

El 2023 y la reforma laboral.

Reporte de Investigación del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical / Centro de Apoyo para la Libertad Sindical¹

Contenido

1. Resumen Ejecutivo.....	2
2. Consideraciones Generales.....	4
3. Algunas ausencias de la Reforma: Titularidad y derecho de huelga.....	7
La Titularidad.....	8
El derecho de Huelga en el nuevo modelo laboral.....	9
4. El escenario después de las legitimaciones de CCT.....	10
5. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR).....	12
6. Conclusiones Generales.....	13

¹ Por el equipo de investigación del CILAS: Álvarez Ríos Edgar Iván, Bueno Rodríguez Luis, Gómez Zuppa Willebaldo, Rangel Rojas Luis Guillermo, Reyes Sánchez Rigoberto, Rodríguez Chávez Grecia Irani

1. Resumen Ejecutivo

El 2023 fue un año clave en la transición al nuevo modelo laboral. Durante este año se cerró el periodo de legitimación de los CCT; en los últimos meses del proceso de legitimación las autoridades laborales dejaron de publicar resultados de las votaciones, lo que impidió valorar los términos y condiciones en que el CFCRL daba por válidas las consultas de legitimación. En conjunto, después de que se cerró este periodo, se pueden sacar algunas conclusiones:

- 1) En su gran mayoría, los CCT legitimados fueron llevados a cabo como simulaciones, donde la base trabajadora no tenía completa la información de la naturaleza de la votación, las explicaciones por parte de las directivas sindicales fueron imprecisas y los criterios de validación del CFCRL irregulares.
- 2) Existe la imperiosa necesidad de corregir de manera radical las cifras oficiales de legitimación, en la medida en que se aplicaron criterios distintos a los que claramente están señalados por el Artículo 390 Ter en lo que se refiere a la mayoría de votos de las y los trabajadores protegidos por el contrato colectivo de trabajo para que el mismo sea legitimado.
- 3) Salvo casos significativos, como GM-San Luis Potosí o empresas del ramo electrónico maquilador, no existe claridad de los centros de trabajo en donde desaparecieron CCT, ni siquiera de las propias autoridades. En contraparte, se ha detectado un crecimiento exponencial de la solicitud de constancias de representatividad (**casi 9,000**), en su mayoría, por parte del sindicalismo charro y de protección.

Por otro lado, la puesta en marcha del nuevo modelo está dejando ver lagunas en cuanto a la garantía del derecho de huelga y a la titularidad de la contratación colectiva. Dichas lagunas pueden limitar el libre ejercicio de derechos colectivos, contravenir las garantías supuestas para el ejercicio de derechos colectivos.

Aunque ya han pasado más de cuatro años y medio del inicio de la implementación del nuevo modelo aún no hay suficientes medios para comprobar la plena puesta en marcha, y cumplimiento, de las normativas en términos de proporcionalidad de género en las directivas sindicales. Desde noviembre de este año, no hay publicados datos agregados que permitan hacer un seguimiento del número de mujeres en puestos de dirección sindical. En todo caso, puede hacerse seguimiento parcial a partir de sindicatos individuales. Tampoco existen medios de comprobación y monitoreo de la realización de acciones afirmativas para la promoción del involucramiento de trabajadoras en la vida y dirección sindical.

Durante 2023 se recurrió, ya sea por o activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, en 12 ocasiones. (NO SE ENTIENDE LO ANTERIOR) En todos se encuentran elementos de sistemáticas violaciones y denegación de derechos. En cuatro años y medio de la puesta en marcha del nuevo modelo, el resultado es ambivalente, por un lado, los nuevos procedimientos, instituciones y herramientas han permitido que alrededor de **15,000** trabajadoras y trabajadores hayan podido tomar la decisión de sacudirse el yugo de las organizaciones sindicales corruptas y corporativas y optar por una alternativa independiente y democrática. En prácticamente todos estos casos se presentó, al menos, una queja ante el T-MEC. No se han detectado casos exitosos de cambio y derrota de un sindicato de protección sin la acción de los mecanismos del nuevo modelo.

