La transformación del modelo laboral mexicano y la integración en América del Norte

Conference "Building the future of work and trade"

ILO, October 12th

Graciela Bensusán

UAM-X (TC)

Índice

1. Del NAALC al Capítulo y Anexo 23 A del USMCA
2. La agenda laboral del USMCA
3. La reforma laboral interna: bases institucionales y procedimientos de democracia sindical
4. La Legitimación de los CCT: puente entre el viejo y el nuevo modelo laboral
5. La reforma laboral en cifras y etapas
6. Vigilancia externa: MLRR; Comité Laboral Interinstitucional para el Monitoreo y la Aplicación de EEUU; Junta de Expertos Laborales independientes.
7. Las lecciones de los casos de GM y TRIDONEX (IA y autopartes)
8. Conclusiones

Del NAALC (1994) al Capítulo 23 y el Anexo 23 A del USMCA (2019)

- **Bajo el NAFTA, el modelo laboral mexicano (MLM), basado en bajos salarios, control sindical y paz laboral**, fue un factor de convergencia salarial negativa en América del Norte.
- **Otro factor**: debilidad sindical y destrucción empleo manufacturero en EEUU por 4ª revolución industrial (Acemoglu y Restrepo, 2018 y Brynjolfsson and McAfee, 2014).
- **Limitación del NAALC** (1993/4):
  - 11 buenos principios, nula efectividad para evitar dumping social
  - 22 quejas de un total de 40 contra México (1994/2015) sin consecuencias en libertad sindical y negociación colectiva
- **Negociación TPP 2015-2016**: EEUU presionó por el cambio institucional interno.
- **Impulso de la Reforma Constitucional de febrero 2017**: 1) Vieja asignatura pendiente de la transición política, con antecedentes desde los setentas provenientes de diversos sectores de la sociedad; 2) Debilitamiento presidencial y 3) Presión externa logró vencer resistencias

Nuevo escenario (2018-2019):

1) Radicalización de exigencias por parte del Presidente Trump y el Partido Demócrata

2) Triunfo AMLO

Fuertes cuestionamientos desde EEUU: abatimiento artificial de salarios mínimos y **CCT de protección al empleador.**

Antecedentes:

- queja 2694 presentada en 2009 por la FITIMM ante Comité Libertad Sindical OIT
- denuncias en 104 Reunión OIT, 2015
- evidencias en conflicto en Honda, 2015

Presión sindicatos estadounidenses y canadienses por traslado de empleos a México con deterioro de su calidad

Inefectividad de cláusulas laborales en acuerdos comerciales: violaciones a cláusulas del CAFTA (EEUU/Guatemala, 2008-2017), muerte de 70 sindicalistas, ningún resultado

Mayor interacción entre sindicalistas, ong's y académicos en la región: mejor comprensión de la dinámica laboral en México

Cambio de estrategia. La agenda laboral del USMCA

Anexo XXIII A USMCA (noviembre 2018): Unilateral

- Exige el cumplimiento de la reforma Constitucional 2017 y su reglamentación en LFT (2019), como condición previa para la ratificación; Legitimación de CCT

Cap. XXIII: Trilateral

- Incluye libertad de asociación y el derecho de la negociación colectiva; la eliminación de los trabajos forzosos y obligatorios, y otros derechos laborales relativos a la Declaración de la OIT (Art. 23.1)

¿Salarios Mínimos en Industria automotriz? Inédito en acuerdo comercial

- El 40% del valor de automóviles ligeros y 45% de camiones debe provenir de plantas que paguen 16 dólares en promedio como mínimo y el contenido regional sube a 75%.

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (capítulo- Anexo 31 A, B, T-MEC) ante posibles violaciones a la libertad y la democracia sindical (diciembre 2019): Bilateral

- Paneles entre México-EEUU y México-Canadá, verificación in situ y posible bloqueo comercial. Si hay denuncia, el demandado debe probar que no violó las normas y proponer a una reparación de la violación.

Verdadera coyuntura crítica: reforma laboral interna más vigilancia externa

Reforma Constitucional: 2017. Principios: Representatividad en la negociación colectiva

Reglamentación reforma constitucional: Reforma LFT 2019 con eje en la libertad sindical, la negociación colectiva auténtica y la democracia.

