación de la ley laboral en congruencia de los intereses estadounidenses. Efectivamente, en Estados Unidos se había consolidado un escepticismo hacia el libre intercambio internacional, la narrativa de haber sido los perdedores del TLCAN, y se incrementaron las presiones de los sindicatos –principalmente de la industria automotriz– para revertir las condiciones de dumping social en la industria mexicana (Merlo, 2022). De esta manera, para evitar quedar fuera del TPP, en conciencia de la pérdida de competitividad que se generaría por el acceso de otros actores al mercado estadounidense, tras décadas de evitar una reforma laboral, el gobierno de México reformó la constitución el veinticuatro de febrero del 2017.

Tras la llegada de Trump a la presidencia, Estados Unidos optó por salirse del TPP, pero sus resultados en materia laboral permanecieron en las negociaciones del TMEC y con la llegada de Andrés Manuel López Obrador –quien había hecho a la reforma laboral y los aumentos en el salario mínimo un eje fundamental de su candidatura– se conciliaron las condiciones internas y externas para continuar con el proceso de reforma.

En suma, el régimen laboral en México ha existido desde la consolidación del Estado postrevolucionario a principios del siglo XX. Logró sobrevivir al modelo de crecimiento por sustitución de importaciones y al de crecimiento por exportaciones y apertura comercial. Sus efectos sobre la estructura y resultados del mercado laboral son distintos en cada época, pero en ambos se caracterizaron por el autoritarismo y discrecionalidad del gobierno sobre el asunto sindical y el proceso de justicia laboral. Hasta 2017 se reformó la Constitución Política y en 2019 la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de romper las inercias corporativas del pasado. Eso es resultado de las presiones internacionales a las administraciones de Enrique Peña Nieto y Andrés Manuel López Obrador en las negociaciones del TPP y el TMEC respectivamente, así como a la movilización de la oposición mexicana, sindicatos independientes y la sociedad civil y académica desde mediados de los años ochenta. Son cambios que representan una transformación en el modelo laboral en el país. A continuación, describo sus principales características.

3.3. El nuevo modelo laboral y el MLRR

La Reforma tiene dos ejes: un sistema de justicia laboral transparente e independiente del ejecutivo y el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva (Merlo, 2022). Además, se presenta como una regulación que reduce la flexibilidad del mercado laboral en comparación con su antecesora del 2012 (López-Chávez & Velázquez-Orihuela, 2021) y viene acompañada por una política salarial de incrementos constantes al Salario Mínimo y provisiones laborales en el TMEC. Es decir, representa la erosión de los pilares del antiguo modelo laboral e introduce un nuevo mecanismo en un acuerdo bilateral para garantizar su cumplimiento en sectores estratégicos.

El proceso de justicia sindical, controlado históricamente en las JCA por el Ejecutivo, se transparenta y pasa a ser supervisado por el poder Judicial. Los cambios se enfocan en sustituir las prácticas de la estructura corporativa por un imperativo moral de conciliación, lo que se traduce en una reforma que busca reducir la corrupción por medio de la transparencia (Merlo, 2022). Esto se logra al sustituir a las JCA por los Tribunales Laborales (TL) que estarán bajo supervisión del Poder Judicial y serán responsables de resolver los conflictos y controversias laborales. También se reformula el proceso de justicia laboral enteramente al hacerlo oral con una fase escrita inicial, lo que requerirá de un mayor protagonismo de los jueces y tiene el objetivo de garantizar economía procesal, seguridad, transparencia y agilidad procesal (Merlo, 2022).

La estructura interna de los sindicatos y las herramientas que tienen para relacionarse con el gobierno son los más afectados por la reforma. La nueva LFT hace imperativo que las dirigencias sindicales sean elegidas por medio del voto libre y secreto de los trabajadores (art. 358). Con el objetivo de remplazar a la función de registro de las JCA, se ha creado el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) como un organismo descentralizado de la STPS, con competencia a nivel federal y autonomía financiera, cuyo titular será designado por el Ejecutivo y aprobado por la Cámara de Senadores. El CFCRL otorgará a los dirigentes del sindicato un certificado de representatividad con el que se le dará validez al contrato colectivo de trabajo únicamente tras haber comprobado la validez de la elección. Como mecanismo adicional, se establecen como requerimiento para el proceso de verificación de elecciones la solicitud de al menos 30 % de los trabajadores o la duda razonable de las autoridades sobre su validez. Otro elemento de la LFT y de las funciones del CFCRL, es la mayor libertad para los trabajadores de elegir la tipología sindical de su organización y por lo tanto, de su rango de acción (Bensusán, 2020). Adicionalmente todo conflicto laboral iniciara en el CFCRL y, en caso de no haberse llegado a una conciliación, continuara en los TL.

Con el objetivo de eliminar los contratos de protección patronal, y de acuerdo con el compromiso adquirido en el TMEC, se introdujo como artículo transitorio la obligación de legitimar los contratos colectivos existentes a nivel local y federal entre el Primero de Mayo del 2019 hasta el Primero de Mayo del 2023. El requerimiento de un certificado de representatividad para legitimar el contrato colectivo tiene el objetivo de eliminar la colusión de los dirigentes con el sector patronal. Representa un cambio en la condición de existencia de los sindicatos, pues ya no se depende del reconocimiento del gobierno sino del respaldo de un colectivo organizado.

En el nuevo modelo laboral se ha abandonado la política de supresión salarial incrementando sostenidamente el salario mínimo a nivel nacional y en la zona económica especial de la frontera norte. El debate sobre el incremento del salario mínimo inició tras el periodo de recuperación de la crisis financiera del 2008 en la que el gobierno del aquel entonces Distrito Federal identificó que la crisis cambió la estructura del empleo en el país (Chertorivski, 2015). Se llegó a la conclusión de que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos iba en contra de su mandato constitucional –establecer un salario mínimo que fuera suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores– en favor de una política de estabilidad macroeconómica y apoyo al sector externo (Moreno-Brid & Garry, 2015). A pesar de esto, fue hasta el 2016 que se inició la desindexación el salario mínimo de otros trámites administrativos como el pago de multas o incluso del presupuesto asignado a cada partido político, dando el primer paso para la política de incremento salarial y los primeros incrementos del salario mínimo. En 2018 se inició la política de incrementos salariales y en 2020 el salario mínimo fue suficiente para alcanzar la línea mínimo de pobreza por ingreso definida por el CONEVAL, un nivel que no alcanzaba desde principios de la década de los noventa (Lovera & Corella, 2023).

Simultáneo a la coyuntura al interior del país, el escenario de los tratados bilaterales comenzó a experimentar un cambio motivado principalmente por las fallas de las generaciones de acuerdos anteriores, y particularmente por la disputa entre Estados Unidos y Guatemala. Desde 1996, en la conferencia ministerial de la Organización Mundial del Comercio (WTO) en Singapur, y en las posteriores de 1996, 1999 y 2001, se estableció que la OIT sería el espacio adecuado para resolver problemas laborales y que la WTO no tendría papel alguno en la creación de mecanismos para reforzar provisiones laborales en acuerdos comerciales (Campling et al., 2016). Esto se debe principalmente a la oposición de países en vías de desarrollo, en su mayoría del bloque asiático,

de relacionar el asunto laboral con el comercio mediante la WTO por considerarlo una medida proteccionista (Campling et al., 2016). Esta negativa causó una explosión en el número de acuerdos comerciales bilaterales con alguna provisión laboral, pero con grandes diferencias en sus mecanismos de acción caracterizando al periodo como uno de experimentación (Harrison, 2019a).

De este proceso de experimentación han surgido tres generaciones de acuerdos comerciales que ligan el comercio con el asunto laboral (Covarrubias, 2019). Los acuerdos de primera generación, en los que se incluye el TLCAN, contienen acuerdos paralelos que apelan o pretenden que los países modifiquen su legislación doméstica sin incluir alguna clase de mecanismo que lo asegure (Giumelli & Roozendaal, 2017; Harrison, 2019a). En la segunda generación, que inicia con los tratados de Estados Unidos con Perú y Corea del Sur, el asunto laboral se incluye como provisión dentro del tratado y empieza a promover el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales contenidos en el convenio 98 de la OIT (Giumelli & Roozendaal, 2017). En estos también se incluye el asunto laboral en los procedimientos de resolución de conflictos permitiendo suspender las reducciones tarifarias en caso de una violación de los capítulos laborales (Harrison, 2019a). La falta de mecanismos de supervisión y cumplimiento impidieron que ambas generaciones fueran efectivos en proteger y promover los derechos laborales fundamentales (Campling et al., 2016; Covarrubias & Mélanie, 2023; Giumelli & Roozendaal, 2017; Harrison, 2019a, 2019b).

El 14 de junio del 2017 concluyó el panel de arbitraje entre Estados Unidos y Guatemala por una violación del capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR)⁶. Esta fue la primera vez en la que un asunto laboral se disputó con un mecanismo de resolución de conflictos contenido en un tratado comercial (Harrison, 2019a). Estados Unidos denunció al gobierno de Guatemala por fallar en proteger el derecho de libertad de asociación y por sistemáticamente sentenciar en favor de los patrones en el proceso de justicia laboral, pero no pudo argumentar que por acción recurrente o sostenida se resultó en una afectación al comercio (Païement, 2018). La derrota en el panel de casi una década fue tomada como una lección para replantear tanto la duración de los paneles como la carga de la prueba de una violación laboral (Bown & Claussen, 2023).

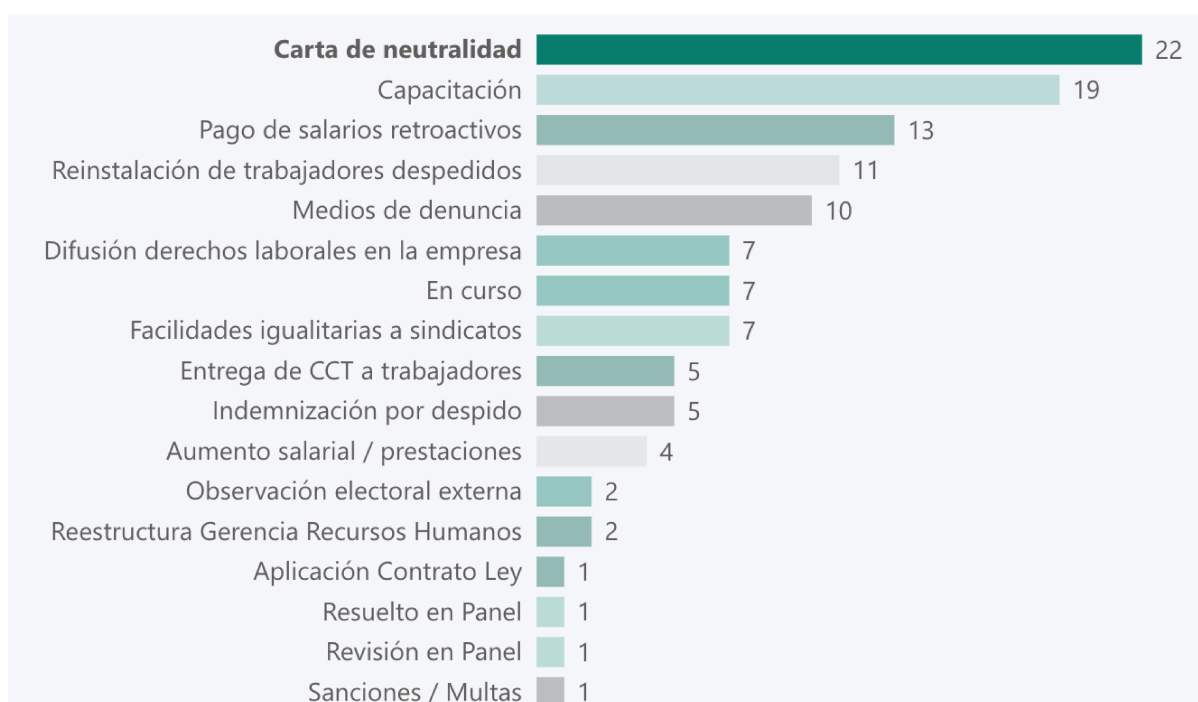
La tercera generación inicia con el TMEC, pues incluye los mecanismos de vigilancia y resolución de denuncias más estrictos, rápidos y vinculantes de cualquier tratado comercial previo (Covarrubias & Mélanie, 2023). El MLRR es una provisión laboral – bilateral entre EU y México y entre Canadá y México– que tiene el objetivo de atender las violaciones a los derechos de democracia sindical y a la negociación colectiva (Bown & Claussen, 2023). El mecanismo aplica sanciones económicas directamente a las empresas que violan cualquiera de estos dos derechos, lo que lo diferencia de otros mecanismos de solución de controversias que sancionan por sector productivo⁷. También, reduce significativamente los plazos de las controversias en comparación con otros mecanismos, pudiendo solucionar una en hasta cuatro meses.