Por lo tanto, contrario a los llamados de las autoridades mexicanas a usar el T-MEC como “última instancia”, lo que se está mostrando es que no está resultando posible que las y los trabajadores tengan éxito usando exclusivamente las vías locales. En muchos casos, a partir de la experiencia empírica, no es sino hasta que se asoma la posibilidad de escalar los conflictos a nivel internacional, que se limitan acciones de coerción y hostigamiento contra organizadores sindicales.

Por otro lado, fuera del marco de acción del T-MEC y acciones internacionales, o donde existen campañas activas de difusión y promoción de los derechos sindicales, la opresión y prácticas intimidatorias y de control del sindicalismo de protección continúan a plena luz del día. Más allá de formalidades (simulaciones) en su gran mayoría, las relaciones laborales no han experimentado un cambio sustantivo en casi cinco años.

Entre las expectativas generadas nacional e internacionalmente sobre el efecto esperado del nuevo modelo se encontraban, por un lado, un aumento sustantivo en las remuneraciones contractuales, así como un fortalecimiento de la sindicalización en el país por el otro. Sin embargo, más allá del debate sobre los alcances reales de los incrementos en el salario mínimo general, lo cierto es que a nivel contractual los salarios continúan estancados. A nivel económico el 2023 marcó una expansión de la actividad industrial en el país, e incluso se consolida la “promesa”, del outsourcing. Por otro lado, a reserva de la

actualización de los datos a inicios del próximo año, tampoco ha habido un incremento significativo en los niveles de afiliación sindical en el país.

Los avances en papel están aún muy lejos de materializarse, y consolidarse, en la realidad. Cambiaron las reglas del juego sindical y laboral y se declaró que se saldaría una deuda histórica del Estado y patronos para con las personas trabajadoras del país: el acceso a la plena libertad sindical. Deudas que siguen sin saldarse.

2. Consideraciones Generales

El 2023 cierra con preocupantes tendencias que confirman la hipótesis de que el nuevo modelo laboral, a pesar de los importantes avances que ha representado, no está consiguiendo democratizando las relaciones laborales en el país. Tampoco está siendo el marco que promueva una mejora significativa del nivel de vida y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en el país. Aunque los cambios procedimentales han limitado varias de las prácticas de simulación de democracia sindical y negociación colectiva, varios de los objetivos claves del periodo de transición entre el anterior modelo y el actual se han solventado con simulaciones (modificaciones a estatutos y legitimación); falta de medios para la verificación y seguimiento de la implementación a escala agregada, por ejemplo en que en los procesos de elección de directivas sindicales o la aprobación de revisiones contractuales, para tener certeza de que efectivamente se realicen conforme al espíritu de las nuevas medidas, por mencionar algunos de los elementos de mayor importancia.

La reforma de 2019 es una de las más significativas desde la de 1960 cuando se crea el Apartado “B”. La lesiva creación del apartado B quedó en el olvido durante las dos grandes reformas con las que se dieron pie al nuevo modelo laboral (las reformas de 2012 y 2019). Incluso los encargados de diseñar la reforma de 2019, temáticamente más relacionada con la regresiva invención del Apartado “B”, olvidaron las graves afectaciones a los derechos laborales colectivos de asociación, negociación y contratación colectiva y huelga.

Dado que la reforma de 2019 se constituyó vinculada a la actualización del acuerdo comercial con Norteamérica, se marcaron, de origen, los alcances reales de la misma. Aunque algunas de sus reglamentaciones cubren al conjunto de la población trabajadora y subordinada del país, uno de sus principales límites es su margen de acción en especial cuando de hacer valer los derechos en la realidad se trata, en especial en lo relativo a la libertad sindical.

Lo anterior se explica por los cambios estructurales y económicos por los que ha atravesado el país durante las últimas décadas y donde la consolidación del llamado Estado Neoliberal estaría acompañado de una nueva configuración organizacional, productiva y comercial, destacadamente el toyotismo, el postfordismo y el outsourcing. El aterrizaje normativo de este cambio en el plano laboral requeriría una nueva Ley laboral acorde con el nuevo modelo de acumulación que ahora tendría como campo de actuación la globalización y los acuerdos comerciales de carácter regional.

