There are no translations available.

Circular 2579-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las quejas laborales en el T-MEC.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez, el 22 de enero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Quejas laborales del T-MEC, vía para visibilizar derechos vulnerados en México

Las 21 denuncias por el atropello de garantías a los trabajadores en empresas exportadoras que operan en el país han puesto de relieve, entre otras cosas, la disparidad salarial entre México y Estados Unidos, lo que ha afectado la competitividad del país del norte.

Las [quejas laborales contra empresas extranjeras](#) han hecho visible las violaciones a **los derechos humanos**

que cometen contra su personal en México, prácticas que llevaron a cabo en alianza con sindicatos y que por años fueron denunciadas por los trabajadores y las trabajadoras. Pero esas reclamaciones no pueden ser la panacea a este problema, coinciden especialistas.

El [Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida](#) (MLRR) es un sistema de denuncia y resolución incluido en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). México nunca lo ha activado, pero el gobierno estadounidense lo ha utilizado 20 veces y Canadá lo ha

usado una vez.

El 19 de enero se presentó la primera queja del año, Estados Unidos solicitó a México revisar si hubo denegación de **derecho a la libre asociación** de los trabajadores del *call center* de Atento en Pachuca. Se trata de la primera solicitud originada en un sector que no tiene vínculo directo con el T-MEC.

Este protocolo es inédito en un tratado comercial, enfatiza Graciela Bensusán Areous, profesora e investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Xochimilco. Nunca había habido un mecanismo tan fuerte como éste para evitar la violación de **derechos humanos laborales**, subraya.

Pero la “interdependencia asimétrica **entre México y Estados Unidos** hizo que México tuviera que aceptar reglas desiguales, donde el que está en el banquillo de los acusados es claramente México, aunque el mecanismo va para los tres países”.

No han sido pocas las quejas presentadas desde que, en 2021, el recién creado Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios Movimiento 20/32 (SNITIS) impulsó la primera contra la [maquiladora de autopartes Tridonex](#).

La última fue contra la planta [Fujikura Automotive México](#) en Piedras Negras, Coahuila. La fábrica de equipos eléctricos para automóviles fue denunciada por la denegación del derecho a la libertad de asociación.

Derechos y salarios en la mira

Pese a que hasta ahora el MLRR se ha concentrado en **la industria automotriz**, el balance es bueno, convienen Graciela Bensusán y Willebaldo Gómez Zuppa, del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

“Es un mecanismo que todavía es claramente selectivo”, dice Graciela Bensusán. “Lo han usado predominantemente en la industria automotriz y era de esperarse porque el centro de la problemática, es decir, **la diferencia salarial** entre México Estados Unidos y Canadá se concentra en ese sector”.

Con **niveles de productividad idénticos**, los salarios que pagan las automotrices en Estados Unidos son mucho más altos a los que le remuneran a su personal en México.

“El mecanismo sí estuvo muy pensado para **frenar la huida de empleos** de Estados Unidos por una represión artificial del salario en México debido a la mala calidad de la representación sindical en la industria automotriz”, agrega.

Por eso mismo, dice la doctora en Ciencia Política, la primera función importante del mecanismo ha sido “hacer visible que las prácticas e **inercias del viejo modelo** siguen vivas en las empresas y en los sindicatos”.

Ha sido una ventana por la que podemos mirar las violaciones a los **derechos humanos laborales**, comenta Willebaldo Gómez Zuppa. Ha mostrado “una estructura que se fue consolidando a lo largo de los últimos 80 años en México, donde el corporativismo aliado con sindicatos y el Estado mexicano dejaban indefensos a los trabajadores”.

Para el doctor en Estudios Laborales, **el MLRR** fue más allá del tratado comercial y “puso el acento en la defensa de los derechos humanos laborales básicos. Eso supera por mucho lo que se tenía en el tratado de libre comercio firmado en 1994”.

Él, quien ha acompañado varios de los últimos **movimientos laborales** en el sector automotriz, observa que el mecanismo ha dado espacio para la conformación de [nuevas agrupaciones sindicales](#) “construidas por los propios trabajadores” y no por las empresas, como sucedía.

También puede tener un efecto disuasivo, reflexiona Graciela Bensusán. El **impedimento de**

exportación para la empresa sobre la que hay una queja puede ser poderoso, apunta. “Ese mecanismo no existe en el resto del sistema jurídico mexicano laboral, entonces obliga a las empresas a aceptar las reparaciones”.

Aunque hubo una gran excepción con [el caso de Manufacturas VU](#), recuerda. El gobierno estadounidense presentó dos quejas contra esa compañía, pero ésta prefirió cerrar sus instalaciones en México a cumplir sus obligaciones.

Pero, aunque en México no existe un sistema que impulse cambios de manera tan pronta, el mecanismo no funciona sólo porque alguien denuncia ante la Embajada de Estados Unidos y el gobierno de **ese país presenta la queja**, hace hincapié Graciela Bensusán.

“Hay que entender el importante papel que juegan las autoridades mexicanas, principalmente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, (**CFCRL**) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (**STPS**)”, los encargados de analizar las quejas y acompañar y vigilar el proceso de reparación.

“El mecanismo no opera en el limbo, opera en un **marco institucional interno**, en un territorio donde hay reglas internas, las cuales establecen la manera en que se tienen que resolver estos conflictos”, apunta la especialista.

Los desafíos del mecanismo

El primer reto del mecanismo es para las trabajadoras y los trabajadores, que deben **organizar se para denunciar**, señala Graciela Bensusán. Además, se requiere que las denuncias sean sustentadas con evidencias.

La **reparación y la no repetición del daño** son otros dos desafíos. De nada sirve llegar a un acuerdo de reparación si después de un tiempo la empresa vuelve a incurrir en este tipo de conductas, advierte.

Para las empresas y los sindicatos “corporativos, antidemocráticos y autoritarios”, dice Willebaldo Gómez, su reto será comprender que **los tiempos han cambiado** y cambiar también.

Pero “en el caso de las empresas, creo que también requieren de capacitación en sus **áreas de Recursos Humanos**

, las grandes promotoras de la violación de los derechos humanos laborales porque esa ha sido la forma de proceder en los últimos años”, agrega.

Mientras que el desafío del Estado mexicano “es retomar la **inspección del trabajo**, que quedó en letra muerta. A mí me tocó el caso de General Motors, donde hubo violaciones a la ley en la legitimación del contrato colectivo de trabajo, hasta nos golpearon y nos sacaron a nosotros, que éramos observadores acreditados por STPS, porque no había una sola persona de la Secretaría”, recuerda

En opinión de la doctora Graciela Bensusán, en la próxima administración habría que concentrarse en “dotar a las instancias internas, como el CFCRL, la STPS y los tribunales laborales de los recursos materiales, de recursos humanos, tecnológicos y todo lo que corresponde para fortalecer la **capacidad de detectar y sancionar** todas estas violaciones y que el mecanismo sea lo que debe de ser: un recurso excepcional”. Los retos del mecanismo son más internos que externos, sostiene.

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