La ejecución del mecanismo entre Estados Unidos y México inicia con la denuncia de algún individuo o agente económico ante el gobierno estadounidense mediante la *Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Procedural Guidelines for Petitions Pursuant to the USMCA*. El gobierno estadounidense tiene un plazo de 30 días, tras la fecha de recepción, para determinar si el caso es admisible y solicitar al gobierno mexicano su revisión. La presunción de una violación es suficiente para iniciar el proceso del MLRR en contra de México, y tanto el gobierno estadounidense como el canadiense pueden iniciar un retraso en su liquidación de cuentas aduaneras a la empresa denunciada desde la entrega de la solicitud. Tras la cual, el gobierno de México tiene un plazo de 45 días para determinar si existe una violación, y en caso de encontrarla de proponer un plan de reparación.

⁶Iniciado en 2008 por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, que denunció a 16 empresas textiles Guatemaltecas por violaciones a los derechos de libertad sindical. Véase <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/guatemala-arbitraje-internacional-sobre-tratado-de-libre-comercio-con-estados-unidos-decidir-%C3%A1-si-%C3%A9ste-vulnera-derechos-laborales/>.

⁷Este y los siguientes párrafos están basados en los contenidos del capítulo 23, 23-A, en los anexos 31-A y 31-B del TMEC y en la guía de acción sobre el MLRR elaborada por la Secretaría de Economía. Véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf.

Figura 1: Medidas de reparación por parte de empresas



Fuente: Proyecto de Sensibilización sobre la Reforma Laboral en México, Mapa del MLRR.

Al interior de México, la STPS y la Secretaría de Economía son las encargadas de formar una Mesa Integral de Análisis y Medidas de Reparación con los actores involucrados, que tiene el objetivo de elaborar una opinión consultiva y proponer el plan de reparación en caso de encontrar evidencia de una violación. En caso de encontrar una violación, el gobierno de México inicia una negociación Estado-Estado en la que se determinará si el plan de reparación es suficiente para remediar la conducta. De no cumplir con el plazo, o no encontrar una violación, los demandantes pueden llevar el caso a un panel laboral interinstitucional. Si se encuentra evidencia suficiente el *Secretary of Treasury* de los Estados Unidos puede suspender las importaciones de la empresa en revisión hasta la resolución del caso. La atención presentada a México es resultado de las denuncias constantes de *social dumping* en contra de firmas localizadas en México en particular del sector automotriz (de Lourdes Castellanos Villalobos, 2023).

Para noviembre del 2024 el MLRR ha sido usado en 30 ocasiones. En general, su uso ha mostrado priorizar el avance de los derechos laborales e iniciado a replantear el rol que las provisiones laborales tienen en la gobernanza corporativa (Claussen & Bown, 2024). Como argumenta Rodríguez y Morales (2024), los sindicatos que recurrieron al MLRR pudieron efectivamente cumplir con sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, y obtener incrementos salariales superiores al promedio. En Reynosa, Tamaulipas, el MLRR fue usado por los trabajadores de Panasonic, quienes pudieron conseguir la reinstalación de 26 compañeros injustificadamente despedidos y un incremento salarial del 9.5 % y una prima anual del 3.5 % al votar libremente un nuevo contrato colectivo de trabajo⁸. Similarmente, los trabajadores de Teksid Hierro en Coahuila usaron el MLRR para sustituir al sindicato previo—aliado a la empresa—por uno nuevo con el que legitimaron su contrato colectivo, obteniendo un incremento salarial del 9 % y un aumento de las prestaciones no salariales del 6.8 %. De los treinta casos, quince fueron en el sector automotriz, tres en el de autopartes y cuatro en el manufacturero. La figura 1 muestra las principales medidas de reparación tomadas por las empresas denunciadas con el MLRR.

Pero el uso del MLRR y de los paneles interinstitucionales ha mostrado ser complejo y generar problemas

⁸Para este y los siguientes ejemplos véase el mapa interactivo del proyecto de Sensibilización Sobre la Reforma Laboral en México en <https://vozlaboral.mx/mapamlrr/>

imprevistos en su aplicación. Por ejemplo, el 30 de agosto del 2023, en el caso de la Mina de San Martín, se usó por primera vez un panel interinstitucional que falló en determinar que la empresa es una Instalación Cubierta por el MLRR, pues los datos agregados presentados no fueron evidencia suficiente para comprobar que “produce un bien comercializado entre México y Estados Unidos” (Pérez, 2024). De los cuatro casos en los que México no ha encontrado evidencia de una violación a los derechos laborales, a pesar de las denuncias de los trabajadores, tres fueron en el sector manufacturero. Y del total, solo cuatro casos han resultado en un incremento salarial o de prestaciones no salariales. A nivel estatal los avances de la reforma no han sido suficientes para complementarse con el MLRR, y la percepción del sector empresarial y obrero sobre ambas herramientas es de escepticismo (Alonso, 2022). Por ejemplo, manufacturas VU recurrió a policías fuertemente armados para despedir a dos líderes sindicales que solicitaron una reunión con funcionarios de la empresa, (...) bajo la mirada de la representación comercial estadounidense” (Rodríguez & Morales, 2024). Las experiencias individuales del MLRR parecen indicar que es efectivo, pero sigue sin comprobarse el efecto disuasorio que debería generar sobre las empresas.

El consenso sobre la Reforma es que crea la oportunidad para remplazar el antiguo modelo laboral corporativista con uno conciliatorio y transparente, más adecuado a las necesidades de los trabajadores y a la estructura económica contemporánea. Aunque desde diversos frentes se ha criticado su capacidad para sustituir efectivamente las fuerzas institucionales del antiguo régimen. Como argumenta Armando et al. (2019), la implementación de la reforma será particularmente costosa y difícil pues requiere de la creación de un nuevo aparato institucional y procedimental. Lo que, además de implicar un gasto considerable para su elaboración, requiere de un enorme esfuerzo para la creación y movilización de capital humano. La experiencia inmediatamente previa a los cambios en justicia laboral, la reforma de juicios orales en el sistema penal, demostró la débil institucionalización tanto a nivel local y federal, poniendo en mayor duda la efectividad de los juicios orales en el tema laboral (Vargas & Pulido, 2020). Y en noviembre de 2024, la nueva administración redujo el presupuesto de los CFCRL en 32.5 %⁹. Efectivamente, se han registrado casos de violación a los derechos de democracia sindical e irregularidades en el proceso de legitimación de contratos colectivos incluso en industrias protegidas por el MLRR (Alonso, 2022; Rodríguez & Morales, 2024).

Entonces la reforma del 2019 tiene por objetivo cambiar los fundamentos de la supeditación del Poder Ejecutivo sobre el asunto laboral y representa un viraje del antiguo modelo laboral. Lo hace por medio de un proceso de democratización sindical que tiene por objetivo romper con el control corporativo que ha ejercido históricamente el gobierno sobre los sindicatos. Y con cambios a la justicia laboral que buscan sustituir la prevalencia de los intereses del Estado por un imperativo moral conciliatorio. Además de los cambios a la ley, se abandona la política de supresión salarial y se introduce el MLRR en el TMEC. Todos elementos que suponen el quiebre del modelo previo. A pesar de esto la debilidad institucional y la renuencia al cambio de líderes sindicales, patrones y políticos beneficiados por el modelo previo, ponen en duda la eficacia de la reforma y el MLRR.

4. Datos y Estrategia

4.1. Modelo de efectos fijos

Se usan datos agregados de IMMEX para elaborar un panel a nivel subsector de la industria manufacturera. El programa IMMEX permite importar libre de impuestos los insumos necesarios para los procesos industriales de establecimientos manufactureros que destinan su producción a la exportación. Desde 2007, INEGI recaba información estadística de los establecimientos que participan en el programa usando un cuestionario dirigido al gerente del establecimiento. El panel contiene datos mensuales del número de trabajadores, horas trabajadas y remuneraciones por tipo de razón social, volumen de producción e ingresos por ventas nacionales y de exportación de 20 subsectores de la industria manufacturera, desde julio de 2007 hasta julio de 2024. Adicionalmente, al panel se le agregaron tres variables provenientes del portal DataMéxico de la Secretaría de Economía: el flujo

⁹Véase <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/presupuesto-egresos-2025-da-golpe-nuevo-modelo-laboral-20241115-734482.html>

trimestral de IED por subsector de la industria manufacturera; la proporción de exportaciones del subsector que se dirigen hacia Estados Unidos¹⁰; y el producto total del sector manufacturero¹¹. En total el panel cuenta con 4039 observaciones, con las que se realiza una estimación con efectos fijos por subsector de la industria manufacturera y tiempo.

Se espera observar que el MLRR disuada a las firmas a que no violenten los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Debido a la inexistencia de datos que nos puedan dar un indicio de la percepción de las firmas sobre el mecanismo, de la percepción de los sindicatos, o que permitan explotar oportunidades en el mercado internacional, como lo hacen los trabajos de Distelhorst y Locke (2018) y Malesky y Mosley (2021), este análisis debe restringirse a identificar los cambios que pueden observarse en variables relacionadas con el cumplimiento de los derechos anteriores. El salario de los obreros es el mejor candidato. La expectativa es que el cumplimiento de sus derechos da a los trabajadores mayor poder de negociación, lo que induce a un incremento de sus salarios (Barth et al., 2017; Bryson, 2014; Card & Cardoso, 2022; Garnero et al., 2018); algo que podemos observar en los casos de Panasonic y Teksid Hierro mencionados anteriormente.

Por esta razón, las variables independientes son el logaritmo del salario por trabajador obrero y el logaritmo del salario por trabajador administrativo. Las principales variables explicativas son la proporción de ingresos por ventas al extranjero de las ventas totales (Ventas al extranjero) y la proporción de exportaciones que se dirigen a Estados Unidos (Exportaciones a USA), así como los flujos de IED por subsector. Similar a los trabajos de Mosley y Uno (2007), Cao et al. (2013) y Greenhill et al. (2009), estas últimas tres variables buscan capturar tanto el efecto negativo de la competencia en el mercado internacional como el positivo de las mejores prácticas laborales, de gobernanza corporativa y el boicot de consumidores u organizaciones internacionales no gubernamentales. Se espera observar que la proporción de ventas al extranjero y de exportaciones hacia Estados Unidos tengan una relación negativa con los salarios mostrando las presiones de una carrera hacia el fondo que induce la competencia en el mercado internacional. También se espera que los flujos de IED tengan una relación positiva, por el efecto de las mejores prácticas de empresas multinacionales. La diferencia entre ambos efectos determina la tendencia general del sector, si estuvo en una carrera hacia el fondo o en una escalada inducida por el comercio.

En la figura 2 se muestra la variación de Ventas al extranjero y de Exportaciones a USA entre 2007 y 2024 para los 20 subsectores en el panel. Para la mayoría de los subsectores, Estados Unidos es el principal destino exportador, y esta tendencia se mantiene constante en el tiempo. Sin embargo, hay heterogeneidad entre subsectores: Bebidas y del Tabaco presenta gran volatilidad, mientras que otros, como Electrónicos y Equipo de Transporte, son más estables. En el caso del subsector Derivados del Petróleo y el Carbón, parece haber una tendencia negativa en las ventas al extranjero y una positiva en las exportaciones a Estados Unidos, posiblemente indicando una menor diversificación de mercado. En cambio, Productos Minerales No Metálicos mostró una tendencia contraria desde 2015, que parece estar revirtiéndose en los últimos años. En general, aunque la dependencia de Estados Unidos es fuerte, hay señales de heterogeneidad en ciertos subsectores, principalmente en la evolución de Ventas al extranjero.