En el sistema capitalista se construye una relación capital-trabajo, sostenida en la triada virtuosa del derecho de asociación, de negociación/contratación colectiva y de huelga para identificar los derechos laborales colectivos. En el caso mexicano, la libertad sindical se opera en figuras como la titularidad y gestión del contrato colectivo pactado que comparte con aquella su carácter indivisible. Es decir, se trata de un derecho colectivo que integra, y supera, la simple libertad individual de las y los trabajadores.

Dada la falta de representación sindical democrática y auténtica en México en el proceso de negociación del T-MEC, fueron los sindicatos estadounidenses y canadienses quienes, los que presionaron para que se introdujera un capítulo laboral del mismo, en especial a lo relacionado con la democracia laboral. El razonamiento subyacente plantearía que la democratización del mundo del trabajo, de los actores laborales y sus relaciones, es un prerrequisito para la consecución de mejores salarios y empleos que frenen las lógicas de *dumping* en el pago a la fuerza de trabajo, que operan como chantaje de los empresarios canadienses y estadounidenses frente a sus contrapartes que son amenazados con la relocalización -y ahora con el nearshoring- o con la rebaja de sus salarios y prestaciones.

El nuevo modelo que regula las relaciones laborales está inscrito en una doble normatividad: una de carácter comercial, el T-MEC, y otra de carácter social, la Ley Federal del Trabajo (LFT). Mientras que el primer recurso es expresión de la correlación de fuerzas políticas y comerciales entre “pares” desiguales (EU y Canadá en contraparte de México) y delinea la estructura productiva regional interconectada estratégicamente desde hace más de tres décadas, es apenas hace cuatro años que se incluyó en la fórmula condiciones mínimas para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de la clase trabajadora. Por parte, la LFT, centenaria heredera de la revolución mexicana, que en su tiempo fue la normativa más progresista del mundo en la materia, llega a la reforma del 2019 con prácticas contrarias al espíritu revolucionario que le dio origen, enraizadas en la cultura política del sindicalismo, patrones y las instituciones del país.

Aunque hoy asuma, y presuman plena adaptación y fortalecimiento con el nuevo modelo, las expresiones corporativas del sindicalismo respondieron al cambio de modelo con más de cien amparos fueron rechazados, pero tempranamente, el charrismo sindical asume la nueva realidad jurídica e intenta sacar provecho de las oportunidades que ofrece el cuadro de tensiones y disputas de las nuevas circunstancias para legitimarse y renovarse, hasta ahora con éxito, pero con la ayuda del

gobierno. Por otro lado, el sindicalismo democrático no acaba de asimilar el nuevo escenario para actuar en consecuencia y aprovechar a su favor las oportunidades que plantea una ley laboral diseñada que más bien está reforzando y favoreciendo la continuidad de la paz y la precariedad laborales, la renovación de corporativismo.

Durante este año, las autoridades laborales y la política laboral del ejecutivo han consolidado una especie de “Bonapartismo sindical”, en donde, a falta de una apuesta sindical clara por parte del nuevo bloque en el poder, se han generado relaciones privilegiadas (escondidas de “diálogo social”) con sectores corporativos, de protección y comúnmente conocidos como charros, facilitándoles las adecuaciones a estatutos, en los procesos de elección de dirigencias sindicales, y especialmente en el cierre de los procesos de legitimación. Nunca se trató de combatir el charrismo sindical y al sindicalismo de protección patronal sino de capacitarlo para que aprenda a desarrollar “nuevas prácticas” acordes solo formalmente a las nuevas normativas alineadas con estándares internacionales.

