

3 AÑOS DE LA REFORMA LABORAL 2019 Y DEL CAPÍTULO 23 LABORAL DEL T-MEC

Balance y perspectivas



**BIENVENIDOS AL FORO INTERNACIONAL
SOBRE LIBERTAD SINDICAL**

ANTES DE EMPEZAR,

¡TE INVITAMOS A VER LA CRÓNICA DE LA VICTORIA DEL SINTTIA!

Un claro ejemplo en el avance de la Libertad
Sindical auténtica y democrática y de los
avances en las normas laborales nacionales e
internacionales en México

**¡ESCANEA EL SIGUIENTE CÓDIGO
QR EN TÚ MÓVIL!**





***En memoria de Alejandro Vega, activista sindical y
directivo del CILAS***

**Para consultas e información sobre el Centro de Apoyo
para la Libertad Sindical, visita nuestras redes sociales**



**Centro de Apoyo para
la Libertad Sindical**



@CALISNacional



**Centro de Apoyo para
la Libertad Sindical**

México, Ciudad de México, mayo de 2022

Trabajaron para hacer posible este balance el equipo de investigación del CILAS

- Bueno Rodríguez Luis
- Gómez Zuppa Willebaldo
- Rangel Rojas Luis Guillermo
- Reyes Sánchez Rigoberto
- Saavedra Martiñón Julio César

Y el equipo de asesoría

- Patricia Juan Pineda
- Enrique Martínez Zárate

Índice

Contenido

Índice	5
Introducción	6
Nuevas Instituciones	12
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)	13
Tribunales Laborales	21
Aplicación de la reforma a nivel local	24
Reformas de Estatutos	30
Elecciones de dirigentes sindicales	35
Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo	36
Consulta de revisiones salariales y contractuales	40
Titularidades	42
Género	43
Mecanismo y respuestas del Capítulo 23 Laboral del T-MEC	46
Caso de General Motors en Silao: ejemplo de las posibilidades del nuevo modelo laboral para la conquista de los derechos humanos laborales	47
Conclusiones	51
Anexos	54
Índice de tablas	54
Índice de gráficas	54

Introducción

Cuando se publicó la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), el primero de mayo de 2019, se generaron grandes expectativas, en el rumbo de una nueva época en la forma en cómo se desarrollan las relaciones laborales en el país. Esta Reforma, junto con lo establecido en el Capítulo 23 Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y su anexo 23-A, son consecuencia de una larga lucha del sindicalismo independiente nacional e internacional, que durante décadas se enfrentó a las peores prácticas laborales de la región, practicadas tanto por patrones, elementos estatales y sindicatos corporativos (también llamados ‘*Charros*’).

Los recientes cambios en las normas laborales, a pesar de sus limitaciones, generaron expectativas que prometían una nueva era donde los derechos humanos laborales en el país sean respetados y se acceda finalmente a la libertad de organización sindical plenamente garantizada en el país. Sin embargo, a tres años de su promulgación, la aplicación práctica de la Reforma Laboral se observa **lenta, limitada y con preocupantes simulaciones**. El que durante estos años el mundo haya atravesado por la pandemia mundial por COVID-19 no basta, y no puede ser un pretexto, que explique la magnitud de la limitación y los retrasos. La emergencia sanitaria no puede explicar las omisiones institucionales que han permitido **al sindicalismo corporativo y de protección continuar con el control ilegítimo de los sindicatos y de las y los trabajadores en el país**. Lo mismo ocurre para la plena puesta en marcha de los nuevos mecanismos de impartición de justicia en materia laboral.

En ese contexto, la firma del Capítulo 23 Laboral del T-MEC, y su coincidencia de objetivos con la Reforma Laboral de 2019, **abrió la puerta para que las y los trabajadores del país, por sus propios medios, tengan más instrumentos legales, nacionales e internacionales**, para alcanzar la democracia y libertad en el ámbito laboral y sindical, así como convertirse en plenos actores sociales de la negociación de sus propias condiciones de trabajo, para defender sus derechos humanos laborales **largamente negados tanto por el Estado, como por la casta de falsos dirigentes sindicales durante prácticamente todo el siglo pasado y hasta la fecha**.

Aún con sus limitaciones, el problema hoy no está principalmente en el diseño del marco jurídico institucional que norma las relaciones laborales y sindicales del país sino en el desempeño de las

nuevas instituciones laborales, instrumentos y procesos, los cuales, **si bien son perfectibles en muchos aspectos, han experimentado importantes avances de papel. La principal dificultad hoy se centra en la aplicación real, y no simulada, de modo que la Reforma Laboral no quede en letra muerta.** Si bien aún es pronto para hacer una valoración global de la aplicación de esta, hoy en día destacan algunas tendencias preocupantes en cuanto a su aplicación.

Por ende, para empezar, se debe preguntar: ¿Qué significa la reforma laboral?, ¿Qué cambios estaría introduciendo en el mundo del trabajo del país? En general, los pilares sobre los que se cimentó la reforma de 2019 son:

1) Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)

El que las y los trabajadores no son consultados sobre los términos y condiciones de los CCT que regulan sus propias condiciones de empleo, se ha convertido en uno de los medios por los cuales se niega el ejercicio de la libre negociación colectiva. En no pocos casos, las empresas firman contratos de protección sin el conocimiento de los trabajadores directamente implicados, como tampoco se consultaba a las bases si había acuerdo a las modificaciones contractuales acordadas entre patrones y representaciones sindicales en su nombre. Lo anterior, por tanto, generaba el marco perfecto para hacer que la negociación colectiva no fuera tal, sino una forma por la cual falsos representantes sindicales regenteaban las condiciones de trabajo de las y los trabajadores. Ante esto la Reforma prevé que todos los CCT deben de ser explícitamente aprobados por las bases trabajadoras a través del ejercicio del voto libre, directo, personal y secreto, es decir, por urnas electorales, cuyos procesos serían observados por las autoridades estatales (pero también por observadores externos como lo son organizaciones supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo y organizaciones sindicales contrapartes) adscritas a una de las nuevas instituciones a crearse: el Centro de Conciliación y Registro Laboral (tanto de nivel estatal como federal, según el caso). La Reforma establece el **2 de mayo del 2023** como fecha límite para que todos los sindicatos consulten y legitimen los contratos colectivos con los que cuentan, en caso de no hacerlo, estos serán invalidados. Lo anterior está mandatado en el **artículo Décimo primero transitorio de la ley** (DOF, 2019).

2) *Voto universal, libre directo y secreto de las direcciones sindicales*

La simulación sindical se ha articulado también en la práctica en la cual, los patrones negocian y acuerdan con representaciones sindicales ilegítimas, es decir, que no fueron electas por lo que debería de ser su poder soberano originario: la base trabajadora. Es decir, personas que los trabajadores no eligieron o incluso, en el peor de los casos, que ni siquiera conocen. La nueva legislación obliga a que todas estas direcciones fantasmas tengan que organizar procesos de votación en urnas electorales que legitimen sus funciones, de igual forma, bajo la observación de las autoridades. **Fracción IX del artículo 317** de la LFT (DOF, 2019).

3) *Voto universal, directo, secreto y personal para la aprobación y firma de los Contratos Colectivos de Trabajo iniciales y productos de las negociaciones de las Revisiones Contractuales existentes*

A la par de la legitimación de los CCT existentes, la Reforma también mandata que, a partir de su entrada en vigor, cada nuevo CCT tendrá que ser aprobado en urnas electorales, así como las modificaciones que éste sufra en cada periodo de revisión de acuerdo con los términos de los **artículos 390, 390bis y 390 Ter** de la LFT (DOF, 2019)

4) *Adecuación de Estatutos sindicales*

El corolario de las obligaciones de consulta democrática tanto de CCT como de direcciones sindicales es la obligada Reforma Estatutaria de todos los sindicatos, acorde a los **artículos 370 y 371 de la Ley**, de modo que se regulen e interioricen las nuevas disposiciones legales. De acuerdo al artículo vigésimo tercero transitorio de la Ley, las organizaciones tendrían doscientos cuarenta días (al día de hoy ya cumplidos) para adecuar sus estatutos de acuerdo a las nuevas disposiciones, en especial en lo referente a la elección de las directivas sindicales (mediante el voto personal, libre y secreto), así como la integración de las mismas con proporcionalidad de género (**artículo 371, fracción IX bis**) y rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical, con instancias y procedimientos internas (**fracción**

XIII del mismo artículo) (DOF, 2019). Para abril del 2020 este plazo se amplió con motivo de la pandemia.

5) *Nuevas instituciones laborales*

A la par de las nuevas medidas que las organizaciones sindicales y patronales están obligadas a realizar, la punta de la Reforma se cierra con un rediseño institucional de las instancias estatales encargadas de validar y dar seguimiento a las mismas, así como de llevar a cabo procesos conciliatorios y de impartición de justicia en materia laboral.

Este cambio se traduce en dos nuevos tipos de institución, tanto para el nivel federal como de cada entidad federativa: los Centros de Conciliación y Registro Laboral, por un lado, y los Tribunales de Justicia Laboral por el otro.

En el caso de los Centros, tanto el federal (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, CFCRL), como sus equivalentes estatales, se constituyen como organismos públicos descentralizados del gobierno, y sus principales funciones se delimitan, en la Reforma, como los encargados de: realizar funciones conciliatorias, registrar **todos** CCT , los reglamentos interiores de trabajo y a las organizaciones sindicales, de acuerdo a los artículos **590-A y 590-B de la ley** (DOF, 2019). Los Centros vendrían a sustituir las funciones hasta ahora desempeñadas por la Dirección de Asociaciones y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales eventualmente desaparecerían conforme sus funciones sean absorbidas por los nuevos Centros. Es importante destacar que, en la figura de los Centros, desaparecen las funciones tripartitas hasta hoy presentes en las Juntas. Por lo que, más allá de las falsas e ilegítimas representaciones sindicales arriba expuestas, el resultado es que, inequívocamente, el Estado (y el gobierno en turno) es el primer y más importante responsable de la correcta aplicación del nuevo marco regulatorio.

Por su parte, los Tribunales de Justicia Laboral (**normados por el capítulo XII de la Ley**), forman parte del Poder Judicial (ya sea Federal o estatal), estarán a cargo de resolver controversias, tanto individuales como colectivas, que no hayan podido cerrarse en procesos conciliatorios o negociaciones no judiciales.

Debido al enorme esfuerzo institucional y presupuestario que implica la creación de estas nuevas instituciones su aplicación y puesta en funcionamiento se escaló en tres etapas durante estos años (ver apartado de nuevas instituciones del presente informe).

Visto de conjunto, las nuevas disposiciones contempladas en la Reforma implican un avance significativo en cuanto a la democracia sindical. Se le dota a las y los trabajadores del país de toda una nueva batería de herramientas a partir de las cuales pueden hacer valer su opinión y decisiones sin temer, al menos en la formalidad de la ley, de medidas represivas, tanto sindicales como patronales.

La consolidación del nuevo modelo laboral del país es una empresa muy ambiciosa, y la valoración de su éxito o fracaso no podrá hacerse sin al menos analizar los resultados, una vez cumplidos los plazos establecidos por la propia Reforma, destacadamente en lo que refiere a las legitimaciones, reformas estatutarias y el final de las tres etapas de aplicación de esta. De modo tal que, aunque ya han pasado tres años desde su promulgación, las observaciones contenidas en el presente informe son aún **aproximativas y provisionales**. Sin embargo, esto no evita que, tras tres años de aplicación de la Reforma, se pueda hacer un análisis para delinear tendencias, detectar elementos positivos y enfatizar las contradicciones y problemas que, desde la óptica del CILAS-CALIS, tienen que corregirse de manera urgente.

Si bien los cambios institucionales y legales tienen la potencialidad de mejorar las condiciones generales en que se ejercen los derechos humanos laborales y pueden estar sentando las bases para, por fin, desde el final de la Revolución mexicana, alcanzarse pisos mínimos para hacer valer y ampliar, al menos, la libertad y democracia sindical, la auténtica negociación colectiva y la impartición pronta y expedita de la justicia laboral.

En el presente informe, se analizan los principales elementos de la Reforma Laboral, antes mencionados, **a partir de la información disponible hasta el primero de abril del 2022.**

El cambio que podría abrir la Reforma no puede verse como un trámite: pesado y engorroso, pero necesario en aras de mantener los acuerdos de libre comercio con Norteamérica (ya de suyo profundamente perjudicial para el pueblo de México), sino como una oportunidad para hacer efectivos los derechos humanos laborales en el país, tan largamente negados para la mayoría de la población que vive de su trabajo y que sostiene nuestra sociedad. Al centro de los cambios en curso

en el mundo del trabajo deben estar las y los trabajadores, no la urgencia de cumplir con metas burocráticas.

Es ahora cuando se pueden sentar las bases de un nuevo marco para el empoderamiento laboral y sindical en el país. Sin embargo, como se verá, existen algunos elementos preocupantes sobre los ritmos, eficiencia y sobre todo de transparencia para la sociedad mexicana en general de cómo se está aplicando la Reforma. Este es el momento para corregir lo que tenga que ser corregido y así evitar que el nuevo sistema laboral nazca con vicios de origen, lo cual sólo puede darse con mayor transparencia, involucramiento de las organizaciones sindicales auténticas, independientes y democráticas, así como de la sociedad civil en general, organizaciones populares, de derechos humanos y laborales. Es sólo la mayor participación posible de trabajadores, sindicatos independientes y sociedad popular en general, como se puede garantizar que en el nuevo sistema se cierre cualquier puerta a la simulación y que las nocivas mafias sindicales encuentren vías de supervivencia política, económica y sindical en el nuevo contexto.

Finalmente, es importante señalar que, en marzo del 2022, el equipo de investigación del CILAS-CALIS ya había publicado un primer comentario o balance (se puede consultar dando [clic aquí](#)) con elementos que han servido de base para el presente informe actualizado y complementado. Destaca que, en este bimestre, en distintos niveles de análisis, por ejemplo, en lo referente a la aplicación de la Reforma a escala estatal, las autoridades mexicanas **no han publicado actualización alguna en los datos, lo que es también una muestra de lo trompicada y lenta que está siendo la entrada en vigor del nuevo modelo laboral.**

Nuevas Instituciones

Uno de los cambios de mayor importancia en la Reforma es la mudanza institucional, burocrática y económica que significa el cierre y desaparición de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y el paso de sus funciones a los Centros de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)¹ y a los Tribunales Laborales². Se trata de reubicar las funciones relacionadas con la justicia y administración laboral en el ámbito del Poder Judicial y organismos descentralizados y ya no en el del Poder Ejecutivo directamente. Con el nacimiento de nuevas instituciones, se buscarían desplazar la administración laboral y la impartición de justicia lejos de las actuales instituciones, llenas de prácticas ilegales y contaminadas por la corrupción. Las funciones relacionadas con la conciliación y el registro de las organizaciones sindicales, en buena medida referida a la vigilancia y seguimiento de las normas relativas a la libertad y democracia sindicales, así como las de negociación colectiva, habrían de depositarse en los nuevos organismos públicos descentralizados, el CFCRL con sus equivalentes locales en cada una de las treinta y dos entidades federativas.

La transición al nuevo modelo laboral puede abrir la puerta a mejores condiciones institucionales para el auténtico ejercicio de la libertad sindical y la plena y transparente negociación entre las trabajadoras y sus patrones. Pero traducir la posibilidad en una realidad pasa, entre otras, por una adecuada consolidación de las nuevas instituciones para evitar que en su propio nacimiento se consoliden problemas de origen que marquen su desarrollo ulterior. Es ahora cuando, tanto trabajadores y sus organizaciones como la opinión pública en general debería de tener especial atención en la conformación y puesta en marcha tanto de los Centros y Tribunales, a escala federal como estatal. En este apartado se presentan algunas de las principales observaciones encontradas sobre los primeros pasos dados por las nuevas instituciones, a fin de subrayar los puntos sobre los cuales, sindicatos y organizaciones, en nuestra opinión, tendrían que mantenerse alertas mientras que el Estado tiene la obligación de atender.

¹ Los Centros de Conciliación tendrán la función de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos, así como de llevar procesos de conciliación, tanto individuales como colectivos en materia laboral.

² Por su parte, los Tribunales Laborales serán las instituciones, parte del Poder Judicial, que juzgarán y darán resolución jurídica a las distintas controversias en materia laboral tanto individuales como colectivas.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

Más allá de los discursos y comunicados gubernamentales, es en el presupuesto donde se pueden ver las verdaderas prioridades de un gobierno y, según la distribución de recursos, aparece la realidad de las políticas públicas y de Estado. Es por esto por lo que, el primer elemento para valorar la profundidad, velocidad y seriedad con que el Estado mexicano ha tomado la implementación del nuevo marco institucional, **es la política presupuestaria para la apertura de las nuevas instituciones.**

Para el CFCRL, que inició formalmente sus actividades el 18 de noviembre del 2020, después de tres ejercicios fiscales, **el presupuesto asignado global ha crecido en más del 1,800%. Pasó apenas 29 millones de pesos en 2020 a 577 millones de pesos para el 2022.** Sin embargo, si se comparan los dos años en que el Centro tuvo recursos propios considerados desde la presupuestación, el crecimiento del presupuesto solo alcanza el 64%. Al ser una institución de reciente creación el incremento sostenido del presupuesto es esperable. Quizá una vez que hayan pasado al menos dos años desde la plena puesta en marcha del nuevo modelo (todas sus fases y nuevas instituciones con funcionamiento completo) se pueda volver para analizar el desempeño presupuestario de la implementación de la reforma con mayor nivel de detalle.

Por lo pronto, con la información disponible hasta ahora, resalta que prácticamente todo el gasto presupuestal del Centro Federal, para 2020, se concentró en gasto corriente (servicios personales y gastos de operación). No hizo ningún gasto en inversión. Está aún pendiente la publicación del ejercicio presupuestal para 2021 y, por supuesto, para 2022.

Otro elemento para destacar es que, aunque la creación del CFCRL se previó en la Reforma constitucional de febrero de 2017 y confirmada con la Reforma de mayo del 2019, éste no tuvo presupuestación propia para el 2020, sino que la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS)** le dotó de su primera inyección de presupuesto por la vía de una asignación directa, es decir, fuera de la presupuestación del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2020.