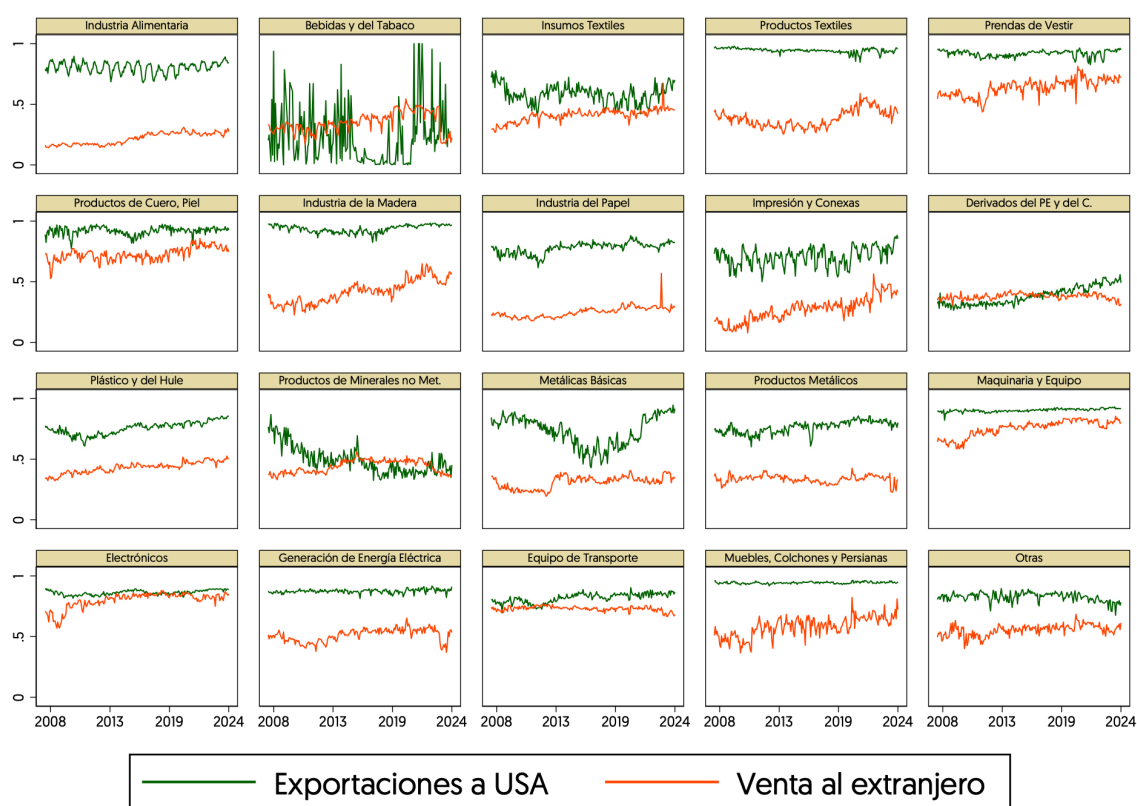
Debido a que en la estrategia con IPW es necesario la construcción de un tratamiento dicotómico, se decidió dividir las variables de Ventas al extranjero y Exportaciones a USA en deciles para el modelo de efectos fijos. Esto facilita identificar el punto de quiebre, es decir, el nivel de ventas al extranjero en el que se espera identificar un efecto sobre los estándares laborales (Cao et al., 2013). Esto nos da un indicio del nivel en el que fijar el tratamiento para usar IPW en el siguiente modelo. Adicionalmente, se agrega una interacción entre la variable continua de exportaciones a USA y la fecha de inicio del TMEC con la intención de capturar el efecto del MLRR. Se espera que el signo de esta interacción sea positivo por el efecto disuasorio del MLRR.

Como controles se agregaron el tamaño medio de los establecimientos en el subsector, la proporción de los

¹⁰La variable se construyó asignando manualmente los códigos a cuatro dígitos de los productos exportados por México con su respectivo subsector de la industria manufacturera. Después, se obtuvo la proporción de las exportaciones que se dirigen hacia Estados Unidos

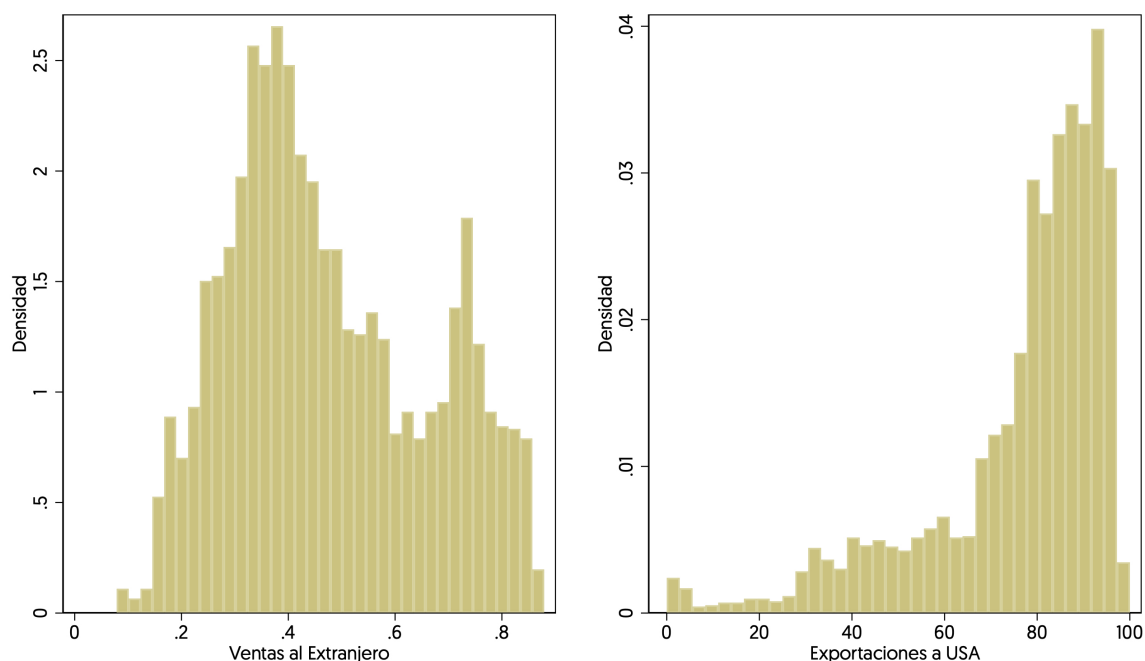
¹¹Todas las variables monetarias se encuentran en pesos reales deflactados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) año base 2018 con ponderadores del 2018.

Figura 2: Evolución temporal de las variables explicativas por subsector



Fuente: Elaboración propia usando datos de IMMEX y DataMéxico.

Figura 3: Distribución de la proporción de ventas al extranjero y de exportaciones a USA



Fuente: Elaboración propia usando datos de IMMEX y DataMéxico.

ingresos por servicios de maquila que provienen del extranjero, la proporción de insumos que provienen del extranjero, la variación interanual mensual del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), el logaritmo del salario mínimo vigente, el logaritmo del producto total de la industria manufacturera, la proporción de obreros contratados del total de trabajadores, la proporción de trabajadores subcontratados, el logaritmo de los días trabajados totales y una variable indicadora del año.

La figura 3 muestra las distribuciones de las variables de ventas al extranjero y exportaciones a USA. Aunque en los datos de IMMEX todos los establecimientos se dedican a la exportaciones, las ventas al extranjero pueden no representar una fracción importante de sus ingresos totales. Se puede ver que las observaciones se distribuyen casi bimodalmente, lo que sugiere que los subsectores manufactureros tienen diferencias en la importancia relativa de las ventas al extranjero entre ellos. En cambio, las observaciones de exportaciones a Estados Unidos se agrupan en la cola derecha de la distribución. La distribución de ambas variables refleja que, si bien no para todos los subsectores manufactureros las ventas al extranjero son una parte importante de los ingresos de sus establecimientos, la gran mayoría de las ventas se hacen a Estados Unidos y, por lo tanto, los establecimientos están sujetos al MLRR. Esto puede verse también en la figura 2; la variable Ventas al extranjero varía en niveles durante los 17 años de la muestra, pero la de Exportaciones a USA no cambia en niveles para la mayoría de los subsectores.

El cuadro 1 presenta la estadística descriptiva de las principales variables usadas en el modelo, para el primer y último quintil de la variable de Ventas al extranjero. El salario de los obreros exhibe un comportamiento consistente con el de una carrera hacia el fondo; la media de los salarios por obrero es 1,227 pesos mayor en el primer quintil indicando que los subsectores que menos venden al extranjero pagan más en promedio. En el caso de los trabajadores administrativos se observa una relación inversa, siendo su salario 3,591 pesos menor. Esto podría deberse al efecto del comercio internacional o a la diferencia en características clave entre subsectores. Por ejemplo, en aquellos con una mayor proporción de ventas al extranjero hay en promedio un mayor número de establecimientos, ocupan una mayor proporción de trabajadores obreros y menor de trabajadores subcontratados. Los flujos de IED también son mayores en el último quintil, junto con el tamaño medio de los subsectores. Las

diferencias en estas variables podrían explicar el mayor ingreso de los trabajadores en subsectores donde no se vende al extranjero.

Cuadro 1: Resumen de Estadísticas por Quintiles de Venta (1 y 5)

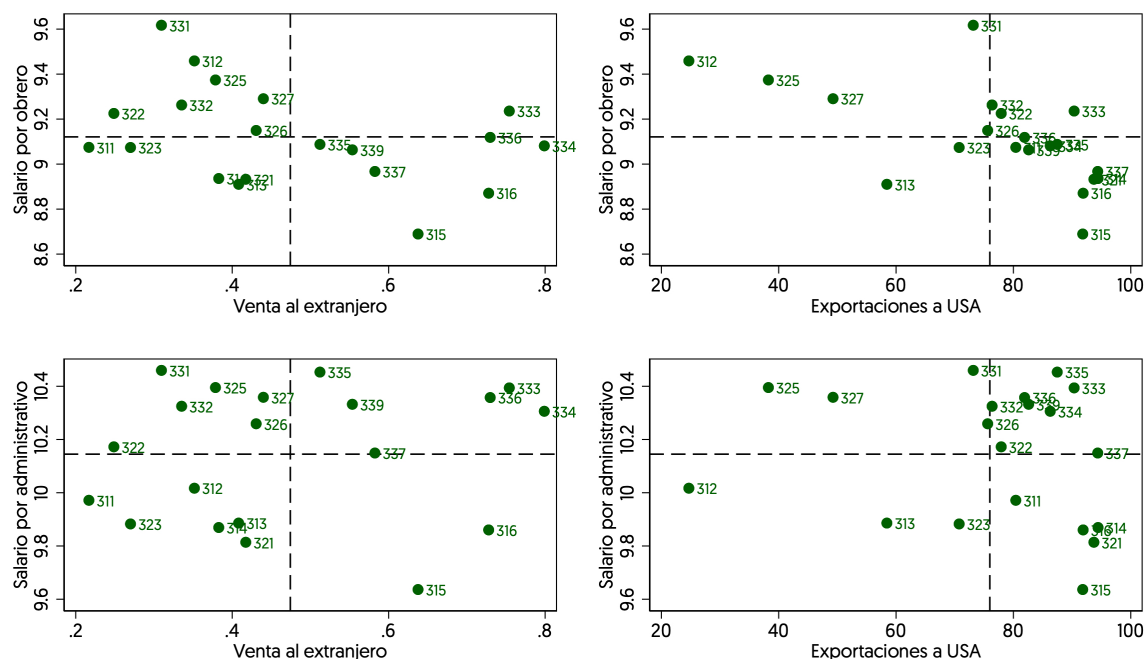
Variable	Quintil	Obs	Media	Desv. Est.	Mín.	Máx.
Ventas al Extranjero	1	820	0.243	0.050	0.079	0.312
	5	820	0.761	0.050	0.677	0.879
Exportaciones a USA	1	810	74.444	16.078	0.136	98.060
	5	820	87.910	4.995	69.566	97.390
Salarios Obrero	1	820	9989.098	2541.401	5651.824	20227.690
	5	820	8762.591	1741.189	4964.542	14773.310
Salarios Administrativos	1	820	24147.500	5880.619	12497.600	56635.550
	5	820	27738.290	6803.167	12679.160	48006.750
Número de Obreros	1	820	33773.170	27369.610	4031.000	129806.000
	5	820	209612.600	223673.900	9135.000	894784.000
Número de Administrativos	1	820	11270.550	9908.958	583.000	33224.000
	5	820	33459.790	35504.360	1114.000	154288.000
N. de subcontratados Administrativos	1	820	13853.180	15170.030	9.000	47606.000
	5	820	43157.650	60118.020	86.000	202995.000
N. de subcontratados Obreros	1	820	10605.550	11757.100	5.000	37782.000
	5	820	35036.950	48252.130	13.000	161062.000
Total de establecimientos	1	820	174.587	114.099	53.000	537.000
	5	820	409.307	306.375	80.000	1111.000
Total de personal	1	820	58896.900	47646.260	5301.000	162330.000
	5	820	286230.000	302822.300	15024.000	1061303.000
Tamaño medio	1	820	301.069	124.756	82.015	594.372
	5	820	544.419	271.370	148.753	1057.211
Proporción ingresos maquila extranjero	1	820	0.871	0.122	0.132	0.999
	5	820	0.961	0.036	0.590	0.999
Proporción de insumos del extranjero	1	820	0.474	0.220	0.117	0.922
	5	820	0.802	0.127	0.420	0.995
IED Total	1	817	126.866	396.371	-433.933	5167.816
	5	814	417.432	732.172	-1446.377	4912.956
Salario mínimo medio	1	820	85.018	50.206	47.600	248.930
	5	820	103.515	55.912	47.600	248.930
Producto Sector Manufacturero	1	820	3744665.000	1361835.000	2125216.000	6580282.000
	5	820	4334701.000	1375339.000	2125216.000	6580282.000
Proporción de obreros totales	1	820	0.776	0.070	0.570	0.917
	5	820	0.861	0.030	0.793	0.936
Proporción de subcontratados	1	820	0.220	0.113	0.000	0.436
	5	820	0.145	0.085	0.001	0.349