En conjunto, los rasgos anotados definen un terreno en disputa en el que se pretende construir la libertad sindical en su sentido amplio -derecho de asociación, negociación colectiva auténtica y huelga- y cubrir el gran déficit de transición a la democracia en el mundo del trabajo, complemento de la interminable transición a la democracia político-electoral. La aplicación en la práctica de la nueva LFT de 2019 define si se impondrá la auténtica libertad sindical como derecho social o prevalecerá el contradictorio concepto de libertad sindical de corte neoliberal que privilegia la libertad del o de la trabajadora de tener o no sindicato o, mejor dicho, donde se cumpla el sueño dorado del empresariado norteamericano y sus voceros mexicanos: “el mejor sindicato es el que no existe”. La aplicación de la ley también será la vara para medir el auténtico tránsito a la democratización, así sea limitada, del mundo del trabajo y de los actores que intervienen o, por el contrario, como fuertes señales lo anuncian, todo resultará en una simulación de la que la renovación del corporativismo a la mexicana será muestra viviente.

Por otro lado, el Nuevo Modelo Laboral mexicano contiene importantes disposiciones respecto a la igualdad de género, así como en lo referente a la prevención y sanciones a la violencia contra las mujeres, elementos que contribuyen a reforzar tanto lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo² como por la ley mexicana³. Si bien es cierto que en México desde los años setenta comenzó a haber avances en lo tocante a los derechos específicos de las mujeres trabajadoras⁴, la Reforma de 2019 marcó un posible parteaguas en esta materia pues en ella se debían cumplir los compromisos laborales adquiridos por México en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), firmado en 2020.

Desde marzo del año que finaliza, la todavía entonces secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde Luján declaró que, de entre las 1,600 dirigencias sindicales renovadas bajo el nuevo modelo, éstas incluían a 5,313 mujeres dirigentes sindicales (poco menos de una tercera parte). Aunque la cifra es optimista, no se encontraron medios públicos que permitan corroborar estos dichos. En el sitio de datos abiertos de la STPS no publica el dato para después de 2017 y dejó de estar disponible a partir de noviembre⁵. Tampoco hay elementos para comprobar si en la renovación de las dirigencias sindicales, estas 5,313 mujeres representan efectivamente el criterio de proporcionalidad de género, mandado por la Reforma. El que se haya permitido a las organizaciones sindicales modificar sus estatutos vía una enmienda genérica, dio pie a que solo se cumpliera con un trámite en vez de realizar cambios organizacionales reales.

Ya en la versión publicada en abril del seguimiento del CALIS a la aplicación de la reforma se comentó a profundidad sobre los avances regulatorios en materia de género⁶. Más de medio año después siguen sin existir medios de verificación de la puesta en práctica de estas normativas.

² Desde hace varias décadas la OIT ha incorporado a su perspectiva la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el terreno laboral. Entre las Resoluciones recientes sobre este tema destacan la “Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad” de 2007, así como la “Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente” de 2009. La perspectiva de género para la OIT es integral, es decir que atraviesa todos los ámbitos de interés en el mundo laboral. Para más información, consultar: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL/Oandgenderequality/lang-es/index.htm>

³ En los últimos 17 años en México se ha avanzado notablemente en la legislación y la política pública respecto a los derechos de las mujeres y, en específico, en lo referente a la violencia contra las mujeres, esto se ha logrado en buena medida gracias a presiones de organismos internacionales y a los movimientos de mujeres. Entre los instrumentos destacan la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* de 2006 así como la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia* de 2007. Es importante precisar que los avances institucionales en esta materia no necesariamente se traducen en una mejora sustantiva en la situación de las mujeres, sobre todo en un contexto marcado por distintas expresiones de violencia misógina, así como desigualdad y precariedad laboral. Para más información, consultar: <https://oig.cepal.org/es/laws/1/country/mexico-16>

⁴ Como apunta Rosario Ortiz Magallón, en 1975 se estableció la Reforma constitucional que garantizaba la igualdad jurídica formal entre hombres y mujeres, sin embargo, siguiendo a Rosario Ortiz, esta igualdad jurídica formal no eliminó en la práctica la discriminación ni la desigualdad por lo que más tarde se fueron elaborando instrumentos para fortalecer la equidad y erradicar formas de discriminación y violencia que afectan específicamente a las mujeres. Para consultar el artículo completo: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/14.pdf>