Por su parte, la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)** experimentó una sensible caída de su presupuesto al comparar, en 2018 (en vísperas de la Reforma 2019), poco más de

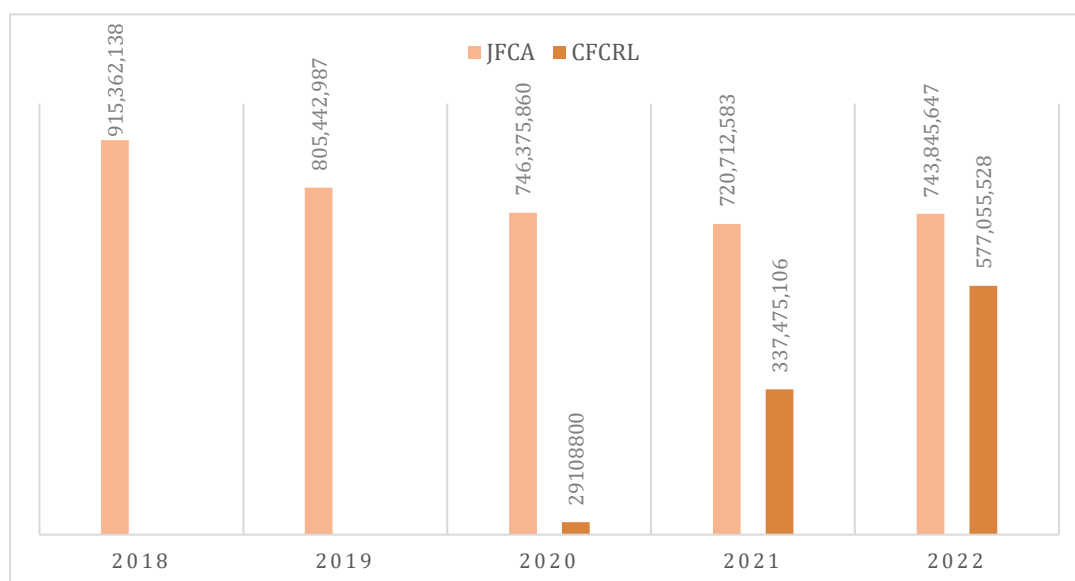
900 millones de pesos a 746 millones de pesos para el 2020 (Tabla 1). Eso quiere decir que, a pesar de la entrada en operación del CFCRL, el presupuesto de la Junta se ha mantenido relativamente estático durante los últimos tres ejercicios presupuestales. **Visto en su conjunto, el presupuesto gastado en labores de conciliación (JFCA + CFCRL) ha experimentado un notorio ascenso entre el 2020 y el 2022 (Gráfica 1).**

Tabla 1. Presupuesto aprobado para la JFCA y CFCRL. (MXN corrientes) (2018-2022)

Año	JFCA	CFCRL
2018	915,362,138	
2019	805,442,987	
2020	746,375,860	29 108,800*
2021	720,712,583	337,475,106
2022	743,845,647	577,055,528

Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2022). *Aunque su creación fue anunciada en 2019, el CFCRL no contó con presupuesto propio establecido desde el PEF para el ejercicio fiscal 2020

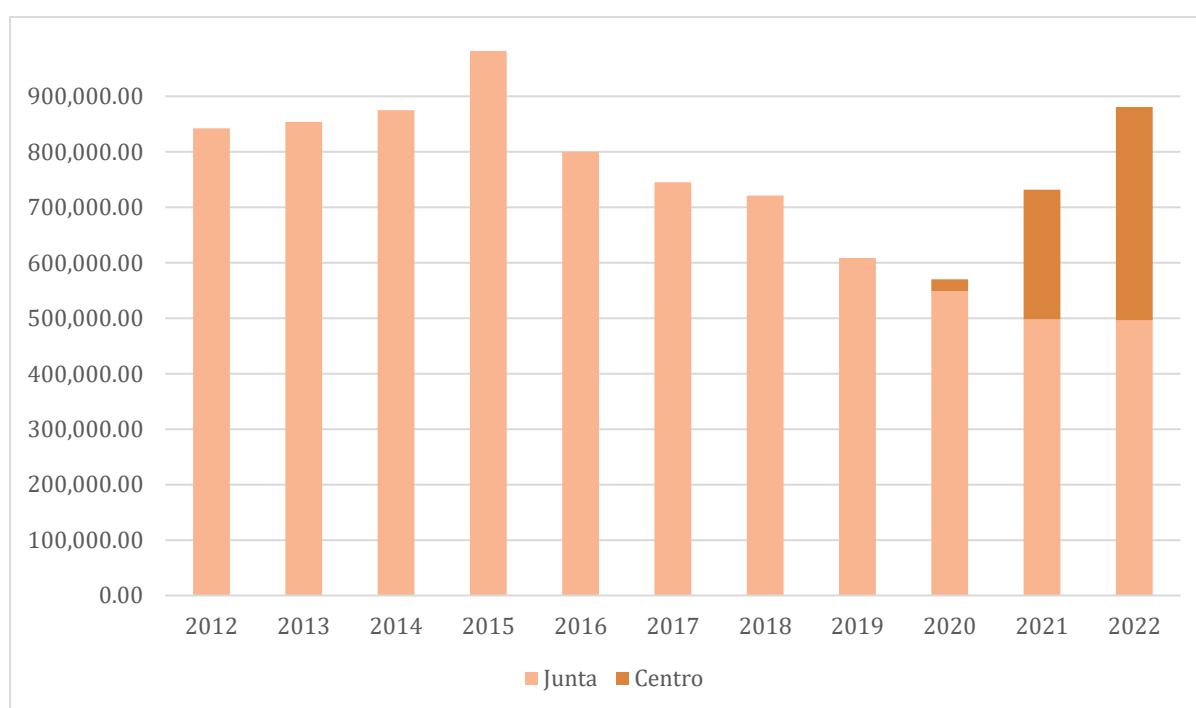
Gráfica 1. Presupuesto de la JFCA y del CFCRL (MXN corrientes). (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2022).

Sin embargo, si se ve la evolución presupuestal en términos reales durante la última década, podemos ver que hoy, con dos instituciones federales conciliatorias en funciones, el gasto federal en conciliación laboral apenas alcanza el mismo nivel que hace diez años (Gráfica 2). Mientras que el presupuesto de la Junta, ha experimentado una caída en sus recursos en términos reales, incluso desde antes de la propia Reforma. Las consecuencias obvias del estancamiento presupuestal, ante el crecimiento natural de la población trabajadora, no podrán ser otras que la aparición de cuellos de botella y el estancamiento de la solución de controversias y conflictos, la lentitud en la conclusión de trámites, así como en la falta de personal para garantizar, por ejemplo, el suficiente acompañamiento y supervisión de la correcta celebración de elecciones sindicales y consultas a las y los trabajadores, hecho que objetivamente abre la puerta a la simulación del cumplimiento de las nuevas disposiciones legales por parte del sindicalismo *corporativo, charro y de protección*.

Gráfica 2. Presupuesto federal real en instituciones de conciliación laboral.
Millones de pesos constantes, base 2013



Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2022).

Tabla 2. Presupuesto real JFCA y CFRCL. Base 2013

Año	JFCA (A)	CFRCL (B)	Gasto federal en conciliación (A+B)
-----	----------	-----------	-------------------------------------

2012	841,935,168.96		841,935,169
2013	854,090,491.00		854,090,491
2014	874,910,718.19		874,910,718
2015	981,242,423.81		981,242,424
2016	799,776,622.80		799,776,623
2017	745,431,528.74		745,431,529
2018	720,637,046.78		720,637,047
2019	608,921,942.25		608,921,942
2020	548,575,791.49	21,384,912.16	569,960,704
2021	498,358,736.68	233,357,473.50	731,716,210
2022	495,958,185.70	384,751,075.53	880,709,261

Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2022).

Un segundo elemento para valorar el limitado desempeño del CFCRL es el analizar las propias metas o resultados que el Centro se coloca a sí mismo, es decir lo que institucionalmente se declara el objetivo de la actividad institucional, pues es la traducción práctica de lo que la ley mandata. **Esto se ve reflejado en la información de Transparencia presupuestaria y del diseño del Programa Presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”.**³

Del análisis del Programa Presupuestario destaca, por un lado, que, para 2021, el Centro estableció como línea base o de referencia de la eficiencia del servicio de conciliación, el porcentaje de convenios celebrados sobre el total de solicitudes recibidas. **Para el mismo año reportó una eficiencia del 67.02%, por encima de su línea base establecida en 60% y ajustada en 66%. En términos absolutos, esto significa que, durante 2021, el Centro recibió 25,695 solicitudes de conciliación concluyendo solamente 17,220. Es importante destacar que, en números absolutos, el Centro proyectó recibir casi medio millón de solicitudes y celebrar 269 mil durante el año;** por el otro, el Centro estableció otro indicador de importancia para dicho Programa: el porcentaje de conciliaciones resueltas en los tiempos establecidos por ley. **Al respecto, la meta original, para 2021, fue del 100% y alcanzó un desempeño del 97.06%, lo que se traduce en que, del total de los 16,959 convenios celebrados, 16,460 se resolvieron en los tiempos que establece la ley y sólo 135 lo hicieron fuera de tiempo; aunque la tasa es bastante eficiente, destaca que la línea base aprobada esperaba alcanzar más de 269 mil convenios.**

³ Ver: <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E012> (Consulta del 10 de febrero del 2022).

Asimismo, el fin establecido por el Centro está identificado como el índice de estallamiento de huelgas, lo que significa que, institucionalmente, se considerará un éxito del Programa la reducción del estallamiento en comparación con el año base seleccionado (2019). Además de derecho humano laboral, el estallamiento de una huelga no puede sino ser resultado del ejercicio de la democracia sindical y es una herramienta para la negociación colectiva auténtica. Sin embargo, colocar el estallamiento de huelgas como un índice de “*democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral*” (CFCRL, 2021) es una continuidad de la visión de los gobiernos anteriores de ver en el no estallamiento de huelgas un equivalente de “paz laboral”: “*La resolución de controversias obrero-patronales en las que media un emplazamiento se traducen en paz laboral para el país y no implican la pérdida de días laborales o bajas en la producción que generen desabasto o presiones inflacionarias*”. (CFCRL, 2021).

Si bien la huelga no implica en automático ser una herramienta para el ejercicio de la auténtica negociación colectiva y mejora de las condiciones laborales, equiparar la ausencia de éstas con la existencia de paz laboral puede significar un esfuerzo estatal por evitar que las y los trabajadores, si así lo deciden, puedan hacer uso de este derecho.

Por otro lado, debido a la sobrecarga institucional, presupuestaria, política y burocrática-administrativa, el propio Estado mexicano estableció un ritmo diferido de aplicación plena del nuevo modelo laboral, estableciendo tres etapas. La primera, comprende a sólo ocho Estados la cual entró en vigor hacia finales del 2020 y el Estado más grande en términos económicos y poblacionales es el Estado de México. La segunda etapa, recién comenzada en noviembre del 2021, abarca 13 Estados, donde se incluyen ya Baja California, Guanajuato y Querétaro, entre otros. La propia distribución de cada entidad en las etapas devela la dificultad de la puesta en marcha del nuevo modelo laboral, dejando para la tercera etapa los estados más grandes en cuanto a población y nivel de concentración industrial. Baja California, por ejemplo, es el único Estado con frontera directa con los Estados Unidos que no está incluido en la tercera etapa, el resto de los estados fronterizos en el norte están aplazados hasta la tercera etapa, junto con Jalisco, Michoacán, y la Ciudad de México.

Tabla 3. Etapas, Estados por etapa y tiempos de implementación de la reforma

FASE / ETAPA	ESTADOS	FECHAS ORIGINALES DE APLICACIÓN
PRIMERA (8)	Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, Edomex, Tabasco, Campeche, Chiapas	Finales 2020
SEGUNDA (13)	Aguascalientes, BC, BCS, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz	Finales 2021
TERCERA (11)	CDMX, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Yucatán	Finales 2022

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

En cada etapa, se proyecta la apertura de las oficinas y sedes locales del Centro Federal y del Tribunal Laboral Federal, así como de sus equivalentes estatales. Esto se traduce en un inicio desigual del trabajo del Centro Federal en cada Estado. Así se puede ver en la **tabla 3**, donde todos los Estados de la primera etapa ya han comenzado a reportar conciliaciones individuales. Para la segunda etapa sólo Aguascalientes y Guerrero han reportado conciliaciones individuales en las oficinas del Centro Federal. De las entidades de la tercera etapa, aunque aún no entra en funciones, la Ciudad de México, en tanto sede nacional del Centro Federal, ya ha comenzado a reportar actividades de su actividad.

En las tablas 4 y 5 se muestra que, si bien las autoridades mexicanas publican un “porcentaje de conciliación”, el cual, se entiende refiere a la razón porcentual entre el número de asuntos conciliados respecto a las solicitudes admitidas. Dicho porcentaje, sin embargo, no coincide con los números absolutos publicados, es decir, no pueden ser comprobados externamente. Por el contrario,

si se hace el cálculo del porcentaje de conciliación de manera directa respecto a los campos arriba mencionados (porcentaje de conciliación calculado por CILAS-CALIS) el resultado es consistentemente menor que el publicado por las autoridades. ¿es esto una muestra de simulación? ¿un error de captura por parte del personal del Centro Federal? ¿Un método de cálculo no especificado en las fuentes originales?

De acuerdo con el porcentaje de conciliación de asuntos individuales, calculado por el CIAS-CALIS, a nivel nacional, para la primera mitad del 2022⁴, se observó una conciliación global del 57%, dónde, para la primera etapa, el Estado con mejor desenvolvimiento fue Durango con un 70.2% de conciliación (76% publicado por el CFCRL), mientras que el más rezagado es Tabasco con apenas un 38% de conciliación (44% publicado por el CFCRL).

En términos absolutos, de la primera etapa, Campeche es el Estado con mayor recepción de solicitudes individuales de conciliación con 6,275, mientras que Durango el que menos solicitudes ha recibido con 1,366. Es importante reiterar que, al menos durante los últimos dos meses, salvo en el caso de Aguascalientes que ha comenzado a reportar actividad, el resto de las cifras se ha mantenido igual, por lo que no es posible analizar el desempeño de las oficinas regionales del Centro Federal, al menos, durante el último bimestre, lo cual no puede sino ser una señal de preocupación sobre la transparencia en cuanto a la instalación del nuevo modelo laboral, así como la efectividad con que el Centro Federal está iniciando sus funciones, motivo de preocupación para una institución que, huelga decir, es clave en el éxito de la aplicación del nuevo modelo laboral mexicano.

Tabla 4. Avance en conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los Estados de la primera etapa. 2022

ASUNTOS INDIVIDUALES ATENDIDOS POR EL CFCRL					
ESTADO	Solicitudes admitidas (A)	Asuntos en trámite (B)	Asuntos conciliados (C)	Porcentaje de conciliación publicado	Porcentaje de conciliación calculado por CALIS (C/A)

⁴ Mismos datos desde inicios de año, incluso cuando, para la segunda etapa, las oficinas locales del Centro Federal tienen ya casi medio año de haber entrado formalmente en funciones; mientras que las de la primera etapa, se esperaba ya estarían más estabilizadas y en funcionamiento pleno.

DURANGO	1,366	23	959	76%	70.2%
ZACATECAS	1,372	30	772	68%	56.27%
SLP	2,015	66	1,397	78%	69.33%
HIDALGO	1,444	45	830	62%	57.48%
EDOMEX	5,645	189	3,787	72%	67.09%
TABASCO	5,807	224	2,216	44%	38.16%
CAMPECHE	6,275	102	3,664	61%	58.39%
CHIAPAS	2,018	56	1,171	67%	58.03%
TOTAL (IERA ETAPA)	25,942	735	14,796	n.a.	57.03%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

Tabla 5. Avance en conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los Estados de la segunda etapa más la Ciudad de México 2022

ESTADO	SOLICITUDES ADMITIDAS (A)	ASUNTOS EN TRÁMITE (B)	ASUNTOS CONCILIADOS (C)	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN PUBLICADO	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN CALCULADO POR CALIS (C/A)
AGUASCALIENTES	379	79	168	82%	44.32%
BAJA CALIFORNIA	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato

ESTADO	SOLICITUDES ADMITIDAS (A)	ASUNTOS EN TRÁMITE (B)	ASUNTOS CONCILIADOS (C)	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN PUBLICADO	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN CALCULADO POR CALIS (C/A)
BAJA CALIFORNIA SUR	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
COLIMA	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
GUANAJUATO	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
GUERRERO	188	22	93	80%	49.46%
MORELOS	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
OAXACA	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
PUEBLA	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
QUERÉTARO	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
QUINTANA ROO	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
TLAXCALA	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
TOTAL	567	101	261	n.a.	46.03%
CIUDAD DE MÉXICO*	1.078	104	585	60%	54.26%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022). *Se infiere que, aunque la Ciudad de México es parte de la tercera etapa, al ser la sede principal del Centro, está habilitado para recibir solicitudes.

Tribunales Laborales

Hasta la fecha, según datos de la propia STyPS (que tampoco se han actualizado en los últimos meses), de las demandas individuales presentadas ante los Tribunales Laborales Federales, **sólo el**

14.9% han concluido con sentencias, siendo el Estado de México la entidad de la primera etapa con mayor rezago con sólo 6% de sentencias emitidas de las casi tres mil demandas presentadas (2,893), pues en términos absolutos, se encuentra en el mismo nivel de sentencias emitidas que el resto de entidades correspondientes a su etapa. **Lo anterior hace notar que en este periodo de inicio de labores los nuevos Tribunales Laborales Federales no estarían en condiciones de dar cauce a un alto número de demandas.** Es así como la implantación del nuevo sistema tendrá como prioridad administrativa solucionar los casos en la etapa conciliatoria.

En el caso de las demandas colectivas, sólo San Luis Potosí y Chiapas han reportado presentación de demandas y la emisión de resoluciones. Llama la atención que ninguna otra entidad (ya sea de la primera etapa o incluso de la Ciudad de México) hayan aún reportado demandas presentadas y mucho menos sentencias emitidas. El peor error, en vista del cambio de gran calado, sería suponer que no se han presentado demandas, pues no se reporta ni siquiera cero, sino que no hay datos, máxime cuando la propia STyPS advierte que muchos de los datos aquí presentados no son informes oficiales, sino que **“la información presentada es de carácter informativo (sic.) y está sujeta a modificaciones”**.⁵

A pesar de que la primera etapa está próxima a cumplir dos años de su inicio, es de llamar la atención la poca actividad que hoy en día se reporta, por lo que se puede concluir que el inicio de operación del nuevo modelo laboral, en términos de administración de justicia, está generando preocupantes cuellos de botella que, al menos hasta el momento, no están dando los frutos anunciados con la Reforma que, entre otras cosas, prometía acelerar la impartición de justicia.

Por otro lado, no hay aún suficientes elementos para valorar si el sentido, tanto de las sentencias como de las conciliaciones, ha sido en general, favorable para los intereses de las y los trabajadores o si, como en el anterior modelo, la corrupción y prácticas extralegales en el funcionamiento y cauce de las controversias terminan desgastando al trabajador en beneficio de los patrones.

⁵ Ver: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/> (Consulta del 25 abril del 2022).

TABLA 6. ACTIVIDADES DE LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES POR ESTADO Y ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN. 2022

ESTADO	ASUNTOS INDIVIDUALES			ASUNTOS COLECTIVOS		
	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	PORCENTAJE DE ATENCIÓN	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	PORCENTAJE DE ATENCIÓN
DURANGO	531	135	25.4%	n.d.	n.d.	n.d.
ZACATECAS	535	124	23.2%	n.d.	n.d.	n.d.
SLP	797	221	27.7%	2,012	246	12.23%
HIDALGO	762	191	25.1%	n.d.	n.d.	n.d.
EDOMEX	2,893	175	6%	n.d.	n.d.	n.d.
TABASCO	1,668	221	13.2%	n.d.	n.d.	n.d.
CAMPECHE	1,251	196	15.7%	n.d.	n.d.	n.d.
CHIAPAS	501	101	20.2%	1,009	23	2.28%
1ERA ETAPA	8,938	1,364	15.3%	3,021	269	8.9%
AGUASCALIENTES	53	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.
GUERRERO	43	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.
2DA ETAPA	96	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.

