

## Circular 1980-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Natalia Hernández el 23 de septiembre de 2021 en el diario “El Economista” sobre el papel del T-MEC en la calidad del empleo en nuestro país.**

### **El T-MEC y su papel en la calidad del empleo en México**

El Tratado ha sido una herramienta útil para generar cambios en las condiciones laborales y mayor democracia sindical para los trabajadores involucrados en los casos resueltos a través del MLRR.

En poco más de un año de implementación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) el gobierno estadounidense ha activado dos veces el **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida**

(MLRR) contra empresas localizadas en México. Dicho mecanismo puede ser utilizado por los trabajadores con el fin de denunciar y reparar violaciones a sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

El primer caso ocurrió el 11 de mayo de este año, cuando se interpuso una demanda por presuntas violaciones a los derechos laborales en la planta de **General Motors** en Silao, Guanajuato. Tras la investigación, se detectaron irregularidades en la consulta realizada en abril a los trabajadores para ratificar el contrato colectivo con el sindicato “Miguel Trujillo López”, afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

La resolución de este caso fue rápida, [se llegó a un acuerdo de reparación](#) tan sólo un mes después y se decidió repetir el proceso de votación, esta vez con la presencia de inspectores federales y observadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El 19 de agosto, como resultado de la nueva consulta, se dio por terminado el contrato colectivo que se tenía con la Confederación de Trabajadores de México (CTM). En consecuencia, los trabajadores de la planta Silao podrán **elegir libremente otro sindicato** con el que se sientan mejor representados, como lo mandata la ley, sin temor a ser despedidos y conservando las mismas prestaciones laborales mientras tanto.

Poco tiempo después, el 9 de junio, ocurrió el segundo caso en el que se solicitó averiguar si se le habían negado derechos a un grupo de trabajadores de la **empresa de autopartes Tridonex**, en Tamaulipas. Se descubrió que algunos de ellos habían sido acosados y despedidos por sus esfuerzos para organizarse en un sindicato independiente. Sin embargo, el gobierno mexicano respondió la demanda señalando que se trataba de hechos previos a la entrada en vigor del T-MEC, por lo que no veía denegación de derechos en el sentido que prevé el tratado.

La solución del caso se dio a través de un [acuerdo entre Tridonex y el gobierno estadounidense](#), el 10 de agosto. La empresa se comprometió a otorgar una compensación monetaria a 154 trabajadores despedidos, apoyar el derecho de sus trabajadores a elegir representante sindical y a permanecer neutral en las elecciones, entre otras cosas. Si bien no se logró reinstalar a quienes fueron despedidos injustificadamente, el acuerdo realizado permitió conseguir una indemnización y asegurar el respeto al **derecho de libre asociación** de los empleados en un futuro.

Así, el tratado ha sido una herramienta útil para generar cambios en las **condiciones laborales** de los trabajadores involucrados en las controversias, otorgándoles, principalmente, mayor libertad y democracia en la elección de sus representantes sindicales.

Esto no es trivial, si se considera que en México es común la corrupta práctica de los contratos de protección en las empresas, que son falsos convenios colectivos impuestos sin la participación de los empleados y utilizados comúnmente para mantener salarios bajos.

De acuerdo con las cifras más recientes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) INEGI, sólo **13% de los empleados en México** está afiliado a una institución sindical, pero claramente este grupo goza de mejores condiciones laborales que el resto.

Un **trabajador sindicalizado** recibe un ingreso mensual 1.4 veces superior, en promedio. Casi todos los trabajadores sindicalizados cuentan con contrato escrito, un elemento fundamental para dar certeza y claridad sobre sus derechos laborales, mientras que cerca de la mitad de los no sindicalizados carecen del mismo. Para casi nueve de cada 10 sindicalizados el contrato es por tiempo indefinido, lo que les brinda estabilidad; en cambio, alrededor de cuatro de cada 10 no sindicalizados cuentan con ello.

El aguinaldo, las vacaciones con goce de sueldo y el reparto de utilidades, que forman parte de las **prestaciones de ley**, también incrementan con la afiliación a un sindicato: tres de cada 10 sindicalizados declararon recibirlas, mientras que cerca de dos de cada 10 no sindicalizados lo hicieron.

En este sentido, incentivar y garantizar la **libre asociación colectiva** es una medida que repercute en la calidad del empleo, pues los sindicatos tienen la capacidad para negociar mejores condiciones laborales de forma más efectiva que la negociación individual.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**