⁵ Ver: [Datos Abiertos de México - Porcentaje de mujeres en la dirigencia sindical](#)

⁶ Ver: <https://calisnacional.com/wp-content/uploads/2023/06/BALANCE-4-ANOS-VF-digital.pdf#page=61&zoom=100,68,96>

En cuanto a la adjudicación presupuestal para la puesta en marcha del nuevo modelo, se mantiene la tendencia a un mayor gasto presupuestal en la JFCA antes que en el CFCRL. Lo anterior es significativo pues ya con cinco programaciones presupuestarias después de la reforma, la tendencia esperada sería una reducción paulatina del financiamiento de la JFCA en liquidación, con pleno respeto a los derechos laborales del personal de dicho organismo, y en contraposición con un fortalecimiento del CFCRL.

Presupuesto aprobado para la JFCA y CFCRL y crecimiento (MXN corrientes) 2018-2024				
Año	JFCA		CFCRL	
	Total	Crecimiento	Total	Crecimiento
2018	915,362,138			
2019	805,442,987	-12%		
2020	746,375,860	-7%	29 108,800*	
2021	720,712,583	-3%	337,475,106	
2022	743,845,647	3%	577,055,528	71%
2023	788,051,382	6%	627,281,766	9%
2024**	840,090,482	7%	663,344,204	6%

Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2024). *Aunque su creación fue anunciada en 2019, el CFCRL no contó con presupuesto propio establecido desde el PEF para el ejercicio fiscal 2020 **Presupuestos aprobados en el PEF 2024.

Por otro lado, dos de indicadores claves para valorar el éxito real de la reforma en la mejora sustantiva de las condiciones de vida de la población trabajadora del país muestran resultados que muestran que, a ese nivel, no se están logrando los objetivos declarados del nuevo modelo.

A reserva de la publicación a inicios del próximo año de la tasa de sindicalización en el país, ésta tuvo un crecimiento mínimo de apenas el 0.36% entre 2019 (cuando se situaba en el 12.35% de la población ocupada subordinada y remunerada) y el 2023 (12.71%). Esto es también una muestra de que, a pesar del gran cambio institucional y normativo, las tendencias sindicales se han mantenido prácticamente estables, tanto a nivel de cobertura como de composición política.

Por otro lado, a pesar de los importantes aumentos a los salarios mínimos realizados durante este sexenio y el final del pasado, la pandemia demostró lo insuficiente de los mismos y lo lejos que está el salario en México de cumplir con la legalidad expresada en el Artículo 123 de la Constitución en la materia.

A pesar de haber tenido un aumento de alrededor del 90% en lo que va del sexenio, la pérdida del poder adquisitivo acumulada ha sido tal que el salario mínimo en la actualidad apenas alcanza para cubrir la línea de bienestar de una sola persona y no para un núcleo familiar que se encuentra, en promedio alrededor de los 3.6 integrantes.

La pretensión de promover la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica y la justicia laboral T-MEC es su capítulo y anexo 23 carece de sentido sino no es utilizado como instrumento para el cierre de la brecha salarial que separan a las y los trabajadores mexicanos de sus contrapartes del norte, lo cual está lejos de suceder. Es inadmisibles que se desempeñen trabajos similares con calificaciones iguales, y en muchos casos con jornadas de trabajo menores. En este contexto, el tan celebrado Nearshoring no se vuelve sino otro eufemismo para la extensión y aprovechamiento de los bajos salarios del país, por parte del capital trasnacional y no para fortalecer el salario, el empleo y las pensiones dignas.