El período de transición (2019-2023) del viejo al nuevo modelo laboral puede verse como una **"verdadera coyuntura crítica"** en el mundo del trabajo, como lo fue la consolidación del corporativismo sindical en los años 40s, cuyos efectos perduraron por más de 70 años.

Esta nueva coyuntura dio lugar a un verdadero cambio estructural y tendrá efectos de largo plazo.

Si **bien la vigilancia externa está enfocada en las empresas exportadoras**, sobre todo en sectores prioritarios, el efecto irradiará a **todo** el mundo del trabajo.

La RL debe entenderse de manera sistémica y articulada a otras transformaciones: 1) Nueva política de salarios mínimos; 2) Prohibición de la subcontratación de personal; 3) Fortalecimiento de la IFT; 4)Regulación del teletrabajo…

Las nuevas bases institucionales de la democracia sindical

- Revitalización de los principios de **LS y NC** conforme convenios 87 y 98 OIT; Constitución 2017 y LFT 2019: Anexo XXIII y Protocolo TMEC
- Plena **autonomía sindical** frente al gobierno y los empleadores (Arts. 357 y 357 Bis.
- Garantías a los **derechos políticos de los miembros** de los sindicatos
- **Libertad para afiliarse o desafiliarse** (en 2012 se suprimió cláusula de exclusión) y para pedir que no se descuenten automáticamente las cuotas sindicales. (art. 358 LFT) Riesgo: debilitamiento recursos financieros
- **CFCyRL: independiente**
- **Libre radio de acción**: los trabajadores deciden cómo organizarse
- **Protección contra actos de injerencia patronal:** "acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores …" (art. 357 LFT)
- **Rendición de cuentas y transparencia** (arts. 358 y 373)
- **Representatividad y Contratación colectiva auténtica**: constancia de representatividad, aprobación / revisión y **legitimación de CCT**
- Sistema de **justicia laboral independiente** del Ejecutivo en el ámbito del Poder Judicial

Los procesos de democracia sindical: voto personal, libre, directo y secreto

1. Elección de sus representantes
2. Constancia de representatividad al sindicato negociador (votación cuando hay dos o más)
3. Aprobación del resultado de la negociación
4. Aprobación de las revisiones contractuales
5. Legitimación de los Contratos colectivos

- Los cinco procesos de democracia sindical del NMLM constituyen un **enorme reto** para todos los actores.
- Abren la mayor oportunidad en un siglo para dar voz a los trabajadores y **revertir gradualmente la más injusta distribución** funcional del ingreso entre trabajo y capital (menos del 30% para los trabajadores vs 70% para el capital)
- **La organización de los trabajadores será la clave del éxito.**

Legitimación de la negociación colectiva

Constituye un puente para transitar del viejo al NMLM y poner fin a la simulación en la negociación colectiva

Fundamento:

1. 123 Constitucional, fracc. XVIII segundo párrafo; XX, cuarto párrafo y XXII Bis. **Representatividad de las organizaciones** para negociar y celebrar el CCT vía el voto personal, libre, directo y secreto.

2. XI Transitorio del decreto de reforma a la LFT, 2019

3. Anexo XXIII del T-MEC

4. Protocolo de Legitimación del CFCyRL 30 de abril de 2021.

Procedimiento excepcional para dar validez a los contratos existentes al aprobarse la reforma de 2019: revisión obligatoria antes de mayo 2023.
Si no se aprueba, las condiciones de trabajo siguen vigentes.

Vigilancia en el proceso

Antes: requisitos de la convocatoria; recepción del cct por los trabajadores, ausencia de actos de violencia y coacción, difusión de información falsa, entrega de pagos u otros beneficios para condicionar el voto y que no haya exclusiones.