TABLA 6. ACTIVIDADES DE LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES POR ESTADO Y ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN. 2022

ESTADO	ASUNTOS INDIVIDUALES			ASUNTOS COLECTIVOS		
	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	PORCENTAJE DE ATENCIÓN	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	PORCENTAJE DE ATENCIÓN
CDMX	195	9	4.6%	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL	9,229	1,373	14.9%	3,021	269	8.9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

El tercer elemento de importancia es el grado de implementación de las nuevas instituciones a escala local: Centros de Conciliación y Tribunales Laborales Locales. A continuación, se presentan algunas valoraciones, aproximativas y preliminares, sobre el estado que guarda dicha implementación, en especial porque son procesos en curso.

Aplicación de la reforma a nivel local

Aunque en declaraciones a medios y comunicados de prensa, tanto autoridades federales como locales enfatizan el gran avance y eficiencia de la entrada en vigor y aplicación del nuevo modelo laboral, al analizar el estado de la implementación en las entidades de la primera fase (las que, supuestamente, estarían ya para este año plenamente consolidadas y operativas), **en ninguno de los Estados de la primera fase donde opera ya el Centro local correspondiente, existe información pública, abierta y de fácil acceso, sobre el estado de operatividad, tipos de casos atendidos, etc.** Las principales cifras, manejadas tanto por instituciones, funcionarios públicos y medios de comunicación se reducen a, a declaraciones a medios, o a los datos resumen de la STPyS Federal (que la propia Secretaría avisa son indicativos e informativos) o, en el peor de los casos, posts en las redes sociales de los Centros Locales. **No hay, a casi dos años de operación, informes de**

trabajo oficiales de los Centros Locales públicos y de fácil consulta, apenas aparecen en los informes de gobiernos locales, lo que contradice las declaraciones triunfalistas (Tabla 7).

TABLA 7. INFORMACIÓN GENERAL PRIMERA FASE DE IMPLEMENTACIÓN. 2022.

ESTADO	INFORMACIÓN FIABLE SOBRE CASOS Y RESOLUCIONES	CALIDAD DE LA PÁGINA WEB	REDES SOCIALES
DURANGO	NO	Mala	Sí
ZACATECAS	NO	Mala	Sí
SLP	NO	Mala	Sí
HIDALGO	NO	Mala	Si
EDOMEX	Media	Buena	Sí
TABASCO	Media	Mala	Sí
CAMPECHE	NO	Media	Sí
CHIAPAS	NO	Media	Sí

Fuente: Elaboración y valoración propia con datos de los sitios de Centros Locales de Conciliación y Registro Laboral, Gobiernos estatales y redes sociales. (2022).

Salvo en el caso del Estado de México, en cuyo sitio están cargados distintos informes y comunicados, en su mayoría los sitios de los Centros son apenas cascarones virtuales con nula información o en su defecto sin actualizar. Tal es el caso, por ejemplo, del Centro Local de Durango cuyo sitio publica un informe de actividades del 2020, donde reportó la recepción de 257 Solicitudes

de conciliación y 933 convenios fuera de juicio; sólo para después informar (en post de Facebook) que en 2021 recibió 10,000 de las que atendió el 95%.

En cuanto a redes sociales, en muchos casos son cuentas que repostean información general de la administración estatal sobre cualquier otro tema (COVID, obras de infraestructura pública, mensajes del gobernador (a) y otros programas sociales).

Tabla 8. Asuntos individuales y colectivos admitidos, en trámite y conciliados en los Estados de la primera etapa de implementación

ESTADO	ASUNTOS INDIVIDUALES				ASUNTOS COLECTIVOS		
	Solicitudes admitidas	Asuntos en trámite	Asuntos conciliados	% de conciliación	Solicitudes admitidas	Asuntos en trámite	Asuntos conciliados
DURANGO	13,577	67	10,684	86%	0	0	0
ZACATECAS	2,667	148	1,227	56%	0	0	0
SLP	17,117	557	13,581	89%	7	3	1
HIDALGO	794	294	289	75%	0	0	0
EDOMEX	36,385	4,108	17,517	71%	773	70	0
TABASCO	16,235	6,418	6,816	80%	0	0	0
CAMPECHE	5,612	102	4,277	83%	0	0	0
CHIAPAS	5,901	469	3,614	76%	6	3	1
TOTAL	98,288	12,163	58,005	77%	786	76	2

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

Como se puede ver en la tabla 8, la inmensa mayoría de las solicitudes admitidas (no hay índice de rechazo, mucho menos razones) están en asuntos de carácter individual donde, en efecto, hay una alta eficiencia en términos de una conciliación alcanzada. **Sin embargo, no hay en los datos publicados por las autoridades mexicanas, indicación del sentido general de los asuntos atendidos, ni el carácter general de la misma, ya que el número de conciliaciones no puede ser tomado en sí mismo como un indicador de éxito ya que no hay parámetros respecto al sentido de estas, sólo se notifica que el proceso finalizó. Por otro lado, llama la atención que, si la fuente primaria de los datos sean los propios Centros Locales, éstos no tengan a su vez, y publiquen por su cuenta, informes de avances.**

Caso similar es el de los Tribunales Laborales Locales (Tabla 9) donde la concentración tanto de las demandas presentadas como de las sentencias emitidas se concentran en asuntos de carácter individual. **La eficiencia promedio de los Estados de la primera etapa alcanza, para enero del 2022, apenas un 7.23%, donde Tabasco reportó el mayor avance en cuanto a sentencias emitidas con 12%, mientras que Chiapas reporta el menor avance con 2.28% de sentencias emitidas.**

En el caso de los asuntos colectivos destaca que Durango reportó -19 demandas presentadas (sic.), así como la casi nula solución de las demandas colectivas, con sólo dos (una de Chiapas y otra de Tabasco) de un total, aproximado, de 208. Por lo que, junto son la información de las instituciones federales, se completa un cuadro de lentitud en la aplicación de la reforma, preocupante para el tamaño de cambios mandatados en el nuevo marco legal.

TABLA 9. ASUNTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS ATENDIDOS POR LOS TRIBUNALES LABORALES LOCALES EN ESTADOS DE LA PRIMERA ETAPA. 2022.

ESTADO	ASUNTOS INDIVIDUALES			ASUNTOS COLECTIVOS		
	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	% DE SENTENCIAS	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	% DE SENTENCIAS
DURANGO	1,706	61	3.58%	-19	0	0%

TABLA 9. ASUNTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS ATENDIDOS POR LOS TRIBUNALES LABORALES LOCALES EN ESTADOS DE LA PRIMERA ETAPA. 2022.

ESTADO	ASUNTOS INDIVIDUALES			ASUNTOS COLECTIVOS		
	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	% DE SENTENCIAS	DEMANDAS PRESENTADAS	SENTENCIAS EMITIDAS	% DE SENTENCIAS
ZACATECAS	782	97	12.4%	12	0	0%
SLP	2,012	246	12.23%	4	0	0%
HIDALGO	124	0	0%	7	0	0%
EDOMEX	7,568	448	5.92%	172	0	0%
TABASCO	1,468	183	12.47%	11	1	9.09%
CAMPECHE	824	62	7.52%	10	0	0%
CHIAPAS	1,009	23	2.28%	11	1	9.09%
TOTAL	15,493	1,120	7.23%	208	2	0.96%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

Del resto de entidades federativas no existe aún información respecto al comportamiento ni de solicitudes/conciliaciones ni demandas/sentencias en las instancias locales, salvo el caso de la Ciudad de México donde, **sin entrar aún en funciones el Tribunal Laboral Local**, reporta 88 demandas colectivas interpuestas y una sentencia emitida. Este hecho es preocupante, no sólo por la prematura publicación de información sino porque para el caso de la Ciudad de México el cambio normativo no está aún completado: la ley orgánica del poder judicial en la ciudad, de acuerdo a la propia STyPS se encuentra aún en discusión en el congreso local, es decir, no ha sido aún aprobada

ni ha entrado en vigor. Esto plantea dos posibles explicaciones: o bien el sistema de información de consulta pública habilitado por las autoridades mexicanas tiene severos problemas en cuanto a la veracidad y confianza de la información (y, por tanto, ninguno de los datos hasta ahora presentados puede considerarse como confiable) o, peor aún está el tribunal local funcionando sin marco regulatorio terminado.

Incluso en la mayoría de los Estados de la segunda etapa se reporta que los tribunales locales entrarán en funcionamiento hasta la tercera etapa nacional, lo que habla de la errática entrada en vigor del nuevo modelo laboral. Sea cual sea la razón, lo que en todo caso si se puede concluir una extendida opacidad sobre los ritmos y resultados de la aplicación de la reforma, sustentada en información fidedigna y no sólo en boletines de prensa.

Reformas de Estatutos

Sobre el número de organizaciones sindicales que han cumplido con el requisito de reformar su estatuto con base a la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, tampoco se ha localizado nueva información en los últimos dos meses. Aunque la pandemia por COVID-19 ha retrasado el proceso, además de que la mudanza de información de la STyPS al CFCRL con el levantamiento gradual de las distintas medidas de emergencia sanitaria más el propio correr del tiempo, van, poco a poco, levantando pretextos para el cumplimiento de la reforma, tanto por los sindicatos como por las autoridades mexicanas. **De acuerdo con el CFCRL, en lo que va del 2022, se han llevado a cabo, hasta la fecha en la que se redacta este informe, 5,051 sindicatos con registro local han adecuado sus estatutos, lo que supone que el 48.71%, de las más de 10 mil asociaciones sindicales activas en México (de acuerdo con la primera, segunda y tercera etapa de este trámite), han hecho este proceso (Tabla 10, 11, 12 y 13). Para el caso de sindicatos con registro federal, la actualización estatutaria ha alcanzado el 95.65% con 2,113 de un total de 2,160. A pesar de estos datos globales, sólo están disponibles para consulta, la información de la modificación de estatutos de apenas 58 sindicatos lo que impide verificar si las modificaciones estatutarias cumplen con las exigencias de la ley o constituyen una simulación, producto de un mero trámite administrativo y no de un ejercicio de libertad y autonomía sindical.**

TABLA 10. MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS EN ESTADOS DE LA PRIMERA ETAPA 2022

ESTADO	SINDICATOS ACTIVOS	ESTATUTOS MODIFICADOS	AVANCE
DURANGO	217	40	18.43%
ZACATECAS	177	87	49.15%
SLP	97	97	100%

TABLA 10. MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS EN ESTADOS DE LA PRIMERA ETAPA 2022

ESTADO	SINDICATOS ACTIVOS	ESTATUTOS MODIFICADOS	AVANCE
HIDALGO	69	51	73.91%
EDOMEX	433	394	90.09%
TABASCO	400	50	12.50%
CAMPECHE	149	4	2.68%
CHIAPAS	240	101	42.08%
TOTAL	1,782	824	48.61%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

TABLA 11. MODIFICACIÓN A ESTATUTOS EN ESTADOS DE LA SEGUNDA ETAPA 2022

MODIFICACIÓN ESTATUTOS. ESTADOS SEGUNDA ETAPA			
ESTADO	SINDICATOS ACTIVOS	ESTATUTOS MODIFICADOS	AVANCE
AGUASCALIENTES	62	37	59.68%
BAJA CALIFORNIA	188	67	35.64%
BAJA CALIFORNIA SUR	55	21	38.18%

TABLA 11. MODIFICACIÓN A ESTATUTOS EN ESTADOS DE LA SEGUNDA ETAPA 2022

MODIFICACIÓN ESTATUTOS. ESTADOS SEGUNDA ETAPA			
ESTADO	SINDICATOS ACTIVOS	ESTATUTOS MODIFICADOS	AVANCE
COLIMA	103	59	57.28%
GUANAJUATO	318	105	33.02%
GUERRERO	269	157	58.36%
MORELOS	226	116	51.33%
OAXACA	217	104	47.93%
PUEBLA	158	105	66.46%
QUERÉTARO	610	308	50.94%
QUINTANA ROO	375	232	61.87%
TLAXCALA	78	63	80.77%
VERACRUZ	516	139	26.94%
TOTAL	3,175	1,513	51.42%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

TABLA 12. MODIFICACIÓN A ESTATUTOS EN ESTADOS DE LA TERCERA ETAPA. 2022

ESTADO	SINDICATOS ACTIVOS	ESTATUTOS MODIFICADOS	AVANCE
CDMX	432	433	100.23%
CHIHUAHUA	206	177	85.92%
COAHUILA	173	83	47.98%
JALISCO	1,082	715	66.08%
MICHOACÁN	338	93	27.51%
NAYARIT	226	116	51.33%
NUEVO LEÓN	1,301	506	38.89%
SINALOA	191	55	28.80%
SONORA	882	334	37.87%
TAMAULIPAS	461	154	33.41%
YUCATÁN	163	69	42.30%
TOTAL	5,455	2735	50.94%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

TABLA13. MODIFICACIÓN A ESTATUTOS REPORTADOS A NIVEL NACIONAL. 2022

ETAPA	Sindicatos Activos	Estatutos modificados	Avance
PRIMERA ETAPA	1,782	824	48.61%
SEGUNDA ETAPA	3,175	1,513	51.42%
TERCERA ETAPA	5,455	2,735	50.94%
TOTAL	10,412	5,072	50.32%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. (2022).

Elecciones de dirigentes sindicales

En cuanto a la elección de dirigentes sindicales, **existe una gran opacidad sobre la información de cuáles sindicatos han electo a sus dirigencias por medio de lo que establece la Reforma de 2019**, la cual prohíbe las votaciones a mano alzada o a través de delegados, a la vez que establece que en la conformación de las planillas, se garantice la representación proporcional de género y abre la posibilidad a que la autoridad laboral verifique la elección en cualquier momento, a solicitud del sindicato o de por lo menos el 30% de sus afiliados, estableciendo que en caso de irregularidades, la elección será nula y la autoridad organizará una nueva. **Sin embargo, a la fecha no se tiene claridad de cuántos sindicatos han cumplido con este nuevo procedimiento.** Es de llamar la atención que a finales del mes de enero la STyPS, emitió un comunicado imponiendo el 31 de marzo del 2022 (concluyendo la prórroga establecida en 2020 por razón del COVID)⁶ como fecha límite para que los sindicatos cambien sus dirigencias de acuerdo con el nuevo procedimiento. **De acuerdo con la STyPS, son cerca de 161 organizaciones con direcciones cuyos periodos vencieron entre noviembre de 2020 y enero de 2022, entre las que destacan el Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación y Docencia Económica A.C (SITCIDE); Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Metropolitana (SITUAM); Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de México (SINTCOP); el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio “El Potrero” y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Afore XXI.**⁷

La reciente votación en el Sindicato petrolero es un claro ejemplo de cómo, a pesar de las nuevas reglas y la declarada voluntad del respeto al voto libre, directo y secreto existen caminos por los que las tradicionales mafias sindicales pueden cumplir en el papel con el trámite, sin que su control sobre las y los trabajadores se mueva un ápice. Esto sólo muestra que no un cambio en el marco legal no garantiza el final de la corrupción, incluso la puede mantener y expandir, en este caso, al elegir a un personaje que había sido originalmente nombrado personal de confianza.

⁶ Ver: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-lanza-llamado-a-renovar-directivas-sindicales-antes-del-31-de-marzo>

⁷ Ver: <https://www.gob.mx/stps/es/articulos/relacion-de-organizaciones-sindicales-con-vencimientos-de-directivas-sujetas-al-acuerdo-de-prorroga-de-vigencias-de-la-stps?idiom=es> (Consulta del mes de abril de 2022)

Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo

En el caso de las legitimaciones de los contratos colectivos de trabajo, medida que se anunció como una forma de acabar con la simulación en la contratación colectiva de los contratos de protección vigentes, **pues por medio de la legitimación los trabajadores pueden decidir sobre la persistencia de ese contrato o su terminación** Dicho esfuerzo tiene el propósito de acabar con la forma típica de las dirigencias sindicales del sindicalismo de protección que firmaban el contrato colectivo incluso antes de que existiera un trabajador contratado, careciendo de toda representatividad frente a los trabajadores, lo cual tomó auge sobre todo a partir de la década de los noventa; pese a este espíritu democratizador e incluyente de la reforma, en los hechos se ha manifestado de forma muy distinta.

De acuerdo con información proporcionada por la STyPS, al descontar los contratos inactivos, hay un universo aproximado de 87 mil contratos colectivos por legitimarse que en conjunto rigen las relaciones laborales. Como es de conocimiento público, a partir de que se promulgó la Reforma Laboral, se estableció un plazo para que los sindicatos legitimen su contratación colectiva, **la cual vence el 1 de mayo de 2023.**

Según la página oficial de la STyPS que da seguimiento a este proceso, al 24 de abril únicamente se habían legitimado 3,839 CCT (de los cuales 3,657 ya han sido declarados en la página web que da seguimiento a las legitimaciones). Lo que representa un porcentaje muy bajo con respecto del total de CCT en el país. Sin duda alguna, lo más cuestionable es que solamente no se han legitimado 34 CCT, algo que rompe con cualquier análisis sobre el conocimiento de las relaciones laborales en el país donde priva el desconocimiento de los trabajadores, no sólo de su contratación colectiva, sino en muchos casos, del sindicato que los “representa”.

Gran parte de estos procesos se han dado en medio de la opacidad, con importantes carencias de información, no sólo ante la sociedad y opinión pública, sino sobre todo ante los mismos trabajadores, teniendo participaciones mínimas, lo cual se hace evidente al revisar actas de votación

de los procesos de legitimación. **Un ejemplo que salta a la vista es el proceso de legitimación que se desarrolló en la planta Coroplast Cable Trading México localizada en el Estado de Guanajuato, en donde laboran poco más de 1,200 trabajadores, pero la autoridad laboral sancionó que solamente tenían derecho a votar 710 trabajadores (59% del total) y en el proceso solamente votaron 376 trabajadores lo que representa el 31% del total de trabajadores y el 52% del reconocido por la autoridad laboral. De estos 376 trabajadores que participaron en la consulta 177 legitiman el CCT lo que representa poco menos del 25% de los trabajadores que la autoridad reconoció con derecho a participar y el 14.75 del total de los trabajadores.**

Al revisar una muestra aleatoria de las actas de legitimación, se detectó que algunas empresas presentan inconsistencias entre el número de trabajadores que laboran en la planta y los que tienen derecho a participar de la legitimación. Tal es el caso de la empresa Tokio Roky de México, que tiene una planta de más de 20 mil metros cuadrados para producir catalizadores para Mazda, y que gestiona el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República mexicana (SITIMM) en la cual sólo se permitió la participación de 41 trabajadores, de los cuales solo votaron 31, todos a favor del CCT. Este mismo sindicato tiene procesos de legitimación poco claros, por ejemplo, en la planta TT Green Metals México, localizada en Apaseo el Grande, Guanajuato, donde únicamente 17 trabajadores tuvieron derecho a participar en el proceso de legitimación realizado el 11 de noviembre de 2020, de los que sólo 13 votaron, (11 a favor del CCT). Al día siguiente, el 12 de noviembre, en la empresa TTH Automotive, de la misma localidad, sólo 23 trabajadores tuvieron derecho a voto, participando 21, de los cuales 20 votaron a favor del CCT. Para el 13 de noviembre, en la misma localidad, sólo 15 trabajadores de la empresa FTS Automotive tuvieron derecho a votar, votaron 14 de los que 12 lo hicieron en sentido favorable al CCT. En la misma fecha y lugar se legitimó el CCT de la empresa METALSA, con 22 trabajadores con derecho a votar de los cuales participaron 20 todos favorables al CCT. Para el 30 de noviembre en la localidad de Silao se legitimó el CCT de la empresa NISTRANS INTERNACIONAL DE MÉXICO, donde sólo 10 trabajadores tuvieron derecho a votar, y todos ellos estuvieron de acuerdo con el CCT.