Adicionalmente, la figura 5 muestra más detalladamente la relación entre los salarios medios de trabajadores obreros y administrativos con las variables de Ventas al extranjero y Exportaciones a USA para cada subsector de la industria manufacturera. Para el caso de los trabajadores obreros, los subsectores con una proporción de ventas al extranjero por encima de la media efectivamente pagan en promedio un salario por trabajador menor a la media. El caso contrario también es cierto, los subsectores cuyas ventas se hacen principalmente al mercado nacional pagan por encima de la media, tanto para la variable de Venta al Extranjero como Exportaciones a USA. Esta relación no se muestra en los trabajadores administrativos, posiblemente indicando que los trabajos gerenciales no están sujetos a las mismas presiones que los obreros.

4.2. Modelo de Diferencias en Diferencias con IPW

Para estudiar el efecto disuasorio del MLRR se utilizan datos a nivel establecimiento del sector manufacturero provenientes de la serie 2018-2024 de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM). La EMIM es un proyecto estadístico del INEGI que tiene el objetivo de recabar información del sector manufacturero. Contiene datos confidenciales del número de trabajadores, horas trabajadas y remuneraciones por tipo de razón social así

Figura 4: Principales variables explicativas y Salario de obreros y administrativos por subsector de la industria manufacturera



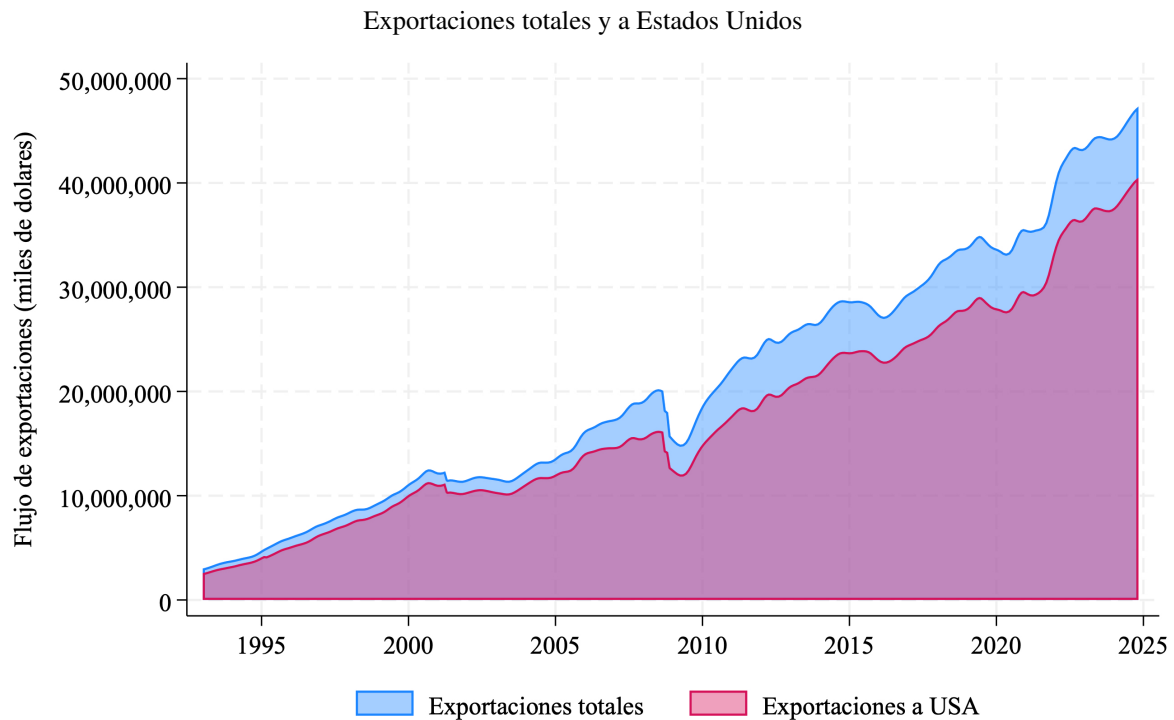
Fuente: Elaboración propia usando datos de IMMEX y DataMéxico. Esta gráfica muestra la relación entre la proporción de ventas al extranjero y la proporción de exportaciones a USA con el salario medio de obreros y administrativos entre 2007-2024.

como la capacidad de planta utilizada, volumen de producción y los gastos e ingresos por ventas nacionales y de exportación para 206 clases de actividad económica en concordancia con el sistema de clasificación SCIAN 2018. Engloba a 8 819 unidades económicas que son una muestra representativa del sector manufacturero a nivel Estado y clase de actividad económica. Por la naturaleza privada de los datos, se trabajó con ellos en el laboratorio de microdatos de INEGI y se revisó que los resultados no violaran su confidencialidad.

La proporción del ingreso por ventas totales que representan las ventas al extranjero del establecimiento (Ventas establecimiento) es la principal variable explicativa pues nos permite identificar el nivel de acceso al mercado internacional de los establecimientos manufactureros. En la EMIM, los gerentes de los establecimientos responden un cuestionario mensual provisto por INEGI. La hipótesis al usar esta variable es que al reportar sus ingresos por origen, ya sea del mercado nacional o el extranjero, los gerentes son conscientes de la importancia relativa de determinado mercado en los ingresos del establecimiento. En la medida en la que el mercado extranjero representa una mayor proporción de sus ventas totales, se puede esperar que el MLRR tiene un mayor efecto disuasorio sobre el establecimiento. Y considerando que tanto Estados Unidos como Canadá pueden suspender el pago de cuentas aduaneras de la empresa desde que se presenta la solicitud para usar el MLRR, se espera que los establecimientos reaccionen preventivamente para evitar castigos comerciales o sufrir el boicot resultado de ser investigados. Las ventas al extranjero podrían no dirigirse a Estados Unidos, pero se hace el supuesto de que es el mercado objetivo de la mayoría de los establecimientos exportadores. Esto es razonable, para junio del 2024, México es el principal socio comercial de Estados Unidos y el 88.5 % de las exportaciones del sector manufacturero mexicano se dirigen hacia este país¹². La figura 5 muestra la evolución temporal de las exportaciones manufactureras.

De los resultados de la sección anterior, y puesto que el objetivo es relacionar este acceso con la evolución de los estándares laborales en la industria y el efecto del MLRR como herramienta para garantizar los derechos de

¹²Figura con datos recuperados del Sistema de Información Económica de Banco de México.



Elaboración propia usando datos del Sistema de Información Económica de Banco de México. Esta gráfica muestra la tendencia de exportaciones de productos manufacturados.

Figura 5

libre asociación y negociación colectiva, la variable dependiente es el logaritmo del salario por trabajador obrero. El efecto que se espera ver, siguiendo la idea de que México mantuvo una carrera hacia el fondo, es que después de la implementación del TMEC, y complementándose con la reforma laboral del 2019, la conexión al mercado internacional muestre una relación positiva con el salario de los trabajadores obreros.

El modelo estimado es un diferencias en diferencias simple:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 TMEC + \beta_1 T + \beta_3 TMEC * T + \beta_4 X + \gamma_i + \delta_t + u_{it},$$

donde Y_{it} es el logaritmo del salario pagado a los trabajadores obreros y técnicos en producción. $TMEC$ es una variable dicotómica que indica el periodo después de julio del 2020, la fecha de inicio del TMEC, y T es una variable que indica la proporción de ingresos al extranjero de los ingresos totales. X es un conjunto de covariables en las que se incluye el logaritmo de los costos de capital y costos de maquila, el número de trabajadores obreros y administrativos contratados, la proporción (del personal total) de trabajadores subcontratados, el número de trabajadores subcontratados, la capacidad de planta, el logaritmo del salario mínimo, los días trabajados por personal contratado y a subcontratados, y el logaritmo de los ingresos por servicios de maquila nacional y extranjero. La tabla 2 contiene la estadística descriptiva de las variables usadas.

4.3. El problema fundamental de la inferencia causal y los *propensity scores*

La expectativa es que el efecto disuasorio se identifique diferenciadamente en firmas que pudieran ser afectadas por una suspensión tarifaria resultado de violar los derechos laborales. Si la amenaza del MLRR es creíble, entonces se esperaría un mayor cumplimiento de los derechos laborales en estas firmas y una mejora en los salarios percibidos por sus trabajadores. Pero es posible que las firmas nacionales o multinacionales decidan anticipadamente exportar y establecerse en Estados con mejores estándares laborales –por las amenazas del boicot o los

Cuadro 2: Resumen descriptivo de las variables en EMIM

Variable	Media	Desviación Estándar	Máximo
Sueldos administrativos (Pesos)	1,900.990	5,866.340	346,148
Sueldos obreros (Pesos)	2,971.900	8,001.530	356,375
Costos subcontratación (Pesos)	1,591.890	8,495.090	624,843
Costos maquila extranjero (Pesos)	742.480	9,496.890	1,085,392
Costos maquila nacional (Pesos)	742.480	9,496.890	1,085,392
Costos maquila (Pesos)	742.480	9,496.890	1,085,392
Costos capital extranjero (Pesos)	30,295.740	434,714.500	8,690,000
Costos capital nacional (Pesos)	44,247.950	297,028.800	9,730,000
Costos capital (Pesos)	74,543.700	591,631.900	18,400,000
Proporción costos extranjero (Ratio)	0.180	0.280	1.000
Obreros contratados (Personas)	289.490	627.160	21,447
Administrativos contratados (Personas)	76.560	211.970	6,466.000
Total trabajadores contratados (Personas)	432.560	961.220	64,740
Proporción obreros contratados (Ratio)	0.710	0.230	1.000
Total días trabajados (Días)	3.640	8.560	644.420
Días trabajados por obreros (Días)	0.640	1.830	64.420
Días trabajados por administrativos (Días)	2.420	5.460	235.160
Trabajadores subcontratados (Personas)	63.920	302.760	16,338
Proporción trabajadores subcontratados (Ratio)	0.130	0.320	1.000
Horas subcontratados (Horas)	12.780	60.340	2,876
Días trabajados por subcontratados (Días)	0.530	2.510	119.830
Proporción gasto subcontratación (Ratio)	0.140	0.330	1.000
Gasto total nómina (Pesos)	8,309.830	21,228.060	1,183,200
Capacidad de planta (Porcentaje)	73.070	22.870	100
Costo total (Pesos)	81,261.640	599,526.400	184,000,000
Costos totales (Pesos)	9.010	2.410	19.030
Nómina (Pesos)	8.310	21.230	1,183,200

Nota: Variables monetarias en miles de pesos reales, deflactados con el INPC base 2018 y ponderadores 2018. El mínimo de todas las variables es cero.

requerimientos para acceder a los beneficios tarifarios del TMEC—, o siguiendo la idea de una carrera hacia el fondo; que los establecimientos manufactureros se inserten en las cadenas globales de valor debido a la competitividad que les brinda el trabajo barato (Martins, 2004). Esta decisión genera un problema de endogeneidad por autoselección muestral que puede no ser capturado por los efectos fijos en la estimación de diferencias en diferencias, y sesgar nuestros resultados.