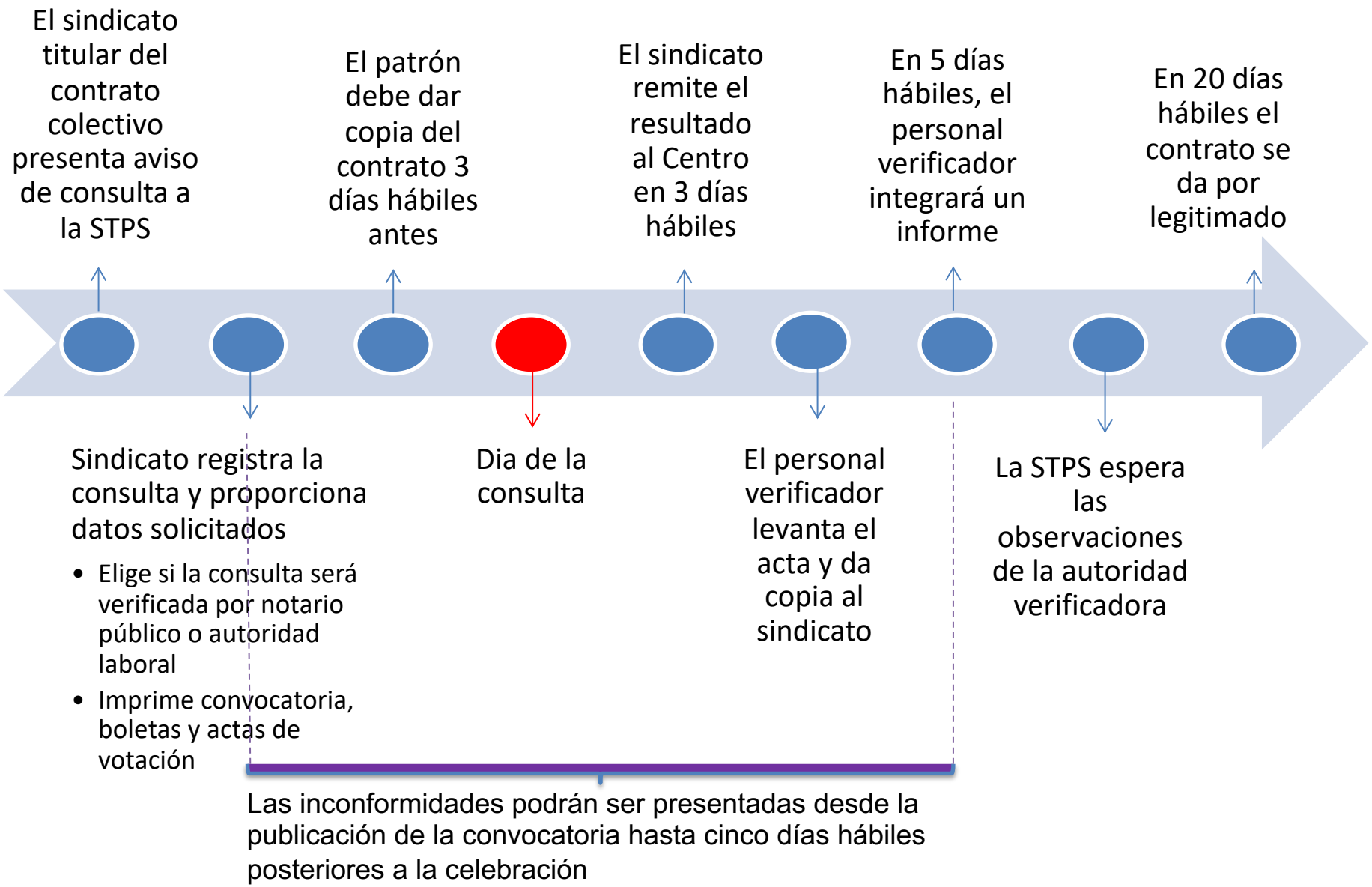
Durante: vigilar que solo estén presentes las personas autorizadas; cumplimiento de lugar y fecha; acreditación de votantes; condiciones adecuadas del lugar; escrutinio y cómputo público; boletas nulas; ausencia de actos de violencia o intimidación.

Después: Resguardo de documentación del procedimiento; actas de escrutinio y votos en lugares visibles y accesibles del centro laboral y local sindical.

Procedimiento de inconformidad

Se enumeran en forma enunciativa y no limitativa diferentes irregularidades que pueden ser denunciadas según ocurran antes, durante o después de la consulta. (art. 38 Protocolo, CFCyRL)

Proceso de legitimación



Condiciones favorables para su implementación.