Por otra parte, llama mucho la atención el caso de la empresa CEMEX, que fue de las primeras empresas en legitimar su CCT bajo la representación del Sindicato Nacional de la Industria Cementera, y sus Derivados, Similares y Conexos de la RM, en el estado de Baja California el 26

de noviembre de 2019 permitiendo que únicamente 5 trabajadores tuvieran derecho a votar, participando 4, todos ellos a favor del CCT. Estos datos representan una pequeña muestra que valida la impresión respecto a que gran parte de los procesos de legitimación no han contado con la participación de los trabajadores que están sujetos a las regulaciones establecidas en el CCT, lo que deja claro que hay un proceso de simulación para cumplir con la ley en tiempo y forma. El sindicalismo antidemocrático está muy acostumbrado a realizar estos procesos, pero lo que es preocupante es que el gobierno actual valide este proceso de simulación.

Si bien, el análisis de una muestra representativa de los casos donde estas irregularidades de escándalo han tenido lugar, es un proceso en desarrollo y basta con mencionar los ejemplos arriba citados para llamar la atención sobre las peligrosas simulaciones en curso por parte de empresas y sindicatos de protección. De confirmarse que estos ejemplos no son la excepción, sino la generalidad del proceso, el gran avance que prometía la reforma quedará en letra muerta.

Otro gran pendiente es el protocolo de legitimación que concede el poder al sindicato titular del CCT organizar el proceso de legitimación y validarlo, convirtiéndolo en juez y parte del proceso, y que ha acreditado muchas críticas a raíz de lo sucedido en el proceso de GM-Silao. En ese sentido, también existen dudas fundadas de la inasistencia de los funcionarios laborales a los procesos de consulta, tal y como lo documentamos en el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en el primer intento de consulta de legitimación en GM-Silao. A pesar de las críticas que han señalado varias instituciones (OIT, CILAS-CALIS, INE, etc.), el protocolo no se ha modificado y sigue rigiendo los procesos de consulta.

Por otra parte, se ha bloqueado la posibilidad de contar con observadores externos de la sociedad civil en estos procesos, valga decir que también se carece de criterios objetivos para la determinación de la aceptación o negativa de su participación, lo que prácticamente ha dejado en la opacidad todos los procesos que se han realizado.

En cuanto a los CCT que no se han ratificado resaltan en primer lugar el CCT de GM-Silao, por ser el primero en que la voluntad auténtica de los trabajadores se expresó al ganar el NO en la segunda votación en agosto de 2021. Sin embargo, la terminación de este contrato se dio hasta 3 meses después de ese proceso (en noviembre de 2021), lo que permitió al sindicato titular maniobrar en su beneficio a pesar de que los trabajadores le habían dado la espalda desde la primera consulta llevada

a cabo en abril de 2021 con graves irregularidades. También resaltan los CCT no legitimados en 4 maquiladoras de Matamoros, que en 2020 tuvieron un proceso de movilización en contra de sus direcciones sindicales por no defender los intereses de los trabajadores.

De los sindicatos y centrales sindicales que más procesos de consulta han realizado destacan aquellos que distan mucho de tener una vida democrática y participativa, en primer lugar, encontramos a la “UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURÍSTICA, HOTELERA, GASTRONÓMICA, SIMILARES Y CONEXOS” perteneciente a la CROC con 62 procesos de legitimación, seguido del “SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL MECANICA AUTOMOTRIZ SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” perteneciente a la CTM con 50 procesos, y en tercer lugar al “SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CEMENTERA Y SUS DERIVADOS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” también vinculado a la CTM con 33 procesos.

En cuanto a los contratos no legitimados el sindicato que ha perdido 4 legitimaciones del CCT es el “SINDICATO DE JORNALEROS Y OBREROS INDUSTRIALES Y DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE H. MATAMOROS, TAMAULIPAS” seguido del “SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LÓPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” con dos consultas de legitimación pérdidas.

estaca que entre los 1,610 contratos que se reportan como legitimados, al menos 234 pertenecen a organizaciones adheridas a las tradicionales Confederaciones corporativas con largo historial de simulación sindical. A su vez, destaca que sólo 34 contratos no están legitimados.

Consulta de revisiones salariales y contractuales

En el primer bimestre de 2021 se celebraron poco más de 5,572 revisiones salariales, hecho que contrasta con las 979 registradas para el mismo periodo en 2022.

Por su parte, según datos de la STSP y Banxico⁸, en el segundo cuatrimestre del año pasado las cifras de revisiones de salarios contractuales fueron las siguientes; En septiembre 484 empresas y sindicatos llevaron a cabo su revisión salarial registrando un incremento salarial contractual promedio de 4.13%, siendo mayor en el sector de manufactura (4.99%) que en otros sectores (3.89) y siendo mayor en empresas privadas (5.36%) que en empresas públicas (3.40%). Tal aumento se ve notablemente reducido cuando se observa el incremento real ex-post⁹, el cual fue de -1.57%.

Octubre fue el mes de 2021 en el que más empresas y sindicatos realizaron su revisión salarial, registrándose 703 y cuyo incremento salarial contractual promedio fue nuevamente de 4.13%, siendo, conforme a los esperado, mayor en el sector manufacturero (5.76%) que en el resto de los sectores (3.82%). Respecto a la diferencia entre empresas privadas y públicas, fue mayor en las primeras (5.39%) que en las segundas (3.49%). El incremento real ex-post fue de -2.02%.

En el mes de noviembre de 2021 fueron 116 empresas y sindicatos las que llevaron a cabo su revisión de salarios contractuales, logrando un aumento promedio de 5.2%, de nuevo con notables diferencias entre el sector de manufacturas (5.35%) y el resto de los sectores (4.55%), así como entre el sector público (3.49%) y el privado (5.39%). De nuevo, el incremento real ex-post fue negativo, en este caso, de -2.03%.

El año 2021 cerró con pocas revisiones salariales, sumando apenas 67, en las cuales se acordó un incremento salarial contractual promedio de 5.51%, que en el sector manufacturero fue mayor que

8

Ver: <https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA14&locale=es> (Consulta del mes de enero de 2022)

⁹ Es decir, cuando se descuenta el efecto de la inflación efectiva.

en el resto de los sectores, 5.65% y 5.02 respectivamente. Más marcada fue la diferencia entre el aumento en empresas públicas (3.38%) y las privadas (5.54%). En este mes el salario real ex-post fue ligeramente más favorable, pero siguió siendo negativo, registrando un promedio de -0.51.

En resumen, la revisión de lo ocurrido en esta materia durante el último cuatrimestre de 2021 muestra que a pesar de registrarse aumentos de entre 4 y 5%, en términos reales hubo una pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores; ganaron más dinero, pero éste les alcanza para menos, debido a la inflación la cual cerró en 7.36%, muy por encima del rango objetivo del Banco de México (+2.00%, +4.00%)¹⁰. Se puede hablar en este sentido de una caída generalizada de los salarios pues el 65% de los aumentos salariales de 2021 se ubicaron por debajo de la inflación.

A lo largo del 2022 la inflación se ha mantenido en niveles muy elevados, registrando una tasa anual de 7.45% para el mes de marzo. Por su parte, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) aprobó un aumento al salario mínimo de 22%, ubicándose en \$172.87 pesos diarios (y de \$260.34 en la Zona Libre de la Frontera Norte), esto gracias a la aplicación del Monto Independiente de Recuperación y de un aumento directo del 9%, con el fin de incrementar el poder adquisitivo de las y los trabajadores. Tanto la inflación como el aumento al salario mínimo son elementos decisivos para las revisiones salariales y contractuales que se encuentran en proceso entre enero y febrero pues muchos sindicatos toman como principal parámetro de negociación el aumento al salario mínimo, solicitando un incremento similar (de entre 9% y 22%). Conviene señalar que, aunque no se reconozca de manera oficial, el 9% que acompaña al MIR en los hechos opera como el tope para las revisiones de los salarios contractuales, sobre todo en el sector privado. Para el sector público, el tope es todavía más restrictivo pues se reduce al 3.5%, claramente por debajo de la inflación. Con esto, se continúa con la exclusión de los salarios contractuales de la política de recuperación del poder adquisitivo de los salarios que sólo ha sido aplicada a los salarios mínimos generales y profesionales. El deterioro de los salarios contractuales en su poder de compra continúa además de que, con su exclusión, se distorsiona el mercado laboral por la compactación obvia que se genera.

¹⁰ Ver: <https://www.gob.mx/shcp%7Cgacetaeconomica/articulos/inflacion-anual-cerro-2021-en-7-36> (Consulta del mes de enero de 2022)

Titularidades

En cuanto a las titularidades de contratos a partir del voto libre directo y secreto de las y los trabajadores destacan los casos de Mineros y Tridonex.

Para el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMRM), después de un proceso de judicialización que terminó en una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que en octubre del 2021 mantuvo la titularidad del contrato de la mina de El Sombrero en el SNTMMRM, luego de que la empresa Grupo México intentó tomar las nuevas condiciones legales para retirarle la titularidad al Sindicato Minero, alterando el padrón de votación (como en los casos de legitimaciones contractuales arriba referidos) y, violar en una sola maniobra tanto el derecho a la libre asociación y libertad sindical, como el derecho a la huelga.

El otro caso para resaltar en el presente informe es el caso del Sindicato Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios Movimiento 20-32 (SINTIS) que obtuvo la titularidad del contrato en la planta de Tridonex en Matamoros, Tamaulipas. En la votación realizada el pasado 1 de marzo, el independiente SINTIS logró una mayoría abrumadora sobre el sindicato corporativo afiliado a la CTM. Además de la importancia que significa la pérdida de control de una planta más por parte del sindicalismo corporativo y tradicional, el caso es de relevancia por ser también un caso que fue objeto de demanda por violaciones al apartado 23 del TMEC. Otro caso para destacar es la derrota del SIAMARM-CTM en la planta de Panasonic en Tamaulipas, que perdió la titularidad, también ante el SINTIS en abril de este año.

Por otro lado, en el último mes trabajadores de la planta de Saint Gobain en Cuautla, Morelos, anunciaron la creación del nuevo e independiente Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México” para disputarle la titularidad al tradicional Sindicato de Confederaciones de Trabajadores y Campecinos (CTC).

Género

La Reforma Laboral de 2019 incorporó la perspectiva de género como un enfoque transversal en sus lineamientos. Esto se observa en las modificaciones hechas a la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) que fortalecen lo previsto en los artículos 2 y 3 relativos a la igualdad sustantiva como elemento clave para el trabajo decente. Destaca en este sentido la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132 en la que se señala que es obligación de los patrones implementar, en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la violencia por razones de género, así como atender los casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

Otra adición a la LFT destacable en materia de género se encuentra en el Apartado IX Bis del Artículo 371 sobre los estatutos de los sindicatos, en dicho apartado se estipula que las directivas sindicales deberán integrarse proporcionalmente en razón de género, es decir, que tendrán que integrarse mujeres que representen proporcionalmente a la cantidad de mujeres trabajadoras sindicalizadas. De acuerdo a lo señalado arriba, no existe manera de comprobar si las reformas estatutarias en efecto contemplan la exigencia normativa en materia de proporcionalidad en la composición de las directivas sindicales.

A raíz de la pandemia por COVID-19 se adicionó otro artículo de la LFT en el que se observa una preocupación por las brechas de género debido a las labores de cuidados. En el Artículo 330-H, adicionado en enero de 2021, se señala que en la modalidad de teletrabajo el patrón debe promover el equilibrio en la relación laboral con el fin de que las y los trabajadores gocen de un “un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales”¹¹ Asimismo se añade que se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.

Con el fin de que estas y otras disposiciones incluidas en la Reforma Laboral se hicieran operativas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró en 2020 el *Modelo de protocolo para prevenir*,

¹¹ Ver: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf (Consulta del mes de febrero de 2022)

*atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*¹². Teniendo como punto de partida la ya mencionada Fracción XXXI del artículo 132 de la LFT este documento ofrece un protocolo general para abordar casos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales en el lugar de trabajo.

El documento ofrece definiciones generales en los que el acoso sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se comprenden como formas de acoso laboral , posteriormente se presenta el marco normativo el cual se encuentra sustentado tanto en la legislación nacional (Constitución mexicana, LFT, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras) como en legislaciones internacionales, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para" y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El Modelo de Protocolo propone un conjunto de actores estratégicos para atender los casos de acoso y hostigamiento, el más importante es la Persona Consejera, la cual será el primer contacto para las presuntas víctimas de estas conductas, esta persona deberá tener conocimiento en materia de igualdad y no discriminación y tendrá como principales funciones atender a la presunta víctima y dar seguimiento al caso tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en caso de que la presunta víctima solicite su acompañamiento. Otro actor estratégico es el Comité de Atención y Seguimiento el cual se deberá crear en cualquier centro de trabajo que cuente con 15 o más personas trabajadoras y tendrá las siguientes funciones 1) emitir y aplicar el Protocolo adaptado a su lugar de trabajo, 2) diseñar un plan de trabajo para sensibilizar a los miembros del Comité y al personal del centro de trabajo sobre temas de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, 3) conocer y dar atención a las quejas en esta materia, 4) determinar las medidas de protección para cada caso, 5) Difundir sobre la vía y procedimientos sobre casos de violencia y acoso, así como sobre las funciones del Comité y 6) Actuar conforme a los principios del protocolo.

Además de estas y otras definiciones y disposiciones generales, el Modelo de Protocolo incluye un conjunto de anexos con formatos para realizar entrevistas a presuntas víctimas y presuntos agresores, así como matrices útiles para dar seguimiento a los casos. Cabe señalar que el espíritu

¹² Ver: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf (Consulta del mes de marzo de 2022)

del Modelo no se basa en una visión exclusivamente punitiva, sino que priorizan procesos de sensibilización y modificación de conductas, así como de aprendizaje colectivo pues se contemplan campañas de difusión y divulgación de estas problemáticas como medios primordiales para la prevención y erradicación de tales conductas nocivas.

A través de estas medidas (modificaciones a la LFT y creación del Modelo de Protocolo) las autoridades laborales mexicanas impulsan desde 2019 la “igualdad formal” entre hombres y mujeres, sin embargo, lo que se debe estudiar en los hechos es la “igualdad sustantiva”, esto es, la manera en la que en el día a día de los centros de trabajo y en los sindicatos esto se lleva a cabo. En el campo del sindicalismo independiente y democrático, tradicionalmente profundamente masculino y protagonizado por hombres, se encuentran relevantes señales de transformación, empujadas por las propias mujeres sindicalistas quienes en espacios como la Nueva Central de Trabajadores (NCT) han organizado desde su fundación el colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad. Un avance destacable, pero aún excepcional, es la elección de una mujer trabajadora de General Motors Silao (Guanajuato) como Secretaria General del SINTTIA (Sindicato Independiente Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz), sindicato independiente que ganó el derecho a firmar el CCT en la Planta Silao de GM a comienzos de febrero, arrebatándoselo a la CTM con 76% de los votos.

Mecanismo y respuestas del Capítulo 23

Laboral del T-MEC

La nueva Ley Federal del Trabajo compatibilidad con: a) el dictamen del 2018 establecido en el Capítulo 23 Laboral (y su anexo 23-A para el caso mexicano) del T-MEC (USMCA, por sus siglas en inglés) en materia de libertad sindical y negociación colectiva entre México, Estados Unidos y Canadá¹³ y b) El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁴ relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y negociación colectiva.

En tal virtud, las disposiciones laborales del T-MEC se presentan como instrumentos donde se pueden presentar quejas laborales entre las naciones involucradas y resolverlas **mediante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (RRLM, por sus siglas en inglés)**, el cual se caracteriza por sancionar no al sector productivo, sino directamente a las empresas, afectando directamente sus exportaciones y, por tanto, su Cadena Global de Valor en caso de incurrir en violaciones a los términos del tratado en la materia. Su función es poner las herramientas para solucionar, mutuamente, las violaciones laborales y sindicales que sufren las y los trabajadores. Las primeras dos denuncias con las que se puso en marcha el RRLM se presentaron en mayo de 2021: la primera contra la empresa líder en la remanufactura de partes automotrices, Tridonex, el 10 de mayo en Matamoros Tamaulipas y la segunda contra la planta automotriz de la General Motors el 12 de mayo en Guanajuato, Silao. Esta última de gran interés, puesto que fue prueba victoriosa de la lucha colectiva, democrática y transparente de las y los trabajadores en México contra la CTM y un ejemplo a seguir en la constante lucha contra el charrismo sindical en el país.

México también ha notificado violaciones a las prácticas laborales de Estados Unidos. En 2021, Esteban Moctezuma Barragán, embajador de México en Estados Unidos, denunció con el secretario de trabajo, Marty Walsh, que Estados Unidos descuida los derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores migrantes en la industria agrícola y de procesamiento de alimentos al negárseles el

¹³ Aunque, actualmente, este acuerdo existente sólo aplica entre Estados Unidos y México; y México y Canadá. Pero no entre Estados Unidos y Canadá.

¹⁴ Este convenio fue ratificado por México en noviembre de 2018 y entró en función en noviembre del año 2019

pago de trabajo por horas extras, el acceso al salario mínimo, el derecho a la sindicación y negociación colectiva, el cumplimiento de protocolos de salud y seguridad, así como constantes incidentes de acoso sexual y violencia de género. Por ahora, este tipo de violaciones de trabajadores mexicanos en Estados Unidos quedan clasificadas como “inaceptables” y a tomar en cuenta para el Consejo Laboral del T-MEC, sin embargo, no hay respuestas claras sobre cómo ayudar a dichos trabajadores. Esto se traduce en que el RRLM sigue siendo, en su forma actual, un mecanismo excluyente y discriminatorio y, de aplicación discrecional al permitir que las grandes empresas violen las protecciones del derecho debido y sentar precedentes aún peligrosos para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 de la OIT fundamento del artículo 23 del T-MEC d. De esta manera, y antes de seguir avanzando con este mecanismo, el RRLM debe gestionarse pensando en crear procesos transparentes, inclusivos y democráticos.

