

Circular 2278-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el Nuevo Sistema de Justicia laboral, logro del T-MEC.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 1 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Nuevo sistema de justicia laboral en México, el logro más importante del T-MEC: Thea Lee

Para la funcionaria estadounidense muchas empresas y sindicatos no en México no han entendido que el contexto laboral ha cambiado. Y muchas trabajadoras y trabajadores piensan que no necesitan aprender a organizarse.

Foto: Cortesía

El logro más importante del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (**T-MEC**) en

materia de derechos del trabajo “es, sin duda, la creación de un

sistema de justicia laboral

completamente nuevo en México como parte de la reforma laboral”, según la subsecretaria adjunta de Asuntos Internacionales del Departamento del Trabajo de Estados del gobierno estadounidense, Thea Lee.

Esa dependencia (USDOL, por sus siglas en inglés) publicó las reflexiones de la funcionaria a propósito de [la conmemoración de la entrada en vigor del acuerdo trinacional](#) , el 1 de julio de 2020.

“Como parte del T-MEC, México acordó aprobar e implementar un amplio proyecto de ley de **reforma laboral**

que incluía una transformación completa de las instituciones donde los trabajadores denuncian violaciones a sus derechos”, dijo.

En las negociaciones del nuevo tratado, una de las condiciones que se le puso al gobierno mexicano, en ese entonces administrado por el equipo de Enrique Peña Nieto, fue la protección de **derechos laborales** y la **libertad sindical**.

Organizaciones gremiales disidentes, laboristas y movimientos de trabajadores y trabajadoras en el país llevaban décadas exigiendo [reformas legales para democratizar los sindicatos](#) y mejorar el sistema de justicia del trabajo.

En 2017 inició la **reforma laboral**. El Congreso modificó la Constitución para establecer, entre otros puntos, que el voto en los sindicatos debe ser personal, libre, directo y secreto. También dio pauta para que los centros de conciliación federales y locales fueran la única instancia a la que se pudiera recurrir buscando acuerdos o justicia.

Sin embargo, la **Confederación de Trabajadores de México** (CTM), una de las centrales obreras más grandes y antiguas del país, lo vio desde el inicio como una intromisión estadounidense.

Según ha dicho al El Economista Ángel Celorio Guevara, coordinador jurídico nacional de la CTM, en la gestión de Donald Trump surgió un movimiento para que el capital se quedara en Estados Unidos y no viniera a México, y se señaló que [los sindicatos mexicanos no protegen a los trabajadores y las trabajadoras](#).

Las fases de la reforma laboral

Hasta 2019, en el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador, el Congreso reformó las leyes secundarias, una de las más importantes, la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** para reglamentar y concluir el proceso que inició con la reforma constitucional de 2017.

Las juntas de conciliación y arbitraje dejarán de recibir nuevos asuntos y continuarán vigentes hasta que terminen de desahogar los asuntos que tenían. La resolución de los nuevos **conflictos laborales** se tramitarán en centros de conciliación y, si las partes no llegan a un acuerdo, los casos pasarán a tribunales laborales del Poder Judicial, los cuales no existían.

Todo esto se lleva a cabo en tres fases y es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la que coordina esta labor. La primera etapa entró en vigor en ocho entidades del país en 2020, en 2021 continuó la fase 2 en 13 estados y en octubre próximo iniciará [la tercera y última en el resto de entidades](#), entre ellas, la Ciudad de México.

“México está desmantelando el antiguo **sistema de juntas laborales**, que fue la fuente de tantas malas conductas antes de la reforma”, opinó Thea Lee.

Con la reforma también se creó el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, que se encarga del registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo (CCT). Ya hemos visto cómo ese organismo “está haciendo que los procesos de regulación laboral sean más transparentes y consistentes con el estado de derecho”, sostuvo la funcionaria estadounidense.

Thea Lee laboró por 20 años en la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (**AFL-CIO**, por sus siglas en inglés), agrupación que reúne a 56 sindicatos nacionales e internacionales que representan a 12.5 millones de trabajadores y

trabajadoras. También ha ocupado otros cargos en el Departamento de Estado.

“Lo que más me emociona es cómo la **reforma laboral** brinda espacios para que los trabajadores conozcan y ejerzan sus derechos (...) Antes de la reforma, los trabajadores rara vez veían una copia de sus convenios colectivos, y ahora deben mostrárselos”.

Destacó el [proceso de legitimación de los CCT](#) . “Los trabajadores ahora tienen derecho a votar sobre un conjunto completo de decisiones sobre el derecho a elegir sus propios sindicatos y el derecho a negociar que son nuevas en México”.

Cinco quejas laborales y contando

El T-MEC contiene un [Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida](#) para abordar denuncias de violaciones de los derechos sindicales en lugares de trabajo específicos. “La primera acción autoiniciada en **GM Silao** marcó la pauta para una asociación productiva y colaborativa entre nuestro departamento y la Secretaría del Trabajo de México. Proporcionó remedios para los trabajadores en ese caso y sentó las bases para algunos resultados bastante emocionantes”.

Hasta la fecha, el gobierno estadounidense ha iniciado **cinco quejas laborales** contra empresas en México que han obstaculizado la libertad sindical de su personal o han violado sus derechos de organización. “Los casos presentan oportunidades para trabajar en estrecha colaboración con nuestras contrapartes mexicanas a medida que aprovechan sus propias instituciones, incluidas las nuevas creadas a través de la reforma laboral”.

Si bien han sido varias las **quejas laborales**, “regularmente nos relacionamos con nuestras contrapartes mexicanas” con otras herramientas del T-MEC, dijo Thea Lee, como “la asistencia técnica y los intercambios, la programación para difundir la reforma a trabajadores y empleadores, o eventos que organizamos juntos”.

Los desafíos abundan, concluyó. “Todavía hay muchos empleadores difíciles que aún no entienden que el contexto laboral ha cambiado, o sindicatos que piensan que pueden seguir confiando en **los contratos de protección** y no necesitan aprender a organizarse. Hay un largo camino por recorrer para educar al público sobre la reforma y lo que la nueva ley significa

para ellos”.

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