

There are no translations available.

Circular 2537-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la critica a los abogados corporativos en materia laboral.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez, el 06 de noviembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Industria legal, el talón de Aquiles de la reforma laboral

Los mecanismos laborales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-**MEC**) están impulsando una nueva era de

sindicatos independientes

en el país, dice Thea Lee, subsecretaria adjunta de Asuntos Internacionales del Departamento del Trabajo estadounidense. Pero hay un lastre que ralentiza este proceso, advierte: los

despachos de abogados

que impulsan estrategias para evadir responsabilidades patronales.

Desde la entrada en vigor del T-MEC, en julio de 2020, el gobierno de Estados Unidos ha interpuesto [16 quejas laborales](#) contra empresas en México por la denegación de derechos sindicales o de organización colectiva.

Las reclamaciones, que son presentadas ante el gobierno mexicano para que sus autoridades

intervengan, son parte del [Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida](#) (MLRR) contemplado dentro del T-MEC. Estas disposiciones son “las más sólidas de cualquier tratado comercial de los Estados Unidos”, según la Oficina de Asuntos Internacionales del Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés).

El número de quejas presentadas “demuestra que el proceso está funcionando, que los trabajadores y los sindicatos (en México) lo encuentran útil”, dice Thea Lee en entrevista.

“Hemos escuchado informes muy positivos, incluso de algunas de las grandes empresas que entienden que ahora estamos en una nueva era, una era de [sindicatos independientes](#), que es diferente. Es un cambio cultural para las compañías, para los trabajadores, para el gobierno”.

Sin embargo, a quienes les está costando entender ese cambio cultural es a **los abogados empresariales**

En sus despachos se han enquistado viejas prácticas de incumplimiento o violación de derechos laborales, modelos que han vendido a las empresas con el atractivo de ahorrarles costos. Las propias compañías en México le han hecho saber esto al gobierno estadounidense.

Hay una generación de **abogados corporativos** que necesitan ser reeducados sobre los derechos de los trabajadores. Y eso es algo interesante que escuchamos de algunas de las empresas”.

Los informes que el DOL ha recibido, explica, indican que “todavía tenemos abogados que nos dicen que no nos preocupemos, que lo ignoremos, que no es necesario que lo hagamos (el cumplimiento de algún **derecho laboral**). Y les decimos que no, que eso no está bien”.

Al saber esto, Thea Lee y otros funcionarios estadounidenses han solicitado la identidad de esos abogados. “Dime quién es, los llamaré. Porque me enoja, pues **los abogados corporativos** tienen un trabajo, que es conocer la ley y cómo cumplirla, y eso deberían hacer, no eludirla”.

Interés en los derechos laborales en México

El MLRR “tiene por objeto reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el T-MEC en su **capítulo 23 Laboral**”, señala la guía de utilización de dicho mecanismo publicada por las secretarías del Trabajo y Previsión Social (STPS) y de Economía (SE).

La renegociación y la firma del tratado comercial trinacional estuvo condicionado a que México aprobara [una reforma laboral](#) —a nivel constitucional y en la Ley Federal del Trabajo (LFT)— para mejorar los salarios, así como para acotar el poder que habían alcanzado los líderes sindicales y distribuirlo entre las bases.

La **democratización de los sindicatos** existentes y la posibilidad de que las trabajadoras y los trabajadores creen nuevos ha sido de gran interés del gobierno estadounidense. El motivo: la competitividad, pues muchas empresas encontraban más barato invertir en México a costa del empobrecimiento de su personal.

“Nos sentimos muy alentados por los buenos avances que ha logrado el gobierno mexicano en el fortalecimiento de las sólidas instituciones del mercado laboral, como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral” (**CFCRL**), dice Thea Lee.

En tanto, [los casos de denegación de derechos](#) en empresas en México que han terminado en una queja laboral han sido conocidos por el gobierno estadounidense porque las personas trabajadoras les hacen saber lo que ocurre. Pero también por la red de agregados laborales que tienen en el país.

“Tenemos cinco **agregados laborales** en México, que es más que los que tenemos en cualquier otro país: tres en la Ciudad de México, uno en Monterrey y uno en Tijuana”.