Caso de General Motors en Silao: ejemplo de las posibilidades del nuevo modelo laboral para la conquista de los derechos humanos laborales

El caso más importante que se tiene del funcionamiento del RRLM es el de GM de Silao en México, el cual tuvo un largo proceso de lucha en tres etapas claves y que se definió con la votación llevada a cabo los días 1 y 2 de febrero de 2022. La primera coyuntura fue la votación por la legitimación del CCT el 21 y 22 de abril de 2021, la cual fue suspendida por las irregularidades detectadas por personal de la STPS y las denuncias presentadas por los trabajadores. Derivado del recurso legal promovido por los trabajadores por las condiciones de violencia antes y durante la votación, así como la activación del RRLM, la STPS ordenó que se llevará a cabo otra votación para la legitimación del CCT garantizando condiciones de seguridad.

La segunda votación se llevó a cabo los días 17 y 18 de agosto de 2021 con; la participación comprometida de observadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Instituto Nacional Electoral (INE), de organizaciones sindicales contrapartes aliadas (como lo son Unifor de Canadá e IndustriAll Global Union) y del mismo CILAS-CALIS. De esta manera, se observó y monitoreo (a pesar de la violencia contra los y las trabajadoras, los intentos de sabotaje y corrupción por parte del sindicato de protección de la CTM que “para forzar que votaron afirmativamente el CCT) que alrededor de 6,300 trabajadores votaran libremente para decidir la continuidad o

cancelación del Contrato Colectivo del sindicato de protección del sindicato Miguel Trujillo López. Así, 3214 trabajadores y trabajadoras decidieron, por voto mayoritario, revocar ese pacto colectivo.

El logro de los trabajadores y trabajadoras del GM-Silao por un sindicato independiente que representara y defendiera sus derechos, así como la mejora de sus condiciones de trabajo y salario se alcanzó con la votación histórica los días 1 y 2 de febrero de 2021 cuando eligieron al SINTTIA como su organización sindical para firmar un nuevo CCT.

El camino recorrido por el SINTTIA marca la importancia y valor de los nuevos instrumentos, instituciones y mecanismos para hacer efectiva y real la libertad sindical. A pesar de contar con un marco legal nacional, y una supranacional, los mecanismos siguen siendo ambivalentes e incompletos, al menos en México, pues las malas prácticas y debilidad estructural de las autoridades laborales persiste (así como la insuficiencia los actores sociales, especialmente del sindicalismo independientes, corrupción y trabas para llevar a cabo procesos democráticos y transparentes; además del presupuesto necesario para esta transición del sistema laboral en México. La necia realidad nacional es la de siempre: el problema no son las leyes, o su inexistencia, sino su incumplimiento cuando favorecen a las y los trabajadores. Pese a la obviedad, no puede dejar de mencionarse que el papel tanto del Estado mexicano como de los patrones y las organizaciones sindicales adheridas a los mismos siguen siendo sujetos opositores de la auténtica libertad sindical. Su interés fundamental sigue puesto en contener, mermar, las legítimas demandas de las y los trabajadores para garantizar los máximos índices de explotación de la fuerza laboral., con el menor costo; para ello, se siguen impulsando actos de sindicalismo controlado y dócil, que se allane sistemáticamente a los intereses empresariales, lo que choca, por definición, con la “política de gobierno de respeto y promoción” de agrupaciones gremiales auténticas y autónomas.

Las grandes empresas y los sindicatos de protección siguen teniendo claros, sus objetivos y actúan en consecuencia en: controlar la contratación colectiva y mantener los contratos de protección, limitar y, de ser posible, nulificar los derechos laborales, así como la máxima flexibilidad, aún contra los derechos mínimos previstos en la Ley Federal del Trabajo, en las contrataciones, la jornada laboral y la materia de trabajo. En los hechos se pretende consolidar al sindicalismo corporativo y al de protección, a los cuales se les ha llegado a calificar desde “mal necesario” hasta “sindicalismo ideal”, es donde se deben perfeccionar los elementos antes enlistados que configuran el marco de una disputa mucho más profunda: la que se da entre los intentos seguir con modelos neoliberales,

con sus componentes individualizadores y mercantilizadores de todos los aspectos de la vida cotidiana, incluida la laboral, por un lado y, por otro, la reivindicación de lo colectivo (como lo sucedido en GM de Silao) como fundamento para la creación alternativa de un modelo de justicia social diferente.

En ese sentido, las disposiciones y mecanismos laborales del T-MEC funcionan como un buen avance, sin embargo, las obligaciones y especificaciones para las grandes empresas, en materia de ejercicio de la libertad sindical, deben ser: a) más claras, b) democráticas y transparentes en beneficio de las y los trabajadores y c) obligadas, con severísimas sanciones en caso de incumplimiento. Además de prever mecanismos de reparación del daño a las y los trabajadores afectados por las acciones de las empresas contrarias al ejercicio de la libertad sindical, medidas de no repetición y sanciones a funcionarios públicos que actúan en colusión con las empresas y sindicatos de protección y/o sean omisos en el cumplimiento del marco legal.

El 30 marzo de 2022 se iniciaron las negociaciones entre el SINTTIA y los representantes de la empresa GM complejo Silao para la firma de un nuevo contrato colectivo. El sindicato realizó el emplazamiento a huelga como lo marca la legislación mexicana y entregó una propuesta de contrato colectivo de trabajo. La empresa, por su parte, no respondió con una contrapropuesta formal, sino que se limitó a revisar cláusula por cláusula todas y cada una de las propuestas del sindicato, iniciando con las administrativas y posteriormente entrar a las cláusulas económicas. En cuanto a las cláusulas administrativas el tema de mayor complicación fue la bilateralidad, ya que la empresa GM mostró una negativa constante a la intervención del sindicato, la legítima representación de la base trabajadora, en cualquier aspecto que tenga relación con los trabajadores. En cuanto a la propuesta económica, el SINTTIA hizo una propuesta de incremento basada en cinco aspectos: 1) La inflación del 2021, que, 2) La mitad de la inflación esperada para 2022, 3) Un incremento por exportación, ya que más del 75% de la producción de la planta se exporta al mercado norteamericano, 4) Un incremento que permita la recuperación del poder adquisitivo de las familias de trabajadores de GM – SILAO y 5) Un porcentaje de incremento relacionado con el incremento de la producción de 2021. Frente a esta propuesta la empresa respondió con una contrapropuesta del 3.5% de incremento salarial, lo cual no cubre ni siquiera la mitad de la inflación de 2021 que fue del 7.36%. Paralelamente en el plano legal la empresa desconoció la representación del SINTTIA para negociar el CCT, orillando a que un tribunal archivará el emplazamiento a huelga. El SINTTIA nuevamente unos días después realizó el emplazamiento a huelga con la misma fecha (31 de mayo),

con la finalidad de no dilatar más el proceso de negociación. Al momento de cerrar la presente investigación, las negociaciones entre el SINTTIA y la GM continúan entre la cerrazón empresarial y la convicción de los trabajadores por hacer valer en los hechos las nuevas posibilidades de la reforma.

Conclusiones

Aunque ya han pasado tres años del inicio de la Reforma Laboral, su implementación es aún un proceso en curso y una valoración profunda y contundente de sus verdaderos alcances, retos y contradicciones es aún prematura. Sin embargo, ya ha transcurrido suficiente tiempo para empezar a vislumbrar tendencias en su aplicación. De la valoración de sus distintas dimensiones se pueden desprender algunas primeras conclusiones: hasta ahora poco ha cambiado en cuanto al ejercicio de los derechos humanos laborales en el país. La implementación de la Reforma ha sido preocupantemente lenta, contradictoria y opaca en varios de sus aspectos claves.

Es cierto que la pandemia cambió los ritmos de funcionamiento del total de la sociedad, incluidas organizaciones sindicales, patronales y al propio estado. Sin embargo, si en no pocos sectores productivos, copados por el sindicalismo tradicional, en los peores momentos de las crisis sanitarias no se detuvo la actividad, poniendo a las ganancias por encima de la salud de los trabajadores, violando derechos, imponiendo despidos injustificados, suspensiones laborales sin sueldo, o el crecimiento generalizado de la precariedad laboral ¿por qué la puesta en marcha de un marco jurídico que puede hacer salvaguardar los derechos laborales no se aplica con la misma energía con que durante la pandemia se puso en juego la vida de millones de trabajadores?

El flujo de información sobre la puesta en marcha de las nuevas instituciones es irregular y no se actualiza recurrentemente. Esto es cierto tanto en términos de generación de información oficial (en reportes, informes o estudios de fácil consulta pública) como en el uso de los recursos estatales para hacer saber a las y los trabajadores del país los cambios en curso, sus implicaciones y posibilidades.

En no pocos casos, los perfiles de las personas responsables de las nuevas instituciones a nivel local se encuentran vinculados a los poderes fácticos tradicionales y a las antiguas formas de control y corrupción institucional del viejo modelo.

Las nuevas instituciones presentan preocupantes problemas en su consolidación, hecho que se ve reflejado, por ejemplo, en la posposición del arranque de la tercera etapa de la reforma por cinco meses más, por mencionar sólo un elemento. Sin una estrategia consolidada de cierre de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federal y locales), junto con el despegue operativo óptimo de los nuevos Centros; el resultado esperado a la vuelta del siguiente año es un cuello de botella y

confusión administrativa que retarde la solución de controversias y, por tanto, alargue el acceso de los trabajadores a la justicia.

La falta de una política presupuestal fuerte para la puesta en marcha del CFCRL es una importante limitación para que los procesos de legitimación contractuales y elecciones sindicales puedan transcurrir con plenas garantías para que la opinión de los trabajadores se haga valer. Esto se ve confirmado en el hecho de que los procesos de legitimación han transcurrido con no pocas elecciones simuladas (por los escandalosamente raquíticos padrones en comparación con el tamaño de la planta laboral), manteniendo la posibilidad para que las mafias asociadas al sindicalismo de protección encuentren vías para atravesar los nuevos requerimientos legales sin mayores consecuencias para mantener sus intereses y privilegios. Lo anterior ocurre en no pocos casos con, al menos la omisión por parte de las autoridades laborales mexicanas.

No existen mecanismos para que organizaciones de la sociedad civil puedan acreditarse, cumpliendo requisitos garantistas básicos, como observadores de los distintos procesos electorales que, supuestamente, se están introduciendo en el mundo del trabajo, a fin de poder dar fe de la correcta aplicación de la reforma y dar garantías para que los trabajadores puedan libremente expresar su opinión.

Parecería como si para el Estado mexicano las metas en cuanto aplicación de la reforma, ya sea legitimaciones contractuales, actualizaciones estatutarias o elecciones de directivas sindicales, son simplemente cifras con las que cumplir, sin detenerse a revisar el camino que lleva a las triunfalistas declaraciones tanto gubernamentales como empresariales. Así lo muestran los casos detectados en donde votaciones de legitimación contractual son llevadas a cabo **y validadas** aún con niveles escandalosamente bajos de participación, o en la constante negativa a la vigilancia ciudadana.

Las personas que trabajan y viven de su trabajo, son la base sobre la cual toda sociedad se levanta y puede funcionar como tal, de modo que la garantía del ejercicio de sus derechos humanos laborales no es sólo una medida de mínimo respecto a la universalidad de tales derechos, sino también una muestra de la democracia realmente alcanzada. Es por esto por lo que el diálogo social, como se enfatiza en distintos discursos y declaraciones oficiales, es central. Sin embargo, es preocupante que dicho diálogo, a lo largo de todo el camino hasta ahora recorrido, ha tenido desde el Estado como interlocutores predilectos tanto a las tradicionales representaciones sindicales corruptas como a las

representaciones patronales, en detrimento de organizaciones del movimiento sindical independiente.

En la realidad laboral mexicana muchas cosas están cambiando: desde la creación de las nuevas instituciones, pasando por las modificaciones en materia legal (Reforma a la Ley Federal del Trabajo), y un cambio internacional en el acuerdo comercial más importante para la economía mexicana (Capítulo 23 del T-MEC). Estos cambios han permitido ya el surgimiento de importantes actores demandando libertad sindical (SINTTIA, SNITIS, LSM, etc.), estos casos muestran que de parte de las y los trabajadores del país tienen voluntad por conquistar y hacer valer sus derechos.

Desafortunadamente, por muy importantes y significativos que han sido estos procesos, al ver la escala nacional, son relativamente pocos. Por lo que, en términos generales, en estos tres primeros años de la reforma han imperado las posiciones y exigencias de los representantes de los empleadores, quienes asumen que pueden violentar los derechos colectivos de los trabajadores.

Los cambios normativos e institucionales de poco o nada servirán sin la acción consciente de las y los trabajadores, quienes deben de ser el actor protagonista del cambio anunciado y en proceso de implementación, no las nuevas instituciones laborales, ni los gobiernos y mucho menos las empresas. Aún estamos a tiempo para corregir los problemas que se pueden alcanzar a visualizar con la información disponible, para asegurar que la implementación de la reforma laboral tenga como resultado un nuevo periodo en la vida laboral del país, marcada por la conquista y garantías de derechos en vez de cambiarlo todo para que nada cambie.

Anexos

Índice de tablas

Tabla 1. Presupuesto aprobado para la JFCA y CFCRL. (MXN corrientes) (2018-2022)	14
Tabla 2. Presupuesto real JFCA y CFRCL. Base 2013	16
Tabla 3. Etapas, Estados por etapa y tiempos de implementación de la reforma	18
Tabla 4. Avance en conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los Estados de la primera etapa. 2022	20
Tabla 5. Avance en conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los Estados de la segunda etapa más la Ciudad de México 2022	21
<i>Tabla 6. Actividades de los Tribunales Laborales Federales por Estado y etapa de implementación. 2022</i>	23
<i>Tabla 7. Información general primera fase de implementación. 2022.</i>	25

Índice de gráficas

Gráfica 1. Presupuesto de la JFCA y del CFRL (MXN corrientes). (2018-2022)	15
Gráfica 2. Presupuesto federal real en instituciones de conciliación laboral. Millones de pesos constantes, base 2013	16



Para la realización y publicación de la publicación “3 años de la Reforma Laboral 2019 y del Capítulo 23 Laboral del T-MEC: Balance y perspectivas” CILAS ha recibido apoyo de UNIFOR

Para cualquier información acudir o contactar al CILAS

Versalles 61, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600. Ciudad de México

Teléfono: 55-5207-4147

Correo: cilas@prodigy.net.mx

www.cilas.mx

Directiva: Luis Bueno Rodríguez / Héctor de la Cueva / Carolina Ledezma

Ciudad de México, mayo del 2022



REFORMA LABORAL 2019 Y CAPÍTULO 23 LABORAL DEL T- MEC:

Experiencias y perspectivas
(2021- 2022)



RECUERDA...

"Los derechos puestos hoy en cuestión son de tal trascendencia, y el perderlos tendría consecuencias de tal magnitud que, como empieza ya a percibirse, la situación está provocando una reacción de rebeldía e inconformidad marcada aun en amplios sectores tradicionalmente ajenos a las luchas reivindicativas.

Darle cause a esa rebelión, mantener en las luchas a esos destacamentos y ganarlos de manera definitiva para procesos de organización permanente que vayan más allá de las resistencias particulares, es una tarea indispensable y un reto ineludible"

**- En memoria de Alejandro Vega
García, miembro de la directiva del
CILAS**

**Reporte elaborado por el Equipo de Investigación y
Monitoreo del CILAS- CALIS. Autores:**

- Julio César Saavedra Martiñon
- Luis Bueno Rodríguez
- Luis Guillermo Rangel Rojas
- Rigoberto Reyes Sánchez
- Willebaldo Gómez Zuppa

Visita las redes sociales del Centro de Apoyo para la Libertad Sindical (CALIS) y conoce las últimas noticias laborales y sindicales en México, así como los diversos talleres y asesorías que se ofrecen:



Centro de Apoyo para
la Libertad Sindical



@CALISNacional



Centro de Apoyo para
la Libertad Sindical

Índice

Introducción	4
Nuevas Instituciones: Centros de Conciliación y Registro Federal, y Tribunales de lo laboral	7
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)	8
Nuevas instituciones a nivel local	14
Reforma de Estatutos	18
Consulta de revisiones salariales y contractuales	26
Titularidades	27
Género	28
Mecanismo y respuestas del Capítulo 23 Laboral del T-MEC	31
Caso de General Motors en Silao: ejemplo de las posibilidades del nuevo modelo laboral para la conquista de los derechos humanos laborales	32
Conclusiones	35

Introducción

Desde el 1 de mayo de 2019, con la publicación de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), derivada de una larga lucha del sindicalismo independiente nacional e internacional, donde se denunciaron las persistentes violaciones a la libertad sindical por parte del Estado Mexicano y los patrones, y que, finalmente se vieron reflejadas en el Capítulo 23 Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), a pesar de sus propias limitaciones, se generaron expectativas para el inicio de una nueva época en las relaciones laborales en México. Sin embargo, a casi la mitad de la actual administración de Andrés Manuel López Obrador (AMLO), la aplicación práctica de las disposiciones del nuevo marco legal (tanto internacional, como nacional) muestra un comportamiento **lento y limitado**. El fenómeno de la pandemia es insuficiente y no debería de ser pretexto institucional, para explicar la magnitud de la limitación y retrasos, y menos para explicar las omisiones, que han permitido al **sindicalismo corporativo y de protección, salvo importantes excepciones, continuar con el control ilegítimo de los sindicatos y de las y los trabajadores en el país**. Lo mismo ocurre para la plena puesta en marcha de los nuevos mecanismos de impartición de justicia en materia laboral.

En ese contexto, la firma del Capítulo 23 Laboral del T-MEC, y su coincidencia de objetivos con la Reforma Laboral de 2019, **abrió la puerta para que las y los trabajadores del país, por sus propios medios, tengan más instrumentos legales, nacionales e internacionales**, para alcanzar la democracia y libertad en el ámbito laboral y sindical, así como convertirse en plenos actores sociales de la negociación de sus propias condiciones de trabajo, para defender sus derechos humanos laborales **largamente negados tanto por el Estado, como por la casta de falsos dirigentes sindicales durante prácticamente todo el siglo pasado y hasta la fecha**.

El problema hoy no está principalmente en el diseño del marco jurídico institucional que norma las relaciones laborales y sindicales del país sino en el desempeño de las nuevas instituciones laborales, instrumentos y procesos, los cuales, **si bien son perfectibles en muchos aspectos, han experimentado importantes avances de papel. La principal dificultad hoy se centra en la aplicación real, y no simulada, de modo que la Reforma Laboral no quede en letra muerta**. Si bien, aún es pronto para hacer una valoración global de la aplicación de la misma, hoy en día, destacan algunas tendencias preocupantes en cuanto a su aplicación.

Los pilares sobre los que se cimentó la Reforma Laboral fueron:

1. Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo;
2. Voto universal, directo, secreto y personal para elegir a las directivas sindicales;
3. Voto universal, directo, secreto y personal para la aprobación y firma de los Contratos Colectivos iniciales y productos de las negociaciones de las Revisiones Contractuales de los existentes;
4. Transparencia y rendición de cuentas;
5. Nuevo sistema de Justicia Laboral; y
6. Adecuación de Estatutos. Temas centrales:
 - a. Elecciones de dirigentes;
 - b. Proporcionalidad de género; y
 - c. Rendición de cuentas

Lo anterior significa que los distintos cambios institucionales y legales tendrían la potencialidad de mejorar las condiciones generales en que se ejercen los derechos humanos laborales y podrían, por fin, alcanzarse pisos mínimos para hacer valer y ampliar, al menos, la libertad y democracia sindical, la auténtica negociación colectiva y la impartición pronta y expedita de la justicia laboral.