- Activismo pro-trabajadores en PE y PL
- Creación de nuevas instituciones: CFCyRL y Tribunales Laborales Independientes
- Gran visibilidad en procesos de Legitimación y demás procesos de DS
- Mayores recursos presupuestales en STPS (más de 1,400 Millones de pesos para 2020)
- Fondos externos de apoyo (DOL: 180 millones de Dólares)
- Paneles y procedimientos de verificación in situ, posibles bloqueos comerciales
- Vigilancia externa

La RL en cifras (8 de octubre 2021)	
Adecuación de estatutos	Sindicatos de registro federal 95.51% - 2,025 de 2,110
	Sindicatos de registro local 36.26% - 3,936 de 10,854
Avances en legitimación (550,000 CCT a nivel federal y local). Se espera que solo 15% se someta a votación	Eventos realizados - 4,588
	Contratos legitimados - 1,890
	Sindicatos registrados – 1,337
	Trabajadores consultados - 924,416
Conciliación del CFCRL	26,424 asesorías, 16,853 conflictos individuales, 16,101 audiencias de conciliación prejudicial (máx 15 días entre audiencias). 7,564 convenios: beneficios de 1,246 millones de pesos para trabajadores 7 de 10 casos llegan a resolución mediante convenio, la etapa de mediación no debe demorar más de 45 días.
	Tres de cada diez, fueron a juicio y se resolvieron en 124 días (máx 6 meses) → antes los juicios tardaban 4-6 años
Avances en género	417 mujeres encabezan las Secretarías Generales de Organizaciones Sindicales.
	52 secretarías generales de federaciones y 2 en confederaciones

Etapas de implementación del nuevo sistema de justicia laboral: Centros de conciliación más Tribunales laborales

1° etapa, noviembre 2020.

Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas

2° etapa, 1 de octubre
(postergado al 3 noviembre 2021)

Aguascalientes, Baja California, Colima, Guanajuato, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz, Hidalgo , Baja California Sur y Guerrero.

3 etapa, 1 de mayo 2022

Chihuahua, CDMX, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León,

El CFCyRL asumió las funciones del proceso de legitimación el 1 de mayo de 2021

Mecanismo de Respuesta Rápida en instalaciones específicas

Objetivo: Reforzar el cumplimiento de compromisos del USMCA (**LS,NC y DS**) Anexo 23-A; Anexo 31-A (México-EEUU); 31-B (México-Canadá).

- Celeridad (aprox, 4 meses);
- **Inédito en acuerdos comerciales**

Presentación de queja

- Las quejas se presentan ante SE (punto de contacto del USMCA).
- México tiene 45 días para responder si existe o no denegación de derechos y, de ser el caso, proponer un plan de reparación.
- Presunción de denegación es suficiente para que se active el mecanismo en el caso de México

Etapa consultiva

- La STPS integra el expediente y convoca a mesa integral de análisis con las autoridades y actores involucrados. Si existe denegación de derechos, se propone un **plan de reparación**. Si la parte demandante lo acepta, se suspende la controversia hasta que muestre su implementación.
- Proceso de consultas de 10 días Estado- Estado para acordar el plan de reparación y el plazo de implementación.
- Si se acepta e implementa la reparación, concluye la controversia.

Etapa arbitral

- Se crea panel si no hay acuerdo en el plan de reparación, o si el gobierno de México lo solicita.
- El panel puede solicitar una verificación in situ. El Centro de trabajo tiene siete días para responder, Si se acepta, pueden participar funcionarios como observadores, y se tiene 30 días para resolver.

Sanciones / Plan de reparación

- Se toma en cuenta la gravedad y si hubo reincidencia. Pueden negociarse por parte de la SE
- Sanciones: Suspensión de preferencias; sanciones a productos o servicios y bloqueo de exportaciones

Comité Laboral Interinstitucional para el Monitoreo y Aplicación de EEUU, creado el 28/4/2020 (Ley de Implementación del USMCA, 13/12/19)

- Emite un informe cada 180 días con observaciones respecto a avances y potenciales fallas en la implementación de obligaciones laborales para los países dentro del TMEC. (Integrado por la UTSR, el DOL, y otras agencias)
- Incluye el monitoreo del avance en la implementación de la Reforma Laboral, en colaboración con la STPS. Propone proyectos alternativos que ayuden a construir capacidades para que los trabajadores e instituciones ejerzan los derechos laborales.
- Este comité, es asesorado por la Junta de Expertos Laborales Independientes sobre México (IMLEB, por sus siglas en inglés), que también realiza sus propios informes anuales.
- Entre las principales preocupaciones y recomendaciones que los Expertos Laborales Independientes comunican en sus informes, se mencionan:
  - Erradicar la violencia contra los trabajadores y asegurar la protección de sus derechos.
  - **Fomentar la transparencia y acceso a documentos clave y actualizados para los trabajadores.**
  - **Implementar un procedimiento seguro de denuncia de violaciones ante los procesos de legitimación.**
  - Fortalecimiento de la inspección laboral en los procesos de negociación colectiva.
  - Regulación y eliminación de prácticas de corrupción de patrones.
  - Mejorar la comunicación interinstitucional en las etapas de transición de la Reforma.