Su monitoreo e investigación, explica la funcionaria, “nos brinda una base sólida para ayudar cuando hay problemas, cuando se presentan quejas. Nuestros **agregados laborales** pueden ir a entrevistar a los trabajadores, entrevistar a las empresas, entrevistar a otros que puedan tener información útil. Esto nos ha ayudado a construir una colaboración realmente sólida con

la STPS. Realmente valoramos la asociación con la STPS”.

En tanto, la funcionaria destaca las inversiones que ha hecho el DOL para la creación del **Repositorio de Información Laboral**

, un sitio electrónico que concentra todos los contratos colectivos de trabajo (CCT) firmados por sindicatos y empresas en México. “Estamos muy orgullosos de eso”, subraya.

“Hambre de sindicatos legítimos”

Las herramientas de **cumplimiento laboral** del T-MEC son para apoyar a las personas de ambos países, señala Thea Lee.

Desde su perspectiva, quienes trabajan en México están más “hambrientos de **sindicatos legítimos**

, independientes y democráticos, de votos legítimos, de derechos colectivos, de acuerdos de negociación”.

Con la base que les da la reforma laboral y el MLRR “ha habido algunos avances realmente sólidos y concretos: los trabajadores están votando en nuevos sindicatos y están obteniendo aumentos salariales en las mesas de negociaciones”.

Y cuando se les ha impedido organizarse en un sindicato o han sido despedidos por intentarlo, afirma, “en muchos casos hemos podido ver la reincorporación de esos trabajadores y, a veces, pagos atrasados. Así que nos parecen **señales muy optimistas** de que este proceso está funcionando según lo previsto. Y también tenemos un diálogo muy fuerte con el sector privado en México”.

Mayor vigilancia a las empresas

Parte de la asistencia técnica del Departamento de Trabajo de Estados Unidos ha sido dirigido

a respaldar “el **cambio cultural** más amplio”, sostiene Thea Lee.

Lo han hecho, puntualiza, “informando al público, a la sociedad civil, al sector privado, los trabajadores y los sindicatos sobre cuáles son sus nuevos **derechos y responsabilidades** según la legislación laboral. Estamos orgullosos de ese trabajo. Creemos que ha sido muy valioso”.

—Una parte importante del cambio cultural está en las empresas que se acostumbraron a un sistema que les permitía violar los derechos laborales de las personas en México. En estas denuncias laborales hay empresas de diferentes países, pero la gran mayoría son de Estados Unidos. ¿Qué acciones están tomando para concientizar también a esas compañías, hacerles saber que están cambiando las cosas y que no pueden seguir realizando esas prácticas?

—Hemos estado interactuando directamente con la empresas. Pero a menudo los miembros del Congreso (de Estados Unidos) interactúan directamente con ellas y les inculcan la importancia de los compromisos que se hicieron bajo el T-MEC. Pero ya sabes, ciertamente [lo vemos en Estados Unidos](#), lo vemos en México, el cambio cultural no ocurre de la noche a la mañana.

Y donde observan más resistencia al cambio es en **los despachos laborales**. “Yo hablo mucho con las empresas y creo que están recibiendo el mensaje de que el mundo está cambiando, que se les exige más con respecto a sus cadenas de suministro, por ejemplo. Que no basta con marcar la casilla y decir: no trabajo infantil, no trabajo forzoso”, agrega.

Sobre las compañías, expone, hoy hay un mayor escrutinio, incluso **desde las redes sociales**, porque “los consumidores pueden darse la vuelta y castigar a una empresa que demuestre que tiene derechos laborales atroces. Eso es algo bueno”.

Se requiere “más transparencia, más responsabilidad, más integridad por parte de las corporaciones. Pero todo esto es un proceso de trabajo” y **los abogados** tienen que apoyar a las compañías en eso, concluye.

Estimamos que la apreciación que se hace en este articulo la subsecretaria adjunta de Asuntos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos sobre los abogados mexicanos y la aplicación de los derechos laborales es equivocada. Lo que es increíble es que un país extranjero (EU) tenga inspectores en nuestro país para “hacer cumplir los derechos de los trabajadores”.

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