En el presente informe, se analizarán los principales elementos de la Reforma Laboral, antes mencionados, **a partir de la información disponible hasta la fecha**. Estamos ante un cambio que, dada la pretensión de ser de gran calado, su puesta en marcha implica un enorme esfuerzo estatal, institucional y presupuestario.

El cambio que podría abrir la Reforma no puede verse como un trámite, pesado y engorroso pero necesario en aras de mantener los acuerdos de libre comercio con Norteamérica (ya de suyo profundamente perjudicial para el pueblo de México), sino como una oportunidad para hacer efectivos los derechos humanos laborales en el país, tan largamente negados para la mayoría de la población que vive de su trabajo y que levanta nuestra sociedad. Al centro de los cambios en curso en el mundo del trabajo deben estar las y los trabajadores, no la urgencia de cumplir con metas burocráticas.

Es en estos años cuando se pueden sentar las bases de un nuevo marco para el empoderamiento laboral en el país. Sin embargo, como se verá, existen algunos elementos de preocupación sobre los ritmos, eficiencia y sobre todo de transparencia para la sociedad mexicana en general. Es ahora el tiempo para corregir y así evitar que el nuevo modelo laboral nazca con vicios de origen, a partir de

mayor transparencia, involucramiento de las organizaciones sindicales auténticas, independientes y democráticas, así como de la sociedad civil en general, organizaciones populares, de derechos humanos y laborales; son la única garantía de que en el nuevo modelo se cierre cualquier puerta a la simulación y que las nocivas mafias sindicales encuentren vías de supervivencia política, económica y sindical en el nuevo contexto.

Nuevas Instituciones: Centros de Conciliación y Registro Federal, y Tribunales de lo laboral

Indiscutiblemente, el cambio institucional de mayor importancia ha sido la transición al nuevo sistema de justicia laboral. La mudanza institucional, burocrática y económica que significa la desaparición de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y el paso de sus funciones a los Centros de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)¹ y a los Tribunales Laborales². Se trata de una Reforma que, en este rubro, significa reubicar las funciones relacionadas con la justicia laboral en el ámbito del Poder Judicial y ya no en el del Poder Ejecutivo como estaba ubicado hasta entonces, con lo que se pretende fortalecer la división de poderes autónomos. Con lo anterior, se buscó desplazar el tratamiento de los conflictos obrero-patronales, fuera de una esfera altamente contaminada por la corrupción. Las funciones relacionadas con la conciliación y el registro de las organizaciones sindicales, en buena medida referida a la vigilancia y seguimiento de las normas relativas a la libertad y democracia sindicales, así como las de negociación colectiva, habrían de depositarse en los nuevos organismos públicos descentralizados, el CFCRL con sus equivalentes locales en cada una de las treinta y dos entidades federativas.

La transición al nuevo modelo laboral, si bien puede abrir la puerta a mejores condiciones institucionales para el auténtico ejercicio de la libertad sindical y la plena y transparente negociación entre las trabajadoras y sus patrones, traducir la posibilidad en una realidad pasa, entre otras, por una adecuada consolidación de las nuevas instituciones para evitar que en su propio inicio se consoliden contradicciones de origen que marquen el desarrollo ulterior de las nuevas instituciones. Es ahora cuando, tanto trabajadores y sus organizaciones como la opinión pública en general debería de tener especial atención en la conformación inicial tanto de los Centros y Tribunales, a escala federal como estatal.

¹ Los Centros de Conciliación tendrán la función de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos, así como de llevar procesos de conciliación, tanto individuales como colectivos en materia laboral.

² Por su parte, los Tribunales Laborales serán las instituciones, parte del Poder Judicial, que juzgarán y darán resolución jurídica a las distintas controversias en materia laboral tanto individuales como colectivas.

A continuación, se presentan algunos elementos interesantes de resaltar sobre la conformación y primeros meses de operación de las nuevas instituciones en materia de justicia laboral.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

El primer elemento para valorar la profundidad, velocidad y seriedad con que el Estado mexicano ha tomado la implementación del nuevo marco institucional, es la **política presupuestaria para la apertura de las nuevas instituciones.**

En el caso de los CFRL, después de tres ejercicios fiscales en funciones, **el presupuesto global ha crecido en más del 1,800%. Al pasar de poco más de 29 millones de pesos en 2020 a 577 millones de pesos para el 2022.** Lo que habla de un rápido crecimiento del peso que la institución tiene en el gasto de los fondos públicos, **lo cual, vale la pena advertir, no significa necesariamente garantía de eficiencia en el desempeño de sus labores.**

Otro elemento para destacar es que, aunque la creación del CFCRL se previó en la reforma constitucional de febrero de 2017 y confirmada a mediados del 2019, éste no tuvo presupuestación propia para el 2020, sino que la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS)** le dotó de su **primera inyección de presupuesto por la vía de una asignación directa, es decir, fuera de la presupuestación del Centro del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2020.**

Por su parte, la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)** experimentó una sensible caída de su presupuesto al comparar 2018 (en vísperas de la Reforma 2019) de poco más de **900 millones de pesos a 746 millones de pesos para el 2020 (Tabla 1).** Eso quiere decir que, a pesar de la entrada en operación del CFCRL, el presupuesto de la Junta se ha mantenido relativamente estático durante los últimos tres ejercicios presupuestales.

Visto en su conjunto, el presupuesto gastado en labores de conciliación (JFCA + CFCRL) ha experimentado un notorio ascenso entre el 2020 y el 2022 (Gráfica 1).

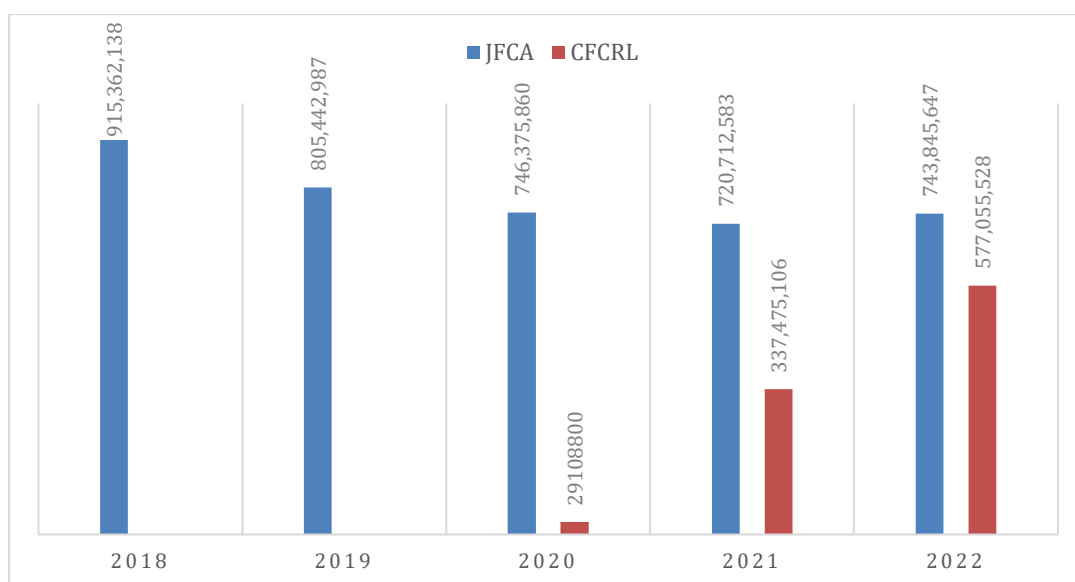
Tabla 1. Presupuesto Aprobado para la JFCA y el CFCRL 2018-2019 (MXN corrientes)

Año	JFCA	CFCRL
2018	915,362,138	
2019	805,442,987	
2020	746,375,860	29 108,800*
2021	720,712,583	337,475,106
2022	743,845,647	577,055,528

Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. 2018-2022.

*Aunque su creación fue anunciada en 2019, el CFCRL no contó con presupuesto propio establecido desde el PEF para el ejercicio fiscal 2020

Gráfica 1. Presupuestos de la JFCA y del CFCRL 2018-2022 (MXN corrientes)



Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. 2018-2022.

Un segundo elemento para valorar el limitado desempeño del CFCRL es el analizar las propias metas o resultados que el Centro se coloca a sí mismo. **Esto se ve reflejado en la información de**

Transparencia presupuestaria y del diseño del Programa Presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”³.

Del análisis del Programa Presupuestario destaca, por un lado, que, para 2021, el Centro estableció como línea base o de referencia, de la eficiencia del servicio de conciliación, el porcentaje de convenios celebrados sobre el total de solicitudes recibidas. **Para el mismo año reportó una eficiencia del 67.02%, por encima de su línea base establecida en 60% y ajustada en 66%. En términos absolutos, esto significa que, durante 2021, el Centro recibió 25,695 solicitudes de conciliación concluyendo 17,220. Es importante destacar que, en números absolutos, el Centro proyectó recibir casi medio millón de solicitudes y celebrar 269 mil durante el año; por el otro, el Centro estableció otro indicador de importancia para dicho Programa, el cual es el porcentaje de conciliaciones resueltas en los tiempos establecidos por ley. Al respecto, la meta original, para 2021, fue del 100% y alcanzó un desempeño del 97.06%, lo que se traduce en que, del total de los 16,959 convenios celebrados, 16,460 se resolvieron en los tiempos que establece la ley y sólo 135 lo hicieron fuera de tiempo; aunque la tasa es bastante eficiente, destaca que la línea base aprobada esperaba alcanzar más de 269 mil convenios.**

Asimismo, el fin establecido por el Centro está identificado como el índice de estallamiento de huelgas, lo que significa que, institucionalmente, se considerará un éxito del Programa la reducción del estallamiento en comparación con el año base seleccionado (2019). Además de derecho humano laboral, el estallamiento de una huelga no puede sino ser resultado del ejercicio de la democracia sindical y es una herramienta para la negociación colectiva auténtica. Sin embargo, colocar el estallamiento de huelgas como un índice de “*democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral*” (CFCRL, MIR 2021) es una continuidad de la visión de los gobiernos anteriores de ver en el no estallamiento de huelgas un equivalente de “paz laboral”:

“La resolución de controversias obrero-patronales en las que media un emplazamiento se traducen en paz laboral para el país y no implican la pérdida de días laborales o bajas en la producción que generen desabasto o presiones inflacionarias”. (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2021).

³ Ver: <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E012> (Consulta del 10 de febrero del 2022).

Si bien la huelga no implica en automático ser una herramienta para el ejercicio de la auténtica negociación colectiva y mejora de las condiciones laborales, equiparar la ausencia de éstas con la existencia de paz laboral puede significar un esfuerzo estatal por evitar que las y los trabajadores, si así lo deciden, puedan hacer uso de este derecho.

Por otro lado, debido a la sobrecarga institucional, presupuestaria, política y burocrática-administrativa, el propio Estado mexicano estableció un ritmo diferido de aplicación plena del nuevo modelo laboral, estableciendo tres etapas:

Tabla 2. Etapas, Estados por etapa y tiempos de implementación

FASE / ETAPA	ESTADOS	FECHAS ORIGINALES DE APLICACIÓN
PRIMERA	Durango, Zacatecas, SLP, Hidalgo, Edomex, Tabasco, Campeche, Chiapas	Finales 2020
SEGUNDA	Aguascalientes, BC, BCS, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala	Finales 2021
TERCERA	CDMX, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Yucatán	Finales 2022

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

La implementación de la Reforma está llamada en cada etapa, tanto la apertura de las oficinas y sedes locales del Centro Federal y del Tribunal Laboral Federal, como de sus equivalentes estatales. Esto se traduce en un inicio desigual del trabajo del Centro Federal en cada Estado, dependiendo de la etapa y la propia consolidación. **Así se puede ver en la tabla 3, donde todos los Estados de la primera etapa ya han comenzado a reportar conciliaciones individuales, y sólo Guerrero y Ciudad de México para las etapas 2 y 3 respectivamente. Hasta enero del 2022, el CFRL reportaba un porcentaje de conciliación global del 57%, teniendo como el Estado más eficiente a Guerrero (de la segunda etapa) con un 80% de conciliación, claramente ligada a la todavía**

baja cantidad de solicitudes admitidas (188); mientras que Tabasco, de la primera etapa, reporta el mayor rezago de conciliación con el 44%. Por otro lado, Campeche es el Estado con mayor cantidad absoluta de solicitudes admitidas, al reportar 6,275. En general, se puede observar un funcionamiento de los CFCRL acorde a los ritmos que el propio Estado ha establecido.

Tabla 3. Avance conciliaciones individuales por Estado y etapa de implementación hasta enero de 2022

ASUNTOS INDIVIDUALES ATENDIDOS POR EL CFCRL				
ESTADO	Solicitudes admitidas	Asuntos en trámite	Asuntos conciliados	Porcentaje de conciliación
DURANGO	1,366	23	959	76%
ZACATECAS	1,372	30	772	68%
SLP	2,015	66	1,397	78%
HIDALGO	1,444	45	830	62%
EDOMEX	5,645	189	3,787	72%
TABASCO	5,807	224	2,216	44%
CAMPECHE	6,275	102	3,664	61%
CHIAPAS	2,018	56	1,171	67%
TOTAL (1ERA ETAPA)	25,942	735	14,796	66%
GUERRERO (2DA ETAPA)	188	22	93	80%
CIUDAD DE MÉXICO (3RA ETAPA)	1,078	104	585	60%
TOTAL	27,208	861	15,474	57%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

La situación no es la misma para la impartición pronta y expedita de justicia. Hasta la fecha, según datos de la propia STyPS, de las demandas individuales presentadas ante los Tribunales Laborales Federales, sólo el 14.9% han concluido con sentencias, siendo el Estado de México el Estado de la primera etapa con mayor rezago con sólo 6% de sentencias emitidas, lo anterior es explicable por la clara disparidad en cuanto a demandas presentadas (2,893), ya que, en términos absolutos, se encuentra en el mismo nivel de sentencias emitidas que el resto de entidades correspondientes a su etapa. Lo anterior hace notar que en este periodo de inicio de labores los nuevos Tribunales Laborales Federales no estarían en condiciones de dar cauce a un alto

número de demandas. Es así que la implantación del nuevo modelo tendrá como prioridad administrativa solucionar los casos en la etapa conciliatoria.

En el caso de las demandas colectivas, sólo San Luis Potosí y Chiapas han reportado presentación de demandas y la emisión de resoluciones. Llama la atención que ninguna otra entidad (ya sea de la primera etapa o incluso de la Ciudad de México) hayan aún reportado demandas presentadas y mucho menos sentencias emitidas. El peor error, en vista del cambio de gran calado, sería suponer que no se han presentado demandas, pues no se reporta ni siquiera cero, sino que no hay datos, máxime cuando la propia STyPS advierte que muchos de los datos aquí presentados no son informes oficiales, sino que “la información presentada es de carácter informativo (sic.) y está sujeta a modificaciones”.⁴

Tabla 4. Actividades de los Tribunales Laborales Federales por Estado y etapa de implementación hasta enero de 2022

TRIBUNALES LABORALES FEDERALES (1ERA ETAPA)						
ESTADO	Asuntos Individuales			Asuntos colectivos		
	Demandas presentadas	Sentencias emitidas	Porcentaje de atención	Demandas presentadas	Sentencias emitidas	Porcentaje de atención
DURANGO	531	135	25.4%	n.d.	n.d.	n.d.
ZACATECAS	535	124	23.2%	n.d.	n.d.	n.d.
SLP	797	221	27.7%	2012	246	12.23%
HIDALGO	762	191	25.1%	n.d.	n.d.	n.d.
EDOMEX	2,893	175	6%	n.d.	n.d.	n.d.
TABASCO	1,668	221	13.2%	n.d.	n.d.	n.d.
CAMPECHE	1,251	196	15.7%	n.d.	n.d.	n.d.
CHIAPAS	501	101	20.2%	1,009	23	2.28%
TOTAL (1ERA ETAPA)	8,938	1,364	15.3%	3,021	269	8.9%
AGUASCALIENTES	53	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.
GUERRERO	43	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL (2DA ETAPA)	96	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.

⁴ Ver: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/> (Consulta del 20 de febrero del 2020).

CDMX	195	9	4.6%	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL (3 ETAPAS)	9,229	1,373	14.9%	3,021	269	8.9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

El tercer elemento de importancia es el grado de implementación de las nuevas instituciones a escala local: Centros de Conciliación y Tribunales Laborales locales. A continuación, se presentan algunas valoraciones, aproximativas y preliminares, sobre el estado que guarda dicha implementación, en especial porque son procesos en curso.

Nuevas instituciones a nivel local

Aunque en declaraciones a medios y comunicados de prensa, tanto autoridades federales como locales enfatizan el gran avance y eficiencia de la entrada en vigor y aplicación del nuevo modelo laboral, al analizar el estado de la implementación en las entidades de la primera fase (las que, supuestamente, estarían ya para este año plenamente consolidadas y operativas), **en ninguno de los Estados de la primera fase donde opera ya el Centro local correspondiente, existe información pública, abierta y de fácil acceso, sobre el estado de operatividad, tipos de casos atendidos, etc.** Las principales cifras, manejadas tanto por instituciones, personas funcionarias públicas y medios de comunicación se reducen a, o bien declaraciones a medios, o los datos resumen de la STPyS Federal (que la propia Secretaría avisa son indicativos e informativos) o, en el peor de los casos, posts en las redes sociales de los Centros Locales. **No hay, a casi dos años de operación, informes de trabajo oficiales de los Centros Locales públicos y de fácil consulta, apenas aparecen en los informes de gobiernos locales, lo que contradice declaraciones triunfales (Tabla 5).**

Tabla 5. Resumen información general Primera fase de implementación por Estado

ESTADO	INFORMACIÓN FIABLE SOBRE CASOS Y RESOLUCIONES	CALIDAD DE LA PÁGINA WEB	REDES SOCIALES
DURANGO	NO	Mala	Sí
ZACATECAS	NO	Mala	Sí
SLP	NO	Mala	Sí
HIDALGO	NO	Mala	Si
EDOMEX	Media	Buena	Sí
TABASCO	Media	Mala	Sí
CAMPECHE	NO	Media	Sí
CHIAPAS	NO	Media	Sí

Fuente: Elaboración y valoración propia con datos de los sitios de Centros Locales de Conciliación y Registro Laboral, Gobiernos estatales y redes sociales. 2022.

Salvo en el caso del Estado de México, cuyo sitio está cargado de informes y comunicados, en su mayoría los sitios de los Centros son apenas cascarones virtuales con nula información o en su defecto sin actualizar. Tal es el caso, por ejemplo, del Centro Local de Durango cuyo sitio publica un informe de actividades del 2020, donde reportó la recepción de 257 Solicitudes de conciliación y 933 convenios fuera de juicio; sólo para después informar (en post de facebook) que en 2021 recibió 10,000 de las que atendió el 95%.

En cuanto a redes sociales, en muchos casos son cuentas que repostean información general de la administración estatal sobre cualquier otro tema (COVID, obras de infraestructura pública, mensajes del gobernador (a) y otros programas sociales).