Usar *propensity scores* reduce el sesgo de las estimaciones al controlar en función del tratamiento por características observables de la unidad de observación. Hay distintas formas de aplicar *propensity scores*, las más utilizadas por la literatura son *matching* e *Inverse Probability Weights*. En este trabajo se decidió utilizar IPW por ser más sencillo de aplicar y porque al combinarlo con diferencias en diferencias los dos supuestos sobre los datos necesarios para construir *propensity scores* se flexibilizan (Imbens & Wooldridge, 2009). Adicionalmente, la EMIM es particularmente buena para una estrategia con *propensity scores*, pues contiene una gran cantidad de variables sobre los establecimientos manufactureros y toda la información proviene de la misma fuente, reduciendo significativamente los problemas usuales de usar esta técnica (Heinrich et al., 2010).

Para poder calcular los *propensity scores* es necesario contar con un tratamiento binario. Siguiendo a (Cao et al., 2013)¹³, se usa como tratamiento que el establecimiento manufacturero supere un umbral arbitrario de la variable Ventas establecimiento.

El objetivo es calcular el efecto causal de $y_{itm}^1 - y_{itm}^0$, que en este caso serían el logaritmo del salario a

¹³Cao et al. (2013) usa el volumen de exportaciones nacional de varios países como principal variable independiente para estimar su efecto sobre los derechos humanos, y define su tratamiento como el momento en el que un país supera un nivel arbitrario de exportaciones con otro. De esta forma encuentra la relación entre el comercio bilateral y los derechos humanos siguiendo la lógica del efecto California.

trabajadores obreros hecho por el establecimiento i en el año t del mes m de las firmas tratadas menos las no tratadas, i.e. de las firmas sujetas a la amenaza del MLRR. Debido a que y_{itm}^0 no es observable – no es posible observar lo que harían las firmas tratadas sino recibieran tratamiento– es necesario encontrar un contrafactual.

Es necesario calcular el efecto medio del tratamiento, que es:

$$E(y_{itm}^1 - y_{itm}^0 | T = 1) = E((y_{itm}^1 | T = 1)) - E((y_{itm}^0 | T = 1))$$

El problema de autoselección muestral dificulta que $E((y_{itm}^0 | T = 0))$, i.e. el efecto medio del salario por obrero pagado por las firmas no tratadas, sea un contrafactual adecuado. Este es comúnmente referenciado como el problema fundamental de la inferencia causal. En este caso, pueden existir variables no observables relacionadas con la decisión a exportar hacia Estados Unidos, de ser afectado por el MLRR, y el salario. En la ausencia de un ambiente *quasi-experimental* es necesario construir un contrafactual para $E((y_{itm}^0 | T = 1))$.

Usando *Inverse Probability of Treatment Weighting* (IPTW), junto con un diferencias en diferencias simple, se pretende eliminar el sesgo de autoselección al asignar un peso en la estimación a las unidades en función de su probabilidad de recibir el tratamiento. IPTW usa *propensity scores* para balancear las características de las unidades tratadas y no tratadas. Las unidades con menor (mayor) probabilidad de recibir el tratamiento reciben un mayor (menor) peso y su influencia relativa en la estimación aumenta. Esto crea una pseudo-población en la que la distribución de las unidades de observación, dado un conjunto de características observables, es similar a la distribución de las unidades tratadas (Chesnaye et al., 2022). Se inicia estimando el *Propensity Score*:

$$ps = P(T_{itm} = 1) = F(X_{itm-1})$$

En donde X es un conjunto de variables que determinan la probabilidad de recibir el tratamiento. El tratamiento se define como $T = 1$ si la relación entre las ventas de exportación y las ventas totales del establecimiento es mayor a un nivel definido arbitrariamente.

Después se calcula el peso que se le asignara a cada unidad de observación.

$$Weight_j^1 = \frac{1}{ps} \text{ if } T = 1$$

$$Weight_j^0 = \frac{1}{1-ps} \text{ if } T = 0$$

Los pesos se asignan a cada unidad de observación en la siguiente estimación simple de diferencias en diferencias:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 TMEC + \beta_3 T * TMEC + \beta_4 X + u$$

La validez de la estimación reposa en una serie de supuestos sobre los *propensity scores*. La más importante es *unconfoundedness*:

$$Y_0, Y_1 \perp T | X$$

Es decir, dado un conjunto de covariables X , los resultados potenciales Y_0 y Y_1 son independientes del tratamiento. Esto implica que todas las variables que afectan simultáneamente a los resultados potenciales y la asignación del tratamiento son observables (Caliendo & Kopeinig, 2008). Este es un supuesto fuerte sobre los datos necesarios para crear *propensity scores*, pero como se argumenta por Caliendo y Kopeinig (2008) al combinarlo con diferencias en diferencias es permisible omitir variables inobservables invariables en el tiempo.

El segundo supuesto necesario es el de *common support*:

$$0 < P(T|X) < 1$$

Dado el mismo valor en las covariables X , la probabilidad de recibir o no el tratamiento siempre es positiva. Este supuesto evita comparar lo incomparable: solo el subconjunto del grupo de control que es comparable con el grupo tratamiento debe usarse en la estimación. Adicionalmente, las estimaciones de diferencias en diferencias que cumplen con *common support*, han mostrado ser eficaces en reducir el sesgo por autoselección muestral (Heckman et al., 1998).

5. Resultados

5.1. Panel IMMEX-Poligonos

El cuadro 3 muestra los resultados de las estimaciones por efectos fijos para los salarios por trabajador obrero y por trabajador administrativo, con y sin correcciones por heterocedasticidad. Las variables dicotómicas de los deciles de Ventas al extranjero muestran una relación negativa con el salario de los trabajadores obreros. En comparación con el primer decil, pertenecer a los deciles 9 y 10 esta asociado a una reducción del 7.27 % y 6.43 % respectivamente, con un nivel alto de significancia estadística con errores estándar corregidos por heterocedasticidad. Sin corrección por heterocedasticidad, la relación negativa entre Ventas al extranjero es estadísticamente significativa desde el decil 6, en el que hay una reducción del 2.73 %. Los deciles de la variable de exportaciones a USA muestran una relación negativa, pero ningún decil es estadísticamente significativo. La interacción entre la variable continua de Exportaciones a USA y el inicio del TMEC es estadísticamente significativa con y sin corrección. El coeficiente estimado es de .0007299 lo que indica que los subsectores en los que el total de las ventas de exportación se dirigen a Estados Unidos pagan .072 % más en comparación con las fechas previas al TMEC.

La IED tiene un coeficiente de -.0017524 que permanece estadísticamente significativo en ambas regresiones. Indica que un cambio de 10 % en los flujos de IED esta relacionado a una reducción de 1.75 % en el salario pagado para los obreros. Esto, junto con los coeficientes negativos de Ventas al extranjero, abonan a la idea de que el sector manufacturero en México ha mantenido una carrera hacia el fondo en estándares laborales. Si bien este es un resultado contrario a los obtenidos en otros trabajos de la literatura, e.g. (Greenhill et al., 2009), es consistente con el argumento de que México se insertado en la economía global vía subcontratación internacional (Bensusán & Middlebrook, 2020a) y con las denuncias de *social dumping* en la industria automotriz (Covarrubias, 2019).

Con errores estándar robustos, las variables de tamaño medio de los establecimientos, la proporción de ingresos por servicios de maquila al extranjero, proporción de insumos del extranjero y la proporción de trabajadores subcontratados de los totales no son estadísticamente significativos. La variable de proporción de insumos que provienen del extranjero tiene un nivel bajo de significancia, su coeficiente estimado indica que si un subsector usara exclusivamente insumos provenientes del extranjero pagaría un 16.3 % más a los trabajadores obreros. La variación interanual del INPC, el logaritmo del producto total del sector y del salario mínimo tienen la relación esperada y un nivel alto de significancia.

Para el caso de los salarios por trabajador administrativo, los deciles de exportaciones a USA también muestran una relación negativa, pero estadísticamente insignificativa con errores estándar robustos. En cambio, los deciles de Ventas al extranjero tienen una relación negativa que desaparece con desde el octavo decil. Las únicas variables estadísticamente significativas con la corrección por heterocedasticidad son la variación interanual del INPC, el logaritmo del producto total del sector, el logaritmo del total de días trabajados, el año y la interacción de la fecha de inicio del TMEC con la variable de exportaciones a USA. Para este último, el coeficiente estimado es de .00124, indicando que tras el inicio del tratado los trabajadores administrativos en un sector en el que el total de las exportaciones se dirigen a Estados Unidos recibieron un .12 % más que el resto. La variación interanual del INPC y el logaritmo del producto total del sector tienen el comportamiento esperado.

En la figura 6, se pueden ver los efectos marginales de los deciles de Ventas al extranjero sobre el salario de obreros y trabajadores administrativos. Para el caso de los obreros, se puede ver una clara relación negativa que comienza a ser estadísticamente significativa en el noveno decil. Los trabajadores administrativos tienen la relación contraria, desde el octavo decil los salarios son mayores en comparación con los subsectores en el primero.

5.2. Estimación por puntaje de propensión y Diferencias en Diferencias

Siguiendo los resultados de la sección anterior, se elige como tratamiento que la proporción de ventas al extranjero (Ventas establecimiento para este modelo) del establecimiento este en los quintiles 4 o 5. La elección del modelo para la estimación de lo *propensity scores* es sencilla en el caso de un tratamiento binario; usar un *probit*

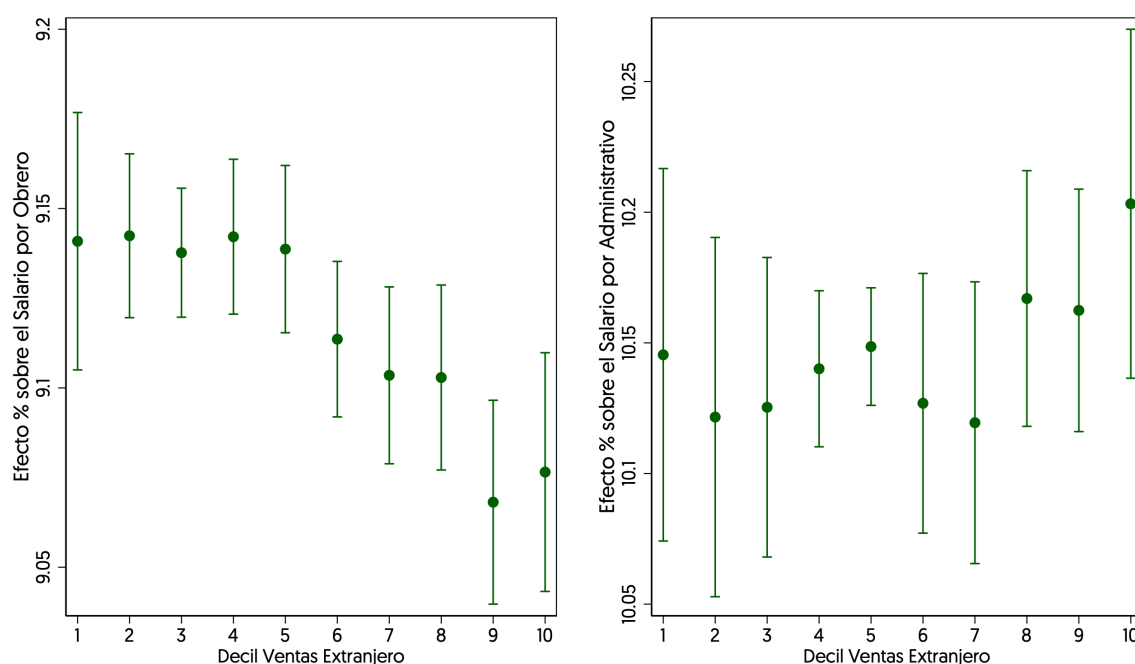
Cuadro 3: Resultados de regresiones por efectos fijos