(informe del Comité, Julio 23, 2021) (informe del Comité. Enero 25, 2021) (IMLEB Reporte interno. Diciembre 15 2020)

Las lecciones del caso GM: proceso de DS más vigilado en la historia del país

12 de mayo de 2021. Primera denuncia contra México en el marco del MLRR por violaciones a la LS y NC en proceso de legitimación del CCT (art. 31- A. 4.2 T-MEC). La STPS ya había declarado la suspensión del proceso. Se aceptó y acordó plan de remediación, que fue aceptado y cumplido con oportunidad, antes de fecha límite.

Resultado de la nueva votación: SI = 2 mil 623 trabajadores, NO = 3 mil 214 trabajadores. Perdió la CTM y ganaron los trabajadores disidentes pero está en juego la representación colectiva de los trabajadores para la negociación de un nuevo CCT.

Áreas de oportunidad y vacíos en el protocolo (Unidad de Enlace para la Implementación de la RL)

→ Necesidad de mayores poderes para verificadores del CFCyRL e IFT

→ Prohibir recuentos parciales de la votación

→ Establecer reglas claras para la reposición del proceso si hay irregularidades

Otras lecciones: → Importancia de los observadores (INE-ILO)

→ Peligro de despidos a disidentes por insuficientes garantías

→Persistencia de la injerencia patronal; importancia de la organización de los disidentes

→ **Alto riesgo**: Líderes sindicales alejados de sus supuestas bases y excesiva confianza de dirigentes y empleadores en los viejos métodos para controlar el descontento.

Segundo caso del MLRR: acuerdo directo USTR-TRIDONEX en tres meses.

La denuncia fue presentada el 10 de mayo de 2021 por la AFL-CIO, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, SNITIS y Public Citizen's Global Trade Watch.

La solicitud de revisión bajo el MLRR, por denegación de derechos de LS y NC a 3.800 trabajadores, fue hecha por el gobierno de Estados Unidos a su contraparte mexicana el 9 de junio.

Los hechos -despidos masivos- se realizaron en junio del 2020, en la maquiladora de autopartes TRIDONEX (Subsidiaria de Cardone Industries), en Matamoros, Tamaulipas.

El gobierno mexicano rechazó la denuncia por haber ocurrido antes de la entrada en vigor del USMCA (1/7/2020)

El 10 de agosto de 2021, la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR) y Tridonex, anunciaron un acuerdo -de siete puntos- que incluyen indemnización, pagos retroactivos (650 mil dólares) y un compromiso con la neutralidad en futuras elecciones sindicales. El SNITIS demandó la titularidad del CCT a la JFCyRL

Conclusiones

- El USMCA contiene compromisos laborales vinculantes en aras de su eficaz implementación, hasta una inédita e incipiente política de SM en la IA.
- El **NML y sus procesos de democracia sindical** constituyen una gran **oportunidad para promover un desarrollo económico incluyente, basado en la innovación y el reparto justo de sus resultados**.
- Implica **retos para los nuevas autoridades laborales, el gobierno interno de los sindicatos** y **los empleadores**, quienes entre todos deberán consolidar las nuevas bases de la gobernabilidad en el mundo del trabajo, basadas en la democracia y el Estado de derecho.
- **Se estableció un nuevo balance entre derechos colectivos, libertades individuales, autonomía individual y colectiva que abre la puerta para una verdadera democratización y revitalización del mundo sindical.**
- Hoy el sindicalismo tradicional se queja de injerencia extranjera, el sindicalismo independiente, de injerencia patronal y subsistencia de viejos vicios. Hay una fuerte y constante presión externa para cumplir compromisos. Sin embargo, la RL avanza y los posibles vacíos y errores se subsanan en la marcha.
- Finalmente, es una cuestión abierta si el resultado de estos cambios serán los esperados, **ya que en gran medida dependen de la organización de los trabajadores** y no solo de que existan los canales institucionales adecuados.

¡GRACIAS!

gbensusan@gmail.com