Tabla 6. Asuntos individuales y colectivos admitidos, en trámite y conciliados en los Estados de la primera etapa de implementación (enero de 2022)

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LOCAL (PRIMERA ETAPA)						
ESTADO	Asuntos individuales				Asuntos colectivos		
	Solicitudes admitidas	Asuntos en trámite	Asuntos conciliados	% de conciliación	Solicitudes admitidas	Asuntos en trámite	Asuntos conciliados
DURANGO	13,577	67	10,684	86%	0	0	0
ZACATECAS	2,667	148	1227	56%	0	0	0
SLP	17,117	557	13,581	89%	7	3	1
HIDALGO	794	294	289	75%	0	0	0
EDOMEX	36,385	4,108	17,517	71%	773	70	0
TABASCO	16,235	6,418	6816	80%	0	0	0
CAMPECHE	5,612	102	4,277	83%	0	0	0
CHIAPAS	5,901	469	3,614	76%	6	3	1
TOTAL	98,288	12,163	58,005	77%	786	76	2

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

Como se puede ver en la tabla 6, la inmensa mayoría de las solicitudes admitidas (no hay índice de rechazo, mucho menos razones) están en asuntos de carácter individual donde, en efecto, hay una alta eficiencia en términos de una conciliación alcanzada. **Sin embargo, no hay en los datos publicados por las autoridades mexicanas, indicación del sentido general de los asuntos atendidos, ni el carácter general de la misma, ya que el número de conciliaciones no puede ser tomado en sí mismo como un indicador de éxito ya que no hay parámetros respecto al sentido de estas, sólo se notifica que el proceso finalizó. Por otro lado, llama la atención que, si la fuente primaria de los datos sean los propios Centros Locales, éstos no tengan a su vez, y publiquen por su cuenta, informes de avances.**

Caso similar es el de los Tribunales Laborales Locales (Tabla 7) donde la concentración tanto de las demandas presentadas como de las sentencias emitidas se concentran en asuntos de carácter individual. **La eficiencia promedio de los Estados de la primera etapa alcanza, para enero del 2022, apenas un 7.23%, donde Tabasco reportó el mayor avance en cuanto a sentencias**

emitidas con 12%, mientras que Chiapas reporta el menor avance con 2.28% de sentencias emitidas.

En el caso de los asuntos colectivos destaca que Durango reportó -19 demandas presentadas (sic.), así como la casi nula solución de las demandas colectivas, con sólo dos de un total, aproximado, de 208.

Tabla 7. Asuntos individuales y colectivos atendidos por los tribunales laborales de la primera etapa (enero 2022)

TRIBUNALES LABORALES LOCALES (1 ERA ETAPA)						
ESTADO	Asuntos Individuales			Asuntos Colectivos		
	Demandas presentadas	Sentencias emitidas	% de sentencias	Demandas presentadas	Sentencias emitidas	% de sentencias
DURANGO	1,706	61	3.58%	-19	0	0%
ZACATECAS	782	97	12.4%	12	0	0%
SLP	2,012	246	12.23%	4	0	0%
HIDALGO	124	0	0%	7	0	0%
EDOMEX	7,568	448	5.92%	172	0	0%
TABASCO	1,468	183	12.47%	11	1	9.09%
CAMPECHE	824	62	7.52%	10	0	0%
CHIAPAS	1,009	23	2.28%	11	1	9.09%
TOTAL	15,493	1,120	7.23%	208	2	0.96%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

Del resto de Estados no existe aún información respecto al comportamiento ni de solicitudes/conciliaciones ni demandas/sentencias en las instancias locales, salvo el caso de la Ciudad de México donde, **sin entrar aún en funciones el Tribunal Laboral Local**, reporta 88 demandas colectivas interpuestas y una sentencia emitida.

Reforma de Estatutos

Sobre el número de organizaciones sindicales que han cumplido con el requisito de reformar su estatuto con base a la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, no hay mucho qué se pueda decir, pues la pandemia por COVID-19 ha retrasado el proceso, además de que la mudanza de información de la STyPS al CFCRL supone un gran reto, para que más sindicatos puedan hacerlo. De acuerdo con el CFCRL, en 2022, se han llevado a cabo, hasta la fecha en la que se redacta este reporte, 5072 trámites de modificación de estatutos, lo que supone que el 48.71%, de las más de 10 mil asociaciones sindicales activas en México (de acuerdo con la primera, segunda y tercera etapa de este trámite), han hecho este proceso (Tabla 8, 9 y 10).

Tabla 8 . Modificación estatutos en Estados de la primera etapa (enero 2022)

MODIFICACIÓN ESTATUTOS ESTADOS PRIMERA ETAPA			
ESTADO	Sindicatos Activos	Estatutos modificados	Avance
DURANGO	217	40	18.43%
ZACATECAS	177	87	49.15%
SLP	97	97	100%
HIDALGO	69	51	73.91%
EDOMEX	433	394	90.09%
TABASCO	400	50	12.50%
CAMPECHE	149	4	2.68%
CHIAPAS	240	101	42.08%
TOTAL	1,782	824	-
PROMEDIO	-	-	48.61%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

**Tabla 9. Modificación a estatutos en Estados de la segunda etapa
(enero 2022)**

MODIFICACIÓN ESTATUTOS. ESTADOS SEGUNDA ETAPA			
ESTADO	Sindicatos Activos	Estatutos modificados	Avance
AGUASCALIENTES	62	37	59.68 %
BAJA CALIFORNIA	188	67	35.64 %
BAJA CALIFORNIA SUR	55	21	38.18 %
COLIMA	103	59	57.28 %
GUANAJUATO	318	105	33.02 %
GUERRERO	269	157	58.36 %
MORELOS	226	116	51.33 %
OAXACA	217	104	47.93 %
PUEBLA	158	105	66.46 %
QUERÉTARO	610	308	50.94 %
QUINTANA ROO	375	232	61.87 %
TLAXCALA	78	63	80.77 %
VERACRUZ	516	139	26.94 %
TOTAL	3,175	1,513	-
PROMEDIO	-	-	51.42 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

Tabla 10. Modificación a estatutos en Estados de la tercera etapa (enero 2022)

MODIFICACIÓN ESTATUTOS			
ESTADO	Sindicatos Activos	Estatutos modificados	Avance
CDMX	432	433	100.23 %
CHIHUAHUA	206	177	85.92%
COAHUILA	173	83	47.98%
JALISCO	1,082	715	66.08%
MICHOACÁN	338	93	27.51%
NAYARIT	226	116	51.33%
NUEVO LEÓN	1,301	506	38.89%
SINALOA	191	55	28.80%
SONORA	882	334	37.87%
TAMAULIPAS	461	154	33.41%
YUCATÁN	163	69	42.30%
TOTAL	5,455	2735	
YUCATÁN			50.94%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

Tabla 11. Modificación a Estatutos Nacional (enero 2022)

MODIFICACIÓN ESTATUTOS			
ETAPA	Sindicatos Activos	Estatutos modificados	Avance
PRIMERA ETAPA	1,782	824	48.61%
SEGUNDA ETAPA	3,175	1,513	51.42%
TERCERA ETAPA	5,455	2,735	50.94%

TOTAL	10,412	5,072	-
PROMEDIO	-	-	50.32%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STyPS. 2022.

Elecciones de dirigentes sindicales

En cuanto a la elección de dirigentes sindicales, **existe una gran opacidad sobre la información de cuáles sindicatos han electo a sus dirigencias por medio de lo que establece la Reforma de 2019**, la cual prohíbe las votaciones a mano alzada o a través de delegados, a la vez que establece que en la conformación de las planillas, se garantice la representación proporcional de género y abre la posibilidad a que la autoridad laboral verifique la elección en cualquier momento, a solicitud del sindicato o de por lo menos el 30% de sus afiliados, estableciendo que en caso de irregularidades, la elección será nula y la autoridad organizará una nueva. **Sin embargo, a la fecha no se tiene claridad de cuántos sindicatos han cumplido con este nuevo procedimiento.** Es de llamar la atención que a finales del mes de enero la STyPS, emitió un comunicado imponiendo el 31 de marzo como fecha límite para que los sindicatos cambien sus dirigencias de acuerdo con el nuevo procedimiento. **De acuerdo con la STyPS, son cerca de 161 organizaciones que se encuentran direcciones cuyos periodos vencieron entre noviembre de 2020 y enero de 2022, entre las que destacan el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM); así como el Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación y Docencia Económica A.C (SITCIDE).; Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Metropolitana (SITUAM); Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de México (SINTCOP); el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio “El Potrero” y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Afore XXI.** ⁵

La reciente votación en el Sindicato petrolero es un claro ejemplo de cómo, a pesar de las nuevas reglas y la declarada voluntad del respeto al voto libre, directo y secreto existen caminos por los que las tradicionales mafias sindicales pueden cumplir en el papel con el trámite, sin que su control sobre las y los trabajadores se mueva un ápice.

⁵ Ver: <https://www.gob.mx/stps/es/articulos/relacion-de-organizaciones-sindicales-con-vencimientos-de-directivas-sujetas-al-acuerdo-de-prorroga-de-vigencias-de-la-stps?idiom=es> (Consulta del mes de enero de 2022)

Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo

En el caso de las legitimaciones de los contratos colectivos de trabajo, la medida se anunció como una forma de acabar con la simulación en la contratación colectiva de los contratos de protección vigentes, **pues por medio de la legitimación los trabajadores pueden decidir sobre la persistencia de ese contrato o su terminación** Dicho esfuerzo tiene el propósito de acabar con la forma típica de las dirigencias sindicales del sindicalismo de protección que firmaban el contrato colectivo incluso antes de que existiera un trabajador contratado, careciendo de toda representatividad frente a los trabajadores, lo cual tomó auge sobre todo a partir de la década de los noventa; pese a este espíritu democratizador e incluyente de la reforma, en los hechos se ha manifestado de forma muy distinta.

De acuerdo con información proporcionada por la STyPS en marzo de 2021, en México existen cerca de 580 mil contratos colectivos, de los cuales el 80% se había mantenido inactivos (493 mil CCT), lo que dejaría la posibilidad de legitimar cerca de 87 mil contratos colectivos que rigen las relaciones laborales, partiendo de que los trabajadores al momento de llevarse a cabo la consulta de legitimación de los contratos inactivos, no darán su respaldo o por el hecho de que se cumpla el término de llevar a cabo la consulta de legitimación de los contratos inactivos y al no realizarse ésta en estos contratos, éstos se declaran nulos..

A partir de que se promulgó la Reforma Laboral, se estableció un plazo para que los sindicatos legitimen su contratación colectiva, **la cual vence el 1 de mayo de 2023, es decir, en aproximadamente 14 meses.**

Según la página oficial de la STyPS que da seguimiento a este proceso, informó que al 25 de enero se han realizado 3,002 procesos de legitimación, siendo un porcentaje muy bajo del universo de CCT vigentes en el país (3.4%), de los cuales se han legitimado únicamente 2,838 CCT, **lo que representa un porcentaje muy bajo con respecto del total de CCT en el país (580 mil).** Sin duda alguna, lo más cuestionable es que solamente no se han legitimado 27 CCT, algo que rompe con cualquier análisis sobre el conocimiento de las relaciones laborales en el país donde priva el desconocimiento de los trabajadores, no sólo de su contratación colectiva, sino en muchos casos, del sindicato que los “representa”.

Gran parte de estos procesos se han dado en medio de la opacidad, con importantes carencias de información, no sólo ante la sociedad y opinión pública, sino sobre todo ante los mismos trabajadores, teniendo participaciones mínimas, lo cual se hace evidente al revisar actas de votación de los procesos de legitimación. **Un ejemplo que salta a la vista es el proceso de legitimación que se desarrolló en la planta Coroplast Cable Trading México localizada en el estado de Guanajuato, en donde laboran poco más de 1,200 trabajadores, sin embargo, la autoridad laboral sancionó que solamente tenían derecho a votar 710 trabajadores (59% del total) y en el proceso solamente votaron 376 trabajadores lo que representa el 31% del total de trabajadores y el 52% del reconocido por la autoridad laboral. De estos 376 trabajadores que participaron en la consulta 177 legitiman el CCT lo que representa poco menos del 25% de los trabajadores que la autoridad reconoció con derecho a participar y el 14.75 del total de los trabajadores.**

Al revisar una muestra aleatoria de las actas de legitimación, se detectó que algunas empresas presentan inconsistencias entre el número de trabajadores que laboran en la planta y los que tienen derecho a participar de la legitimación. Tal es el caso de la empresa Tokio Roky de México, que tiene una planta de más de 20 mil metros cuadrados para producir catalizadores para Mazda, y que gestiona el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República mexicana (SITIMM) en la cual sólo se permitió la participación de 41 trabajadores, de los cuales solo votaron 31, todos a favor del CCT. Este mismo sindicato tiene procesos de legitimación poco claros, por ejemplo, en la planta TT Green Metals México, localizada en Apaseo el Grande, Guanajuato, donde únicamente 17 trabajadores tuvieron derecho a participar en el proceso de legitimación realizado el 11 de noviembre de 2020, de los que sólo 13 votaron, (11 a favor del CCT). Al día siguiente, el 12 de noviembre, en la empresa TTH Automotive, de la misma localidad, sólo 23 trabajadores tuvieron derecho a voto, participando 21, de los cuales 20 votaron a favor del CCT. Para el 13 de noviembre, en la misma localidad, sólo 15 trabajadores de la empresa FTS Automotive tuvieron derecho a votar, votaron 14 de los que 12 lo hicieron en sentido favorable al CCT. En la misma fecha y lugar se legitimó el CCT de la empresa METALSA, con 22 trabajadores con derecho a votar de los cuales participaron 20 todos favorables al CCT. Para el 30 de noviembre en la localidad de Silao se legitimó el CCT de la empresa NISTRANS INTERNACIONAL DE MÉXICO, donde sólo 10 trabajadores tuvieron derecho a votar, y todos ellos estuvieron de acuerdo con el CCT.

Por otra parte, llama mucho la atención el caso de la empresa CEMEX, que fue de las primeras empresas en legitimar su CCT bajo la representación del Sindicato Nacional de la Industria Cementera, y sus Derivados, Similares y Conexos de la RM, en el estado de Baja California el 26 de noviembre de 2019 permitiendo que únicamente 5 trabajadores tuvieran derecho a votar, participando 4 todos ellos a favor del CCT. Estos datos representan una pequeña muestra que valida la impresión respecto a que gran parte de los procesos de legitimación no han contado con la participación de los trabajadores que están sujetos a las regulaciones establecidas en el CCT, lo que deja claro que hay un proceso de simulación para cumplir con la ley en tiempo y forma. El sindicalismo antidemocrático está muy acostumbrado a realizar estos procesos, pero lo que es preocupante es que el gobierno actual valide este proceso de simulación.

Si bien, el análisis de una muestra representativa de los casos donde estas irregularidades de escándalo han tenido lugar, es un proceso en desarrollo y basta con mencionar los ejemplos arriba citados para llamar la atención sobre las peligrosas simulaciones en curso por parte de empresas y sindicatos de protección. De confirmarse que estos ejemplos no son la excepción, sino la generalidad del proceso, el gran avance que prometería la reforma quedará en letra muerta.

Otro gran pendiente es el protocolo de legitimación que concede el poder al sindicato titular del CCT organizar el proceso de legitimación y validarlo, convirtiéndolo en juez y parte del proceso, y que ha acreditado muchas críticas a raíz de lo sucedido en el proceso de GM-Silao. En ese sentido, también existen dudas fundadas de la inasistencia de los funcionarios laborales a los procesos de consulta, tal y como lo documentamos en el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en el primer intento de consulta de legitimación en GM-Silao. A pesar de las críticas que han señalado varias instituciones (OIT, CILAS, INE, etc.), el protocolo no se ha modificado y sigue rigiendo los procesos de consulta.

Por otra parte, se ha bloqueado la posibilidad de contar con observadores externos de la sociedad civil en estos procesos, valga decir que también se carece de criterios objetivos para la determinación de la aceptación o negativa de su participación, lo que prácticamente ha dejado en la opacidad todos los procesos que se han realizado.

En cuanto a los CCT que no se han ratificado resaltan en primer lugar el CCT de GM-Silao, por ser el primero en que la voluntad auténtica de los trabajadores se expresó al ganar el NO en la segunda votación en agosto de 2021. Sin embargo, la terminación de este contrato se dio hasta 3 meses después de ese proceso (en noviembre de 2021), lo que permitió al sindicato titular maniobrar en su

beneficio a pesar de que los trabajadores le habían dado la espalda desde la primera consulta llevada a cabo en abril de 2021 con graves irregularidades. También resaltan los CCT no legitimados en 4 maquiladoras de Matamoros, que en 2020 tuvieron un proceso de movilización en contra de sus direcciones sindicales por no defender los intereses de los trabajadores.

De los sindicatos que más procesos de consulta han realizado destacan aquellos que distan mucho de tener una vida democrática y participativa, en primer lugar, encontramos a la “UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURÍSTICA, HOTELERA, GASTRONÓMICA, SIMILARES Y CONEXOS” perteneciente a la CROC con 62 procesos de legitimación, seguido del “SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL MECANICA AUTOMOTRIZ SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” perteneciente a la CTM con 50 procesos, y en tercer lugar al “SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CEMENTERA Y SUS DERIVADOS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” también vinculado a la CTM con 33 procesos.

En cuanto a los contratos no legitimados el sindicato que ha perdido 4 legitimaciones del CCT es el “SINDICATO DE JORNALEROS Y OBREROS INDUSTRIALES Y DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE H. MATAMOROS, TAMAULIPAS” seguido del “SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LÓPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA” con dos consultas de legitimación perdidas.

En cuanto a la transparencia de la información es un dato para resaltar pues la página de los procesos de legitimación no se actualiza desde el 27 de septiembre de 2021, cumpliendo casi cinco meses sin actualización de la información.

Es importante destacar que ya han pasado casi cinco meses (desde el 27 de octubre de 2021), sin que se hayan hecho actualizaciones sobre nuevos contratos legitimados durante noviembre. Destaca que entre los 1,610 contratos que se reportan como legitimados, al menos 234 pertenecen a organizaciones adheridas a las tradicionales Confederaciones corporativas con largo historial de simulación sindical. A su vez, destaca que sólo 29 contratos no están legitimados.

Consulta de revisiones salariales y contractuales

Entre enero y marzo de 2021 se llevaron a cabo 37.4% de las revisiones salariales de los contratos colectivos de trabajo a nivel local y federal. Para el mes de agosto, la STPS reporta que las revisiones habían beneficiado a unos dos millones de trabajadores. El incremento nominal promedio en este periodo fue de 5.6%, mientras que el real se ubicó en 0.54%.⁶

Por su parte, según datos de la STSP y Banxico⁷, en el segundo cuatrimestre del año las cifras de revisiones de salarios contractuales fueron las siguientes; En septiembre 484 empresas y sindicatos llevaron a cabo su revisión salarial registrando un incremento salarial contractual promedio de 4.13%, siendo mayor en el sector de manufactura (4.99%) que en otros sectores (3.89) y siendo mayor en empresas privadas (5.36%) que en empresas públicas (3.40%). Tal aumento se ve notablemente reducido cuando se observa el incremento real ex-post⁸, el cual fue de -1.57%.