	Salario obreros	Salario obreros	Salario administrativos	Salario administrativos
TMECUSA	0.00073*** (0.00009)	0.00073*** (0.00020)	0.00124*** (0.00014)	0.00124*** (0.00040)
Decil de Exportaciones a USA=1	0.00000 (.)	0.00000 (.)	0.00000 (.)	0.00000 (.)
Decil de Exportaciones a USA=2	0.04554*** (0.00870)	0.04554*** (0.01306)	-0.01188 (0.01276)	-0.01188 (0.04478)
Decil de Exportaciones a USA=3	0.03215*** (0.01082)	0.03215*** (0.01111)	-0.01218 (0.01586)	-0.01218 (0.05495)
Decil de Exportaciones a USA=4	0.01719 (0.01135)	0.01719 (0.01138)	-0.02434 (0.01664)	-0.02434 (0.05846)
Decil de Exportaciones a USA=5	0.02945** (0.01171)	0.02945** (0.01090)	-0.02842* (0.01717)	-0.02842 (0.05962)
Decil de Exportaciones a USA=6	0.02095* (0.01222)	0.02095 (0.01286)	-0.03311* (0.01792)	-0.03311 (0.06119)
Decil de Exportaciones a USA=7	0.00476 (0.01305)	0.00476 (0.01465)	-0.05048*** (0.01914)	-0.05048 (0.06476)
Decil de Exportaciones a USA=8	-0.00156 (0.01412)	-0.00156 (0.01767)	-0.03896* (0.02070)	-0.03896 (0.06718)
Decil de Exportaciones a USA=9	0.01041 (0.01474)	0.01041 (0.01706)	-0.06080*** (0.02161)	-0.06080 (0.06585)
Decil de Exportaciones a USA=10	-0.00139 (0.01507)	-0.00139 (0.02214)	-0.10845*** (0.02210)	-0.10845 (0.07546)
Decil de Venta al extranjero=1	0.00000 (.)	0.00000 (.)	0.00000 (.)	0.00000 (.)
Decil de Venta al extranjero=2	0.00152 (0.00696)	0.00152 (0.01687)	-0.02384** (0.01021)	-0.02384 (0.02185)
Decil de Venta al extranjero=3	-0.00321 (0.00834)	-0.00321 (0.01907)	-0.02009 (0.01223)	-0.02009 (0.02162)
Decil de Venta al extranjero=4	0.00126 (0.00909)	0.00126 (0.02194)	-0.00535 (0.01333)	-0.00535 (0.02956)
Decil de Venta al extranjero=5	-0.00220 (0.00961)	-0.00220 (0.02635)	0.00314 (0.01409)	0.00314 (0.04245)
Decil de Venta al extranjero=6	-0.02731*** (0.01029)	-0.02731 (0.02484)	-0.01856 (0.01509)	-0.01856 (0.05855)
Decil de Venta al extranjero=7	-0.03740*** (0.01169)	-0.03740 (0.02489)	-0.02599 (0.01714)	-0.02599 (0.06124)
Decil de Venta al extranjero=8	-0.03800*** (0.01349)	-0.03800 (0.02632)	0.02154 (0.01978)	0.02154 (0.05718)
Decil de Venta al extranjero=9	-0.07277*** (0.01618)	-0.07277*** (0.02537)	0.01700 (0.02374)	0.01700 (0.05642)
Decil de Venta al extranjero=10	-0.06438*** (0.01767)	-0.06438** (0.02696)	0.05780** (0.02591)	0.05780 (0.05836)
Tamaño medio	-0.00006* (0.00003)	-0.00006 (0.00014)	-0.00000 (0.00005)	-0.00000 (0.00018)
Maquila extranjero	0.00983 (0.02018)	0.00983 (0.03477)	0.02925 (0.02959)	0.02925 (0.08853)
Insumos extranjero	0.16301*** (0.02785)	0.16301* (0.08466)	0.19953*** (0.04085)	0.19953 (0.13933)
IED	-0.00175*** (0.00048)	-0.00175** (0.00070)	0.00001 (0.00071)	0.00001 (0.00112)
Variación INPC	-0.00542*** (0.00125)	-0.00542*** (0.00156)	-0.00830*** (0.00183)	-0.00830*** (0.00286)
Salario Mínimo	0.29578*** (0.01876)	0.29578*** (0.04662)	0.00202 (0.02751)	0.00202 (0.10432)
Producto total sector	0.40107*** (0.02624)	0.40107*** (0.04510)	0.29379*** (0.03849)	0.29379*** (0.07458)
Proporción obreros	-0.87921*** (0.10808)	-0.87921* (0.42889)	0.00647 (0.15852)	0.00647 (1.33362)
Proporción subcontratados	0.10359*** (0.02774)	0.10359 (0.09727)	-0.20064*** (0.04069)	-0.20064 (0.20648)
Días trabajados	-0.10564*** (0.01290)	-0.10564** (0.04590)	-0.16091*** (0.01892)	-0.16091** (0.05874)
Año	-0.03632*** (0.00259)	-0.03632*** (0.00422)	-0.02268*** (0.00380)	-0.02268** (0.01044)
Constante	76.46502*** (4.85537)	76.46502*** (7.81263)	52.68887*** (7.12139)	52.68887** (20.53073)
Errores estándar robustos	NO	SI	NO	SI
Observaciones	4039	4039	4039	4039

Errores estándar en paréntesis

* $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Figura 6: Coeficiente estimado por Decil de Ventas al extranjero



Fuente: Elaboración propia con datos de IMMEX Y DataMéxico. Nota: Los coeficientes son una estimación lineal con los valores medios del resto de variables. Estimación con efectos fijos de subsector y tiempo, y errores estándar robustos.

o *logit* da resultados muy similares (Caliendo & Kopeinig, 2008). Por ello, se elige usar un modelo tipo *logit*. Es necesario elegir variables que pudieran afectar la decisión de vender al extranjero de los establecimientos manufactureros. Se seleccionaron variables, como costos nacionales y del extranjero, costos por servicios de maquila, número de trabajadores obreros y administrativos contratados bajo la misma razón social, trabajadores obreros o administrativos subcontratados, entre otras. Siguiendo la práctica común de la literatura, únicamente se mantuvieron las variables estadísticamente significativas en la estimación del modelo *logit* y que redujeran el sesgo entre grupos¹⁴. El cuadro 4 muestra las variables usadas para hacer el balanceo entre el grupo tratado y no tratado: la proporción de costos de capital extranjero de los costos de capital, el logaritmo de los ingresos por servicios de maquila nacional, y el logaritmo de los costos nacionales.

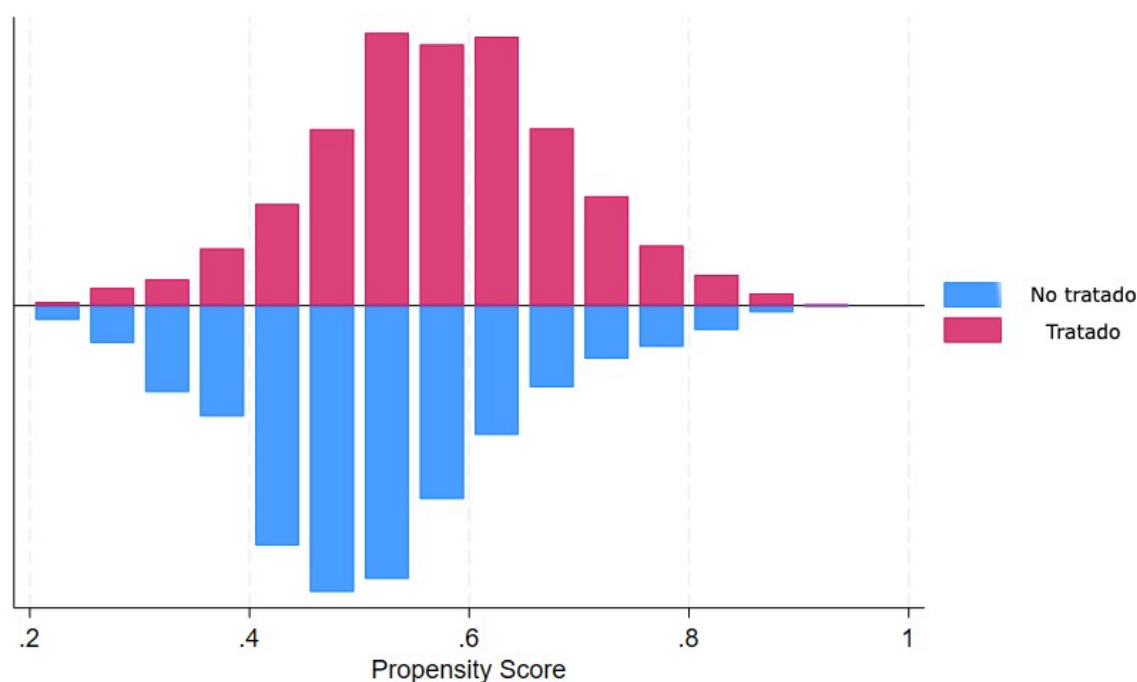
Cuadro 4: Resultados de la Regresión Logística

Variable [95 % I.C.]	Coefficiente	Error estándar	Z	$P > z $
Proporción de costos de capital extranjero [1.5457, 3.9664]	2.75606	0.61754	4.46	0.000
Log de ingresos por servicios de maquila nacional [-0.2374, -0.0350]	-0.13623	0.05164	-2.64	0.008
Log de costos nacionales [0.0769, 0.3113]	0.19411	0.05978	3.25	0.001
Constante [-2.3265, -0.2285]	-1.27752	0.53520	-2.39	0.017

El cuadro 5 muestra las pruebas realizadas para comprobar el balanceo de las muestras. Primero, se realiza

¹⁴Esto es equivalente a seleccionar el modelo de *propensity scores* en consideración de la bondad de ajuste del modelo, y no de la teoría económica. La elección de las variables necesarias para la estimación tiene que estar guiada por la teoría económica, sentido común y un conocimiento de la configuración institucional, pero el objetivo no es estimar la probabilidad de recibir el tratamiento, si no de balancear las muestras en función de las variables (Caliendo & Kopeinig, 2008; Heinrich et al., 2010).

Figura 7: Balanceo gráfico del grupo tratado y no tratado



Fuente: Elaboración propia con datos de EMIM.

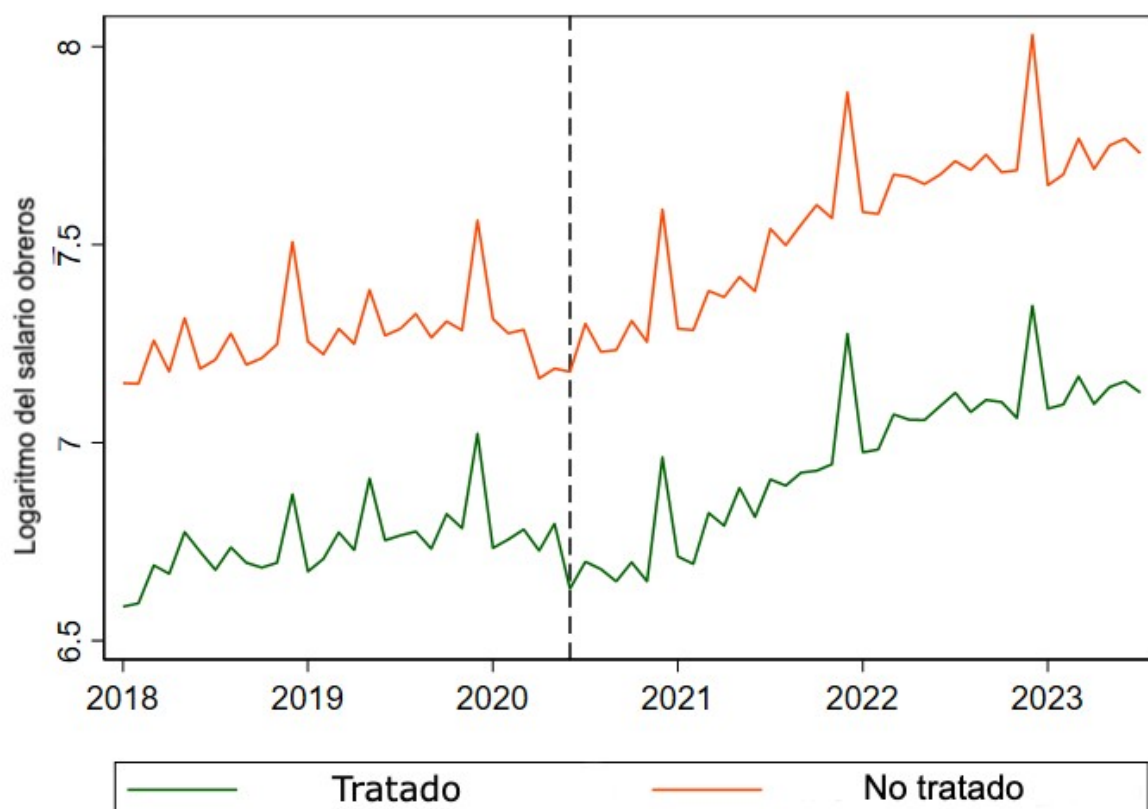
un *t-test* para la diferencia de medias del grupo tratado y no tratado para antes y después del balanceo de las covariables seleccionadas. Las variables de proporción de costos de capital extranjero y el logaritmo de los costos nacionales muestran un sesgo estadísticamente significativo que se reduce tras el emparejamiento, en un 99.6 % y 85.2 % respectivamente. La variable de logaritmo de ingresos por servicios de maquila nacional tiene un sesgo moderado antes del emparejamiento que se reduce en un 51 % después. Se continúa con una prueba chi-cuadrado para el balanceo global de las muestras entre grupo tratado y no tratado. Antes del emparejamiento el sesgo medio global de las muestras era de 36.4 % que después se reduce a 4.2 %. La figura 7 muestra que el balance *propensity scores* entre grupo tratado y no tratado sea el correcto. Las pruebas anteriores, junto con esta prueba visual dan confianza de que la estimación cumple con el supuesto de *unconfoundedness*.

Cuadro 5: Resultados de Emparejamiento y Estadísticas de la Muestra

Variable / Muestra	Tratados	Controles	%Bias	%Reducción Bias	t	$p > t $	Estadísticas adicionales
Proporción de costos de capital extranjero	0.18051	0.05885	57.4	-	5.66	0.000	No Emp.
	0.18051	0.18004	0.2	99.6	0.02	0.986	Emp.
Log de ingresos por servicios de maquila nacional	6.3285	6.6633	-14.5	-	-1.43	0.154	No Emp.
	6.3285	6.1645	7.1	51.0	0.66	0.512	Emp.
Log de costos nacionales	9.7579	9.009	36.4	-	3.57	0.000	No Emp.
	9.7579	9.6473	5.4	85.2	0.52	0.601	Emp.
Muestra	-	-	Ps R2	LR chi2	Mean Bias	Med Bias	B / R
No Emparejado	-	-	0.082	44.19	36.1	36.4	69.5* / 1.50
Emparejado	-	-	0.001	0.56	4.2	5.4	7.7 / 0.81

El cuadro 6 muestra los resultados de dos estimaciones de diferencias en diferencias. En la primera se pondera con los *propensity scores* anteriores mediante *IPW* y se usa el tratamiento dicotómico con efectos fijos de establecimiento y tiempo. La segunda usa la variable continua de Ventas establecimiento, los mismos efectos fijos y no pondera con *IPW*. Ninguno de los resultados es estadísticamente significativo. A pesar de esto, el coeficiente estimado de la estimación con *IPW* tiene el signo esperado, similar al obtenido con la interacción en el modelo anterior. El coeficiente indica que, tras el inicio del TMEC, los establecimientos en el quintil 4 y 5 de la distribución

Figura 8: Tendencias paralelas entre grupo tratado y no tratado



Fuente: Elaboración propia con datos de EMIM. Grupo tratado en color verde y no tratado en naranja.

de la variable de Ventas establecimiento pagan un 2.05 % más en comparación del resto de establecimientos.

Cuadro 6: Resultados de la estimación ATET

Variable	Coefficiente	Error estándar	P-value
Con IPW	0.0205	0.0805	0.801
Sin IPW	-0.0721	0.0609	0.243

Notas: El coeficiente reporta los resultados del efecto promedio de tratamiento sobre los tratados (ATET). Los errores estándar son robustos.

La insignificancia estadística de las regresiones puede deberse a que efectivamente el MLRR no ha tenido un efecto de disuasión sobre los establecimientos manufactureros o a que la construcción de los *propensity scores* no fue el adecuado, ya sea por la elección del nivel del tratamiento o de las variables en el modelo *logit*. La figura 8 muestra la prueba gráfica de tendencias paralelas entre el grupo tratado y no tratado. Se puede ver que el grupo tratado (verde) y el no tratado (naranja) siguen una tendencia muy similar antes y después del inicio del TMEC. Esto abona a la idea de que el MLRR no ha logrado tener un efecto disuasorio, pero no es prueba concreta. Puede ser el caso que a nivel establecimiento el punto de quiebre, en el que empezamos a observar un efecto sobre los estándares laborales, sea distinto al que observamos a nivel subsector.

6. Conclusiones

Los estándares laborales de un país pueden mejorar o deteriorarse por la apertura comercial. Una mejora de éstos es causada por la condicionalidad en el acceso a mercados con mayores márgenes de beneficios, el boicot de consumidores u organizaciones internacionales o las mejores prácticas de empresas multinacionales que trae consigo la IED. En cambio, la intensa competencia por pertenecer a las cadenas globales de valor motiva a gobiernos y empresas a limitar los derechos de trabajadores en busca reducir costos, especialmente los derechos de libre asociación y negociación colectiva. Los determinantes de esta relación no han sido extensamente estudiados. La falta de datos ha limitado la cantidad de estudios empíricos que traten este tema, especialmente en un país en vías de desarrollo y con un tratado comercial con dos potencias económicas como México. Este trabajo usa dos modelos con distintos niveles de agregación para encontrar evidencia empírica de que el comercio internacional ha generado una carrera hacia el fondo en estándares laborales en el sector manufacturero mexicano, un sector conectado en gran medida con el comercio bilateral con Estados Unidos y que históricamente ha sido usado por otros sectores como referencia de prácticas laborales, y evaluar la eficacia del MLRR como herramienta para condicionar el acceso de los establecimientos manufactureros al mercado estadounidense.

Se encuentra un efecto negativo sobre el salario de los trabajadores obreros después de que los subsectores manufactureros superan un umbral en su participación relativa en el comercio internacional; además, de una relación negativa con la IED. Ambos son evidencia de una carrera hacia el fondo en estándares laborales. A diferencia de los resultados encontrados por Mosley y Uno (2007) y Greenhill et al. (2009), parece que la IED que recibe el sector manufacturero en México no implica una difusión de mejores prácticas laborales o de gobernanza corporativa. Esto puede deberse al histórico autoritarismo y discrecionalidad del Poder Ejecutivo sobre el asunto laboral en México. Este resultado comprueba lo que diversos autores argumentan, como Bensusán y Middlebrook (2020a) y Covarrubias y Mélanie (2023), sobre la inserción de México a las cadenas globales de valor vía subcontratación internacional. Y abona al creciente consenso de la literatura, por ejemplo Mosley (2017), en considerar a las instituciones locales como las determinantes de una carrera hacia el fondo.

Aun a pesar de que usar IPW muestra una reducción del sesgo entre grupo tratado y no tratado, las estimaciones dan un efecto positivo, pero estadísticamente insignificativo sobre los salarios. Esto indica, junto con los resultados del modelo con efectos fijos, que el MLRR no ha logrado cambiar el comportamiento de las empresas a nivel agregado. Adicionalmente, si bien las gráficas de tendencias paralelas 8 muestran lo que parece un efecto positivo de la reforma laboral en los salarios de los trabajadores obreros, no se observa un efecto diferenciado entre establecimientos con mayor nivel de conexión con el comercio bilateral con Estados Unidos. Es posible que la reforma esté teniendo un efecto positivo, principalmente guiado por los cambios en el proceso de justicia laboral y la legitimación de contratos colectivos, mientras que, el efecto del MLRR apenas está comenzando a observarse. En las treinta denuncias del MLRR se han presentado una diversidad de soluciones –véase la figura 1– que incluye el aumento salarial y la renegociación de los contratos colectivos, en su mayoría positivas para los trabajadores, pero no se ha encontrado evidencia de un efecto disuasorio en establecimientos que están sujetos a la amenaza del MLRR –sin una denuncia formal– ni un efecto agregado en el sector manufacturero.

Las estimaciones presentadas, tanto con el modelo de panel con efectos fijos como con el de diferencias en diferencias con IPW, indican que, fuera de los casos en los que existe una denuncia formal, el MLRR no ha logrado disuadir a los establecimientos manufactureros de respetar ambos derechos. Este resultado nos permite identificar la principal área de oportunidad para el MLRR y la nueva generación de tratados comerciales bilaterales: el efecto disuasorio que las suspensiones arancelarias y el boicot deberían causar sobre todos los establecimientos manufactureros. El mayor mecanismo de refuerzo para este tipo de provisiones laborales es la credibilidad y la seriedad de la amenaza de las suspensiones de beneficios tarifarios. Por esto, además de fortalecer la coordinación Estado-Estado e incrementar los esfuerzos para cumplir los objetivos de la reforma laboral, México tiene que mejorar la capacidad de implementación y supervisión del MLRR para asegurar que los establecimientos manufactureros perciban un riesgo real de sanción en caso de incumplimiento, así como promover la transparencia y accesibilidad

de los mecanismos de denuncia para trabajadores y sindicatos.

Es importante tener en cuenta las limitaciones del modelo con IPW. La corrección del sesgo por autoselección muestral con *propensity scores* reduce el tamaño del sesgo, pero no lo elimina. Adicionalmente, es posible que existan diferencias no lineales entre grupos que no sean capturadas por el modelo *logit* presentado, por lo que, próximas revisiones de la estrategia tienen que incluir variables cuadradas o cúbicas en la estimación. El nivel seleccionado para el tratamiento puede ser otra fuente de la insignificancia estadística, los establecimientos influenciados por el MLRR pueden encontrarse en un nivel más alto de conexión con el comercio internacional y por lo tanto aquellos no influenciados, que debieron pertenecer al grupo de no tratados, están sesgando la estimación.

Futuras investigaciones pueden considerar el efecto sobre otro tipo de prestaciones laborales, o sobre las aportaciones patronales del establecimiento. Así como emplear otras fuentes de información como encuestas a sindicatos, establecimientos y otros actores, similar al trabajo de Malesky y Mosley (2021). Con la misma fuente de información, otros modelos como *generalized propensity score matching* para tratamientos continuos pueden usarse para eliminar los errores anteriores.

Finalmente, si bien no se encontró evidencia de que el MLRR tenga un efecto disuasorio sobre los establecimientos manufactureros, este sí podría observarse en los próximos años. Para esto es necesario que los esfuerzos nacionales para promover los derechos de libertad sindical y negociación colectiva continúen, al igual que la formación de instituciones regionales que permitan incrementar la eficacia del MLRR.