Octubre fue el mes de 2021 en el que más empresas y sindicatos realizaron su revisión salarial, registrándose 703 y cuyo incremento salarial contractual promedio fue nuevamente de 4.13%, siendo, conforme a los esperado, mayor en el sector manufacturero (5.76%) que en el resto de los sectores (3.82%). Respecto a la diferencia entre empresas privadas y públicas, fue mayor en las primeras (5.39%) que en las segundas (3.49%). El incremento real ex-post fue de -2.02%.

En el mes de noviembre de 2021 fueron 116 empresas y sindicatos las que llevaron a cabo su revisión de salarios contractuales, logrando un aumento promedio de 5.2%, de nuevo con notables diferencias entre el sector de manufacturas (5.35%) y el resto de los sectores (4.55%), así como entre el sector público (3.49%) y el privado (5.39%). De nuevo, el incremento real ex-post fue negativo, en este caso, de -2.03%.

⁶ Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) recabados por el diario *El Economista*. Ver: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Negociaciones-contractuales-en-2022-seran-complicadas-especialistas-20211205-0015.html> (Consulta del mes de enero de 2022)

⁷ Ver: <https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA14&locale=es> (Consulta del mes de enero de 2022)

⁸ Es decir, cuando se descuenta el efecto de la inflación efectiva.

El año 2021 cerró con pocas revisiones salariales, sumando apenas 67, en las cuales se acordó un incremento salarial contractual promedio de 5.51%, que en el sector manufacturero fue mayor que en el resto de los sectores, 5.65% y 5.02 respectivamente. Más marcada fue la diferencia entre el aumento en empresas públicas (3.38%) y las privadas (5.54%). En este mes el salario real ex-post fue ligeramente más favorable, pero siguió siendo negativo, registrando un promedio de -0.51.

En resumen, la revisión de lo ocurrido en esta materia durante el último cuatrimestre de 2021 muestra que a pesar de registrarse aumentos de entre 4 y 5%, en términos reales hubo una pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores; ganaron más dinero, pero éste les alcanza para menos, debido a la inflación la cual cerró en 7.36%, muy por encima del rango objetivo del Banco de México (+2.00%, +4.00%)⁹. Se puede hablar en este sentido de una caída generalizada de los salarios pues el 65% de los aumentos salariales de 2021 se ubicaron por debajo de la inflación.

En el primer mes de 2022 la inflación se mantuvo en niveles muy elevados, registrando una tasa anual de 7.07%, la más alta para este mes desde 2021. Por su parte, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) aprobó un aumento al salario mínimo de 22%, ubicándose en \$172.87 pesos diarios (y de \$260.34 en la Zona Libre de la Frontera Norte), esto gracias a la aplicación del Monto Independiente de Recuperación y de un aumento directo del 9%, con el fin de incrementar el poder adquisitivo de las y los trabajadores. Tanto la inflación como el aumento al salario mínimo son elementos decisivos para las revisiones salariales y contractuales que se encuentran en proceso entre enero y febrero pues muchos sindicatos toman como principal parámetro de negociación el aumento al salario mínimo, solicitando un incremento similar (de entre 9% y 22%).

Titularidades

En cuanto a las titularidades de contratos a partir del voto libre directo y secreto de las y los trabajadores destacan los casos de Mineros y Tridonex.

Para el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMRM), después de un proceso de judicialización que terminó en una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que en octubre del 2021 mantuvo la titularidad del contrato de la mina de El Sombrero en el SNTMMRM, luego de

⁹ Ver: <https://www.gob.mx/shcp%7Cgacetaeconomica/articulos/inflacion-anual-cerro-2021-en-7-36> (Consulta del mes de enero de 2022)

que la empresa Grupo México intentó tomar las nuevas condiciones legales para retirarle la titularidad al Sindicato Minero, alterando el padrón de votación (como en los casos de legitimaciones contractuales arriba referidos) y, violar en una sola maniobra tanto el derecho a la libre asociación y libertad sindical, como el derecho a la Huelga.

El otro caso para resaltar en el presente reporte es el caso del Sindicato Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios Movimiento 20-32 (SINTIS) que obtuvo la titularidad del contrato en la planta de Tridonex en Matamoros, Tamaulipas. En la votación realizada el pasado 1 de marzo, el independiente SINTIS logró una mayoría abrumadora sobre el sindicato corporativo afiliado a la CTM. Además de la importancia que significa la pérdida de control de una planta más por parte del sindicalismo corporativo y tradicional, el caso es de relevancia por ser también un caso que fue objeto de demanda por violaciones al apartado 23 del TMEC.

Género

La Reforma Laboral de 2019 incorporó la perspectiva de género como un enfoque transversal en sus lineamientos, esto se observa en las modificaciones hechas a la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) que fortalecen lo previsto en los artículos 2 y 3 relativos a la igualdad sustantiva como elemento clave para el trabajo decente. Destaca en este sentido la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132 en la que se señala que es obligación de los patrones implementar, en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la violencia por razones de género, así como atender los casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

Otra adición a la LFT destacable en materia de género se encuentra en el Apartado IX Bis del Artículo 371 sobre los estatutos de los sindicatos, en dicho apartado se estipula que las directivas sindicales deberán integrarse proporcionalmente en razón de género, es decir, que tendrán que integrarse mujeres que representen proporcionalmente a la cantidad de mujeres trabajadoras sindicalizadas.

A raíz de la pandemia por COVID-19 se adicionó otro artículo de la LFT en el que se observa una preocupación por las brechas de género debido a las labores de cuidados. En el Artículo 330-H, adicionado en enero de 2021, se señala que en la modalidad de teletrabajo el patrón debe promover el equilibrio en la relación laboral con el fin de que las y los trabajadores gocen de un “un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad

social, acceso a mejores oportunidades laborales”¹⁰ Asimismo se añade que se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.

Con el fin de que estas y otras disposiciones incluidas en la Reforma Laboral se hicieran operativas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró en 2020 el *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*¹¹. Teniendo como punto de partida la ya mencionada Fracción XXXI del artículo 132 de la LFT este documento ofrece un protocolo general para abordar casos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales en el lugar de trabajo.

El documento ofrece definiciones generales en los que el acoso sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se comprenden como formas de acoso laboral , posteriormente se presenta el marco normativo el cual se encuentra sustentado tanto en la legislación nacional (Constitución mexicana, LFT, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras) como en legislaciones internacionales, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para" y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El Modelo de Protocolo propone un conjunto de actores estratégicos para atender los casos de acoso y hostigamiento, el más importante es la Persona Consejera, la cual será el primer contacto para las presuntas víctimas de estas conductas, esta persona deberá tener conocimiento en materia de igualdad y no discriminación y tendrá como principales funciones atender a la presunta víctima y dar seguimiento al caso tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en caso de que la presunta víctima solicite su acompañamiento. Otro actor estratégico es el Comité de Atención y Seguimiento el cual se deberá crear en cualquier centro de trabajo que cuente con 15 o más personas trabajadoras y tendrá las siguientes funciones 1) emitir y aplicar el Protocolo adaptado a su lugar de trabajo, 2) diseñar un plan de trabajo para sensibilizar a los miembros del Comité y al personal del centro de trabajo sobre temas de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, 3) conocer y dar atención a las quejas en esta materia, 4) determinar las medidas de protección para cada caso, 5) Difundir

¹⁰ Ver: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf (Consulta del mes de febrero de 2022)

¹¹ Ver: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf (Consulta del mes de marzo de 2022)

sobre la vía y procedimientos sobre casos de violencia y acoso, así como sobre las funciones del Comité y 6) Actuar conforme a los principios del protocolo.

Además de estas y otras definiciones y disposiciones generales, el Modelo de Protocolo incluye un conjunto de anexos con formatos para realizar entrevistas a presuntas víctimas y presuntos agresores, así como matrices útiles para dar seguimiento a los casos. Cabe señalar que el espíritu del Modelo no se basa en una visión exclusivamente punitiva, sino que priorizan procesos de sensibilización y modificación de conductas, así como de aprendizaje colectivo pues se contemplan campañas de difusión y divulgación de estas problemáticas como medios primordiales para la prevención y erradicación de tales conductas nocivas.

A través de estas medidas (modificaciones a la LFT y creación del Modelo de Protocolo) las autoridades laborales mexicanas impulsan desde 2019 la “igualdad formal” entre hombres y mujeres, sin embargo, lo que se debe estudiar en los hechos es la “igualdad sustantiva”, esto es, la manera en la que en el día a día de los centros de trabajo y en los sindicatos esto se lleva a cabo. En el campo del sindicalismo independiente y democrático, tradicionalmente profundamente masculino y protagonizado por hombres, se encuentran relevantes señales de transformación, empujadas por las propias mujeres sindicalistas quienes en espacios como la Nueva Central de Trabajadores (NCT) han organizado desde su fundación el colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad. Un avance destacable, pero aún excepcional, es la elección de una mujer trabajadora de General Motors Silao (Guanajuato) como Secretaria General del SINTTIA (Sindicato Independiente Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz), sindicato independiente que ganó el derecho a firmar el cct en la Planta Silao de GM a comienzos de febrero, arrebatándoselo a la CTM con 76% de los votos.

Mecanismo y respuestas del Capítulo 23 Laboral del T-MEC

El primero de mayo 2019 se publicó y comenzó su vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo la cual tiene compatibilidad con: a) el dictamen establecido, en 2018, en el Capítulo 23 Laboral (y su anexo 23-A para el caso mexicano) del T-MEC (USMCA, por sus siglas en inglés) en materia de libertad sindical y negociación colectiva entre México, Estados Unidos y Canadá¹² y b) El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³ relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y negociación colectiva.

De esta manera, México, en un gran avance, aunque incompleto, intenta dismantelar a los sindicatos de protección con ayuda de la nueva normatividad laboral nacional e internacional. En tal virtud, las disposiciones laborales del T-MEC se presentan como instrumentos donde se pueden presentar quejas laborales entre las naciones involucradas y resolverlas **mediante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (RRLM, por sus siglas en inglés)**, el cual se caracteriza por sancionar no al sector productivo, sino directamente a las empresas, afectando directamente sus exportaciones y, por tanto, su Cadena Global de Valor. Su función es poner las herramientas para solucionar, mutuamente, las violaciones laborales y sindicales que sufren las y los trabajadores. Las primeras dos denuncias con las que se puso en marcha el RRLM se presentaron en mayo de 2021: la primera contra la empresa líder en la remanufactura de partes automotrices, Tridonex, el 10 de mayo en Matamoros Tamaulipas y la segunda contra la planta automotriz de la General Motors el 12 de mayo en Guanajuato, Silao. Esta última de gran interés, puesto que fue prueba victoriosa de la lucha colectiva, democrática y transparente de las y los trabajadores en México contra la CTM y un ejemplo a seguir en la constante lucha contra el charrismo sindical en el país.

México también ha notificado violaciones a las prácticas laborales de Estados Unidos. En 2021, Esteban Moctezuma Barragán, embajador de México en Estados Unidos, denunció con el secretario de trabajo, Marty Walsh, que Estados Unidos descuida los derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores migrantes en la industria agrícola y de procesamiento de alimentos al negárseles el pago de trabajo por horas extras, el acceso al salario mínimo, el derecho a la sindicación y negociación colectiva, el cumplimiento de protocolos de salud y seguridad, así como constantes

¹² Aunque, actualmente, este acuerdo existente sólo aplica entre Estados Unidos y México; y México y Canadá. Pero no entre Estados Unidos y Canadá.

¹³ Este convenio fue ratificado por México en noviembre de 2018 y entró en función en noviembre del año 2019

incidentes de acoso sexual y violencia de género. Por ahora, este tipo de violaciones de trabajadores mexicanos en Estados Unidos quedan clasificadas como “inaceptables” y a tomar en cuenta para el Consejo Laboral del T-MEC, sin embargo, no hay respuestas claras sobre cómo ayudar a dichos trabajadores. Esto se traduce en que el RRLM sigue siendo, en su forma actual, un mecanismo excluyente y discriminatorio y, de aplicación discrecional al permitir que las grandes empresas violen las protecciones del derecho debido y sentar precedentes aún peligrosos para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 de la OIT fundamento del artículo 23 del T-MEC d. De esta manera, y antes de seguir avanzando con este mecanismo, el RRLM debe gestionarse pensando en crear procesos transparentes, inclusivos y democráticos.

Caso de General Motors en Silao: ejemplo de las posibilidades del nuevo modelo laboral para la conquista de los derechos humanos laborales

El caso más cercano que se tiene del funcionamiento del RRLM es el de GM de Silao en México, el cual tuvo un largo proceso de lucha en tres etapas claves y que se definió con la votación llevada a cabo los días 1 y 2 de febrero de 2022. La primera coyuntura fue la votación por la legitimación del CCT el 21 y 22 de abril de 2021, la cual fue suspendida por las irregularidades detectadas por personal de la STPS y las denuncias presentadas por los trabajadores. Derivado del recurso legal promovido por los trabajadores por las condiciones de violencia antes y durante la votación, así como la activación del RRLM, la STPS ordenó que se llevará a cabo otra votación para la legitimación del CCT garantizando condiciones de seguridad.

La segunda votación se llevó a cabo los días 17 y 18 de agosto de 2021 con; la participación comprometida de observadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Instituto Nacional Electoral (INE), de organizaciones sindicales contrapartes aliadas (como lo son Unifor de Canadá e IndustriAll Global Union) y del mismo Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS). De esta manera, se observó y monitoreo (a pesar de la violencia contra los y las trabajadoras, los intentos de sabotaje y corrupción por parte del sindicato de protección de la CTM que “para forzar que votaron afirmativamente el CCT) que alrededor de 6,300 trabajadores votaran libremente para decidir la continuidad o cancelación del Contrato Colectivo del sindicato de protección del sindicato Miguel Trujillo López. Así, 3214 trabajadores y trabajadoras decidieron, por voto mayoritario, revocar ese pacto colectivo.

El logro de los trabajadores y trabajadoras del GM-Silao por un sindicato independiente que representara y defendiera sus derechos, así como la mejora de sus condiciones de trabajo y salario se alcanzó con la votación histórica los días 1 y 2 de febrero de 2021 cuando eligieron al SINTTIA como su organización sindical para firmar un nuevo CCT.

El camino recorrido por el SINTTIA marca la importancia y valor de los nuevos instrumentos, instituciones y mecanismos para hacer efectiva y real la libertad sindical. A pesar de contar con un marco legal nacional, y una supranacional, los mecanismos siguen siendo ambivalentes e incompletos, al menos en México, pues las malas prácticas y debilidad estructural de las autoridades laborales persiste (así como la insuficiencia los actores sociales, especialmente del sindicalismo independientes, corrupción y trabas para llevar a cabo procesos democráticos y transparentes; además del presupuesto necesario para esta transición del sistema laboral en México. La necia realidad nacional es la de siempre: el problema no son las leyes, o su inexistencia, sino su incumplimiento cuando favorecen a las y los trabajadores. Pese a la obviedad, no puede dejar de mencionarse que el papel tanto del Estado mexicano como de los patrones y las organizaciones sindicales adheridas a los mismos siguen siendo sujetos opositores de la auténtica libertad sindical. Su interés fundamental sigue puesto en contener, mermar, las legítimas demandas de las y los trabajadores para garantizar los máximos índices de explotación de la fuerza laboral., con el menor costo; para ello, se siguen impulsando actos de sindicalismo controlado y dócil, que se allane sistemáticamente a los intereses empresariales, lo que choca, por definición, con la “política de gobierno de respeto y promoción” de agrupaciones gremiales auténticas y autónomas.

Las grandes empresas y los sindicatos de protección siguen teniendo claros, sus objetivos y actúan en consecuencia en: controlar la contratación colectiva y mantener los contratos de protección, limitar y, de ser posible, nulificar los derechos laborales, así como la máxima flexibilidad, aún contra los derechos mínimos previstos en la Ley Federal del Trabajo, en las contrataciones, la jornada laboral y la materia de trabajo. En los hechos se pretende consolidar al sindicalismo corporativo y al de protección, a los cuales se les ha llegado a calificar desde “mal necesario” hasta “sindicalismo ideal”, es donde se deben perfeccionar los elementos antes enlistados que configuran el marco de una disputa mucho más profunda: la que se da entre los intentos seguir con modelos neoliberales, con sus componentes individualizadores y mercantilizadores de todos los aspectos de la vida cotidiana, incluida la laboral, por un lado y, por otro, la reivindicación de lo colectivo (como lo sucedido en GM de Silao) como fundamento para la creación alternativa de un modelo de justicia social diferente.

En ese sentido, las disposiciones y mecanismos laborales del T-MEC funcionan como un buen avance, sin embargo, las obligaciones y especificaciones para las grandes empresas, en materia de ejercicio de la libertad sindical, deben ser: a) más claras y c, b) democráticas y transparentes en beneficio de las y los trabajadores y c) obligadas, con severísimas sanciones en caso de incumplimiento. Además de prever mecanismos de reparación del daño a las y los trabajadores afectados por las acciones de las empresas contrarias al ejercicio de la libertad sindical, medidas de no repetición y sanciones a funcionarios públicos que actúan en colusión con las empresas y sindicatos de protección y/o sean omisos en el cumplimiento del marco legal.

Conclusiones

Si bien, como se dijo, la implementación de la reforma laboral es un proceso en curso y una valoración final de sus verdaderos alcances, retos y contradicciones es aún prematura, de la valoración de sus distintas dimensiones se pueden desprender algunas primeras conclusiones preliminares según las cuales, salvo excepcionales ejemplos, muestran que, hasta ahora poco ha cambiado en cuanto a la posibilidad del ejercicio de los derechos humanos laborales en el país, al menos para la mayoría de la población trabajadora mexicana.

En primer lugar, para el momento de la publicación del presente reporte, la implementación de la reforma se vislumbra como lenta, contradictoria y opaca en varios de sus aspectos claves. Las nuevas instituciones presentan problemas en su consolidación inicial, así como el reciclaje de no pocos personajes históricamente vinculados a las antiguas formas de control y corrupción institucional del viejo modelo. En general, no se publica información fiable y regularmente sobre los trabajos y decisiones de las nuevas instituciones, tanto a niveles locales como federales.

Los procesos de legitimación y las no pocas elecciones simuladas (por los escandalosamente raquíticos padrones en comparación con el tamaño de la planta laboral), abren la posibilidad para que las mafias asociadas al sindicalismo de protección encuentren vías para atravesar los nuevos requerimientos legales sin mayores consecuencias para mantener sus intereses y privilegios. Lo anterior ocurre en no pocos casos con, al menos la omisión por parte de las autoridades laborales mexicanas.

En resumen, los cambios normativos e institucionales de poco o nada servirán sin la acción consciente de las y los trabajadores, quienes deben de ser el actor protagonista del cambio anunciado y en proceso de implementación, no las nuevas instituciones laborales, ni los gobiernos y mucho menos las empresas. Aún estamos a tiempo para corregir los problemas que se pueden alcanzar a visualizar con la información disponible, para asegurar que la implementación de la reforma laboral tenga como resultado un nuevo periodo en la vida laboral del país, marcada por la conquista y garantías de derechos en vez de cambiarlo todo para que nada cambie.