Referencias

- Adolph, C., Quince, V., & Prakash, A. (2017). The Shanghai Effect: Do Exports to China Affect Labor Practices in Africa? *World Development*, 89, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.05.009>
- Ahlquist, J. S., & Mosley, L. (2021). Firm participation in voluntary regulatory initiatives: The Accord, Alliance, and US garment importers from Bangladesh. *Review of International Organizations*, 16, 317-343. <https://doi.org/10.1007/s11558-020-09376-z>
- Alonso, E. P. (2022). Realidades a partir del nuevo sistema de justicia laboral en Guanajuato: entre la sindicalización y el escepticismo empresarial. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 11, 141-159.
- Areous, G. I. B., & Middlebrook, K. J. (2013). Relaciones entre el Estado y el sindicalismo en México: los legados del régimen autoritario. FLACSO : UAM Xocchimilco : CLACSO.
- Armando, O. G., Guerra, Pablo, R, Barragán, José, C, Villalpando, N., & Resumen, P. (2019). Análisis de la nueva Reforma Laboral en México: ¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica? *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14, 1-15.
- Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2017). Union Density, Productivity and Wages. IZA. www.iza.org
- Bensusán, G. (2006). Relación Estado-Sindicatos: Oportunidades para la renovación durante el primer gobierno de alternancia. PyV.
- Bensusán, G. (2020). Empleos de México bajo presión: con o sin TLCAN.
- Bensusán, G., & Bayón, C. (1998). Estrategias frente a la restructuración productiva: el sindicalismo de la rama automotriz en México y Brasil. *Estudios Sociológicos*, 16, 317-357.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2020a). Cambio Político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional (FI)*, 985-1039. <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2020b). Cambio Político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional (FI)*, 985-1039. <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>

- Bizberg, I. (1990). La crisis del corporativismo mexicano: Los limites del concepto. *Foro Internacional*, 39, 695-735.
- Blanton, R. G., Blanton, S. L., & Peksen, D. (2024). Resource Wealth: A “Curse” for Labor Rights? *Comparative Political Studies*, 57, 644-674. <https://doi.org/10.1177/00104140231178732>
- Bown, C. P., & Claussen, K. (2023, octubre). *The Rapid Response Labor Mechanism of the US-Mexico-Canada Agreement*, PIIIE. www.piiie.comElectroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=4627560
- Bryson, A. (2014). Union wage effects. *IZA*. <https://doi.org/10.15185/izawol.35>
- Caliendo, M., & Kopeinig, S. (2008). SOME PRACTICAL GUIDANCE FOR THE IMPLEMENTATION OF PROPENSITY SCORE MATCHING. *Journal of Economic Surveys*, 22, 31-72.
- Campling, L., Harrison, J., Richardson, B., & Smith, A. (2016). Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements.
- Cao, X., Greenhill, B., & Prakash, A. (2013). Where is the tipping point? bilateral trade and the diffusion of human rights. *British Journal of Political Science*, 43, 133-156. <https://doi.org/10.1017/S000712341200018X>
- Capraro, S. (2015, noviembre). Política monetaria y salario mínimo en México: una visión crítica.
- Card, D., & Cardoso, A. R. (2022). Wage Flexibility under Sectoral Bargaining. *Journal of the European Economic Association*, 20, 2013-2061. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvac020>
- Carrillo, J., & Zárate, R. (2009). The evolution of maquiladora best practices: 1965-2008. *Journal of Business Ethics*, 88, 335-348. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0285-8>
- Chan, A., & Ross, R. J. (2003). Racing to the bottom: International trade without a social clause. *Third World Quarterly*, 24, 1011-1028. <https://doi.org/10.1080/01436590310001630044>
- Chertorivski, S. (2015, noviembre). ¿Cómo se elaboró la propuesta de recuperación del salario mínimo?
- Chesnaye, N. C., Stel, V. S., Tripepi, G., Dekker, F. W., Fu, E. L., Zoccali, C., & Jager, K. J. (2022). An introduction to inverse probability of treatment weighting in observational research. *Clinical Kidney Journal*, 15, 14-20. <https://doi.org/10.1093/ckj/sfab158>
- Claussen, K., & Bown, C. P. (2024). Corporate Accountability by Treaty: The New North American Rapid Response Labor Mechanism. *American Journal of International Law*, 118, 98-119. <https://doi.org/10.1017/ajil.2023.64>
- Covarrubias, A., & Mélanie, D. P. (2023). The USMCA and the Third Generation of Labor Arrangements: From previous Experiences in Latin America to the Foreseeable Future for Mexican Industrial Relations. *Nor-teamerica*, 18. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2023.1.591>
- Covarrubias, A. V. (2019). Mexico’s competitive advantage in nafta: The auto industry, a case of social dumping. *Norteamerica*, 14, 89-118. <https://doi.org/10.22201/CISAN.24487228E.2019.1.340>
- de Lourdes Castellanos Villalobos, M. (2023). TRADE UNION FREEDOM IN MEXICO. APPLICATION OF ILO CONVENTIONS 87 AND 98 IN RELATION TO OBLIGATIONS ARISING FROM THE USM-CA. *VOX JURIS*, 41, 124-131. <https://doi.org/10.24265/VOX>
- Distelhorst, G., & Locke, R. M. (2018). Does Compliance Pay? Social Standards and Firm-Level Trade. *Source: American Journal of Political Science*, 62, 695-711. <https://doi.org/10.7910/DVN/2E2M9Z>
- Garnero, A., Rycx, F., & Terraz, I. (2018). Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data. *IZA*. www.iza.org
- Giumelli, F., & Roozendaal, G. V. (2017). Trade agreements and labour standards clauses: Explaining labour standards developments through a qualitative comparative analysis of US free trade agreements. *Global Social Policy*, 17, 38-61. <https://doi.org/10.1177/1468018116637209>
- Greenhill, B. (2010). The Company You Keep: International Socialization and the Diffusion of Human Rights Norms. *International Studies Quarterly*, 127-145. <https://academic.oup.com/isq/article/54/1/127/1790619>
- Greenhill, B., Mosley, L., & Prakash, A. (2009). Trade-based Diffusion of Labor Rights: A Panel Study, 1986-2002. *Source: The American Political Science Review*, 103, 669-690. <https://doi.org/10.1017/S0003055409990116>

- Harrison, J. (2019a). The labour rights agenda in free trade agreements. *Journal of World Investment and Trade*, 20, 705-725. <https://doi.org/10.1163/22119000-12340153>
- Harrison, J. (2019b). The labour rights agenda in free trade agreements. *Journal of World Investment and Trade*, 20, 705-725. <https://doi.org/10.1163/22119000-12340153>
- Heath, R., & Mobarak, A. M. (2015). Manufacturing growth and the lives of Bangladeshi women. *Journal of Development Economics*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2015.01.006>
- Heckman, J., Ichimura, H., Smith, J., & Todd, P. (1998). Characterizing Selection Bias Using Experimental Data. *Econometrica*, 66, 1017-1098.
- Heinrich, C., Maffioli, A., & Vázquez, G. (2010). A Primer for Applying Propensity-Score Matching Impact-Evaluation Guidelines. www.iadb.org
- Ibarra, C. A., & Blecker, R. A. (2016). Structural change, the real exchange rate and the balance of payments in Mexico, 1960-2012. *Cambridge Journal of Economics*, 40, 507-539. <https://doi.org/10.1093/cje/beu079>
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47, 5-86. <https://doi.org/10.1257/jel.47.1.5>
- Islam, M. A., Deegan, C., & Haque, S. (2021). Corporate human rights performance and moral power: A study of retail MNCs' supply chains in Bangladesh. *Critical Perspectives on Accounting*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2020.102163>
- Locke, R. M., Rissing, B. A., & Pal, T. (2013). Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains. *British Journal of Industrial Relations*, 51, 519-552. <https://doi.org/10.1111/bjir.12003>
- Lovera, M. A. G., & Corella, L. F. M. (2023). El impacto del salario mínimo en la pobreza. www.gob.mx/conasami
- López-Chávez, E., & Velázquez-Orihuela, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. *Publicación semestral*, 10, 25-32. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Madi, S. (2023). Power resources, institutional legacy and labour standards transformation: Lessons from two developing countries. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X231204770>
- Maggioni, D., Santangelo, G. D., & Koymen-Ozer, S. (2019). MNEs' location strategies and labor standards. *Source: Journal of International Business Studies*, 50, 948-972. <https://doi.org/10.2307/48703533>
- Malesky, E. J., & Mosley, L. (2018). Chains of Love? Global Production and the Firm-Level Diffusion of Labor Standards. *American Journal of Political Science*, 62, 712-728. <https://doi.org/10.7910/DVN/ZYRC8S>
- Malesky, E. J., & Mosley, L. (2021). Labor upgrading and export market opportunities: Evidence from Vietnam. *Economics and Politics*, 33, 483-513. <https://doi.org/10.1111/ecpo.12180>
- Martinez-Zarzoso, I., & Kruse, H. W. (2019). Are Labour Provisions in Free Trade Agreements Improving Labour Conditions? *Open Economies Review*, 30, 975-1003. <https://doi.org/10.1007/s11079-019-09545-7>
- Martins, P. S. (2004). Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different Estimators. <http://ssrn.com/abstract=617407>
- Merlo, R. E. O. (2022). Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades practicas. *Estudios sobre EstadoySociedad*.
- Moreno-Brid, J. C., & Garry, S. (2015, noviembre). El salario mínimo en México: en falta con la Constitución mexicana y una aberración en América Latina.
- Mosley, L. (2008). Workers' rights in open economies: Global production and domestic institutions in the developing world. *Comparative Political Studies*, 41, 674-714. <https://doi.org/10.1177/0010414007313119>
- Mosley, L. (2017). Workers' rights in global value chains: possibilities for protection and for peril. *New Political Economy*, 22, 153-168. <https://doi.org/10.1080/13563467.2016.1273339>
- Mosley, L., & Uno, S. (2007). Racing to the bottom or climbing to the top?: Economic globalization and collective labor rights. *Comparative Political Studies*, 40, 923-948. <https://doi.org/10.1177/0010414006293442>
- Paiement, P. (2018). LEVERAGING TRADE AGREEMENTS FOR LABOR LAW ENFORCEMENT: DRAWING LESSONS FROM THE US-GUATEMALA CAFTA DISPUTE. <https://www.trade.gov/>

- Payton, A. L., & Woo, B. (2014). Attracting Investment: Governments' Strategic Role in Labor Rights Protection. *International Studies Quarterly*, 58, 462-474. <https://doi.org/10.1111/isqu.12138>
- Prakash, A., & Potoski, M. (2017). The EU effect: does trade with the EU reduce CO2 emissions in the developing world? *Environmental Politics*, 26, 27-48. <https://doi.org/10.1080/09644016.2016.1218630>
- Pérez, J. M. S. (2024). Primer Panel Laboral de Respuesta Rápida en Mina San Martín del TMEC. Estados Unidos c. México. Excesos y consecuencias. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, 1-20. <https://doi.org/10.20983/reij.2024.2.4>
- Rodríguez, D. F., & Morales, L. I. R. (2024). Transformación del sistema mexicano de relaciones industriales con la reforma laboral de 2019. *Espiral estudios sobre Estado y sociedad*, 31. <https://doi.org/10.32870/eees.v31i91.7388>
- Singh, A., & Zammit, A. (2004). Labour Standards and the 'Race to the Bottom': Rethinking Globalization and Workers' Rights from Developmental and Solidaristic Perspectives. *Oxford Review of Economic Policy*, 20, 85-104. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grh006>
- Tran, A. N., Bair, J., & Werner, M. (2017). Forcing change from the outside? the role of trade-labour linkages in transforming Vietnam's labour regime. *Competition and Change*, 21, 397-416. <https://doi.org/10.1177/1024529417729326>
- Vadlamannati, K. C., Janz, N., & Øyvind Isachsen Berntsen. (2018). Human Rights Shaming and FDI: Effects of the UN Human Rights Commission and Council. *World Development*, 104, 222-237. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.11.014>
- Vargas, W. R., & Pulido, L. A. T. (2020). Retos y paradigmas de la nueva justicia laboral en México.
- Vogel, D. (1997). *Trading up: Consumer and Environmental Regulation in a Global Economy*. Harvard University Press.