A pesar de las sacudidas que han significado el incremento de la inflación (relativamente más baja en comparación con otros países) y finalmente el incremento de las tasas de interés, el contexto económico es favorable para mantener y profundizar una política de recuperación y aumento salarial general. El Dr. Andrés Peñaloza, quien fungió como presidente de la CONASAMI así lo señala:

“es posible volver a duplicar el salario mínimo ahora en un escenario inmejorable de expansión económica, mayores flujos de inversión, [...]. El próximo diciembre se fijarán los salarios mínimos que entrarán en vigor en 2024, es la última

intervención de este gobierno; vital será tomar la decisión de **duplicar** los salarios mínimos para ubicarlos en \$624.82 y \$414.88 en la ZLFN y en el resto del país, respectivamente”.⁷

El modelo productivo expresado en el outsourcing, que tuvo un retroceso más fiscal que laboral, disminuye los salarios y la debilita la estabilidad en el empleo, elimina las prestaciones y la seguridad social -aparte de dañar fraudulentamente las finanzas públicas-, desplaza la regulación del trabajo al ámbito meramente mercantil o civil con expresiones grotescas en el caso de las y los repartidores y de las y trabajadores de las plataformas en general, las falsas cooperativas o algunas modalidades del teletrabajo. La extrema precarización del trabajo que persiste en el país, reduce el impacto y confirma las limitaciones de concentrar los aumentos salariales sólo a los mínimos generales. Así lo muestra el hecho de que, el salario promedio en el país, realmente ha caído en la última década. En dólares constantes de 2022, el salario promedio anual alcanzó los \$16,685, mientras que en 2012 estaba en \$17,457 (Tabla 3). **Entre 2021 y 2022 el salario promedio cayó en -5.4%** (Gráfica.

México. Salario promedio anual en USD PPP 2022

Año	USD
2012	17,457
2013	17,470
2014	17,503
2015	17,730
2016	17,522
2017	17,475
2018	17,865
2019	18,031
2020	17,467
2021	17,637
2022	16,685

Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE-stats

Lo anterior confirma que una política de recuperación salarial está incompleta si se limita exclusivamente al Salario Mínimo General y no a todas las formas de percepción salarial (mínimos profesionales, contractuales, tabuladores en general, etc.) y no va acompañada de una mejora notable del conjunto de condiciones en las que se trabaja y se vive en el rumbo del empleo digno y formal. Tanto en el ámbito privado como público. El escenario inmediato de la economía nacional es favorable para detonar un incremento salarial generalizado, está en la capacidad organizativa y política del movimiento sindical alcanzarlo.

3. Algunas ausencias de la Reforma: Titularidad y derecho de huelga

Desde el inicio del proceso legislativo para la reforma de la Ley Federal del Trabajo que concluyó en 2019, y hasta la fecha, no advertimos que los analistas -abogados, estudiosos de los temas laborales y los sindicalistas- hagan referencia a dos temas de importancia fundamental y que, a nuestro juicio, resultaron afectados de manera sustantiva con la reforma. Nos referimos a la titularidad de los sindicatos y al derecho de huelga. El primero, forma parte del modelo de relaciones laborales mexicano que da cobertura a los tres derechos laborales colectivos de orden laboral: el derecho de asociación, contratación colectiva y huelga. Es, cuando menos en el caso mexicano, el principio que materializa estos derechos y sin el cual los mismos se convierten en una entelequia. Es también la forma en que la democracia sindical supera, integrándola, la concepción individualista liberal para colocarse en el terreno del derecho colectivo muy superior al de la democracia de los ciudadanos - los trabajadores- individualmente considerados. La titularidad actúa como el cemento que construye la naturaleza de

⁷ Peñaloza A. ¿Qué pasó con los puestos de trabajo afiliados al IMSS con la duplicación del salario mínimo y ulteriores alzas en la frontera norte? En: <https://sicmx.org/2023/09/17/que-paso-con-los-puestos-de-trabajo-afiliados-al-imss-con-la-duplicacion-del-salario-mini-mo-y-ulteriores-alzas-en-la-frontera-norte/>

indivisibilidad de los tres derechos laborales colectivos y comparte con ellos en sí misma esa naturaleza, con la que adquiere sentido la relación social capital-trabajo, la relación obrero–patronal y el derecho social tutelado.

La Titularidad

Existen graves limitaciones a los derechos laborales colectivos en la LFT de 2019 en el ejercicio de la titularidad lo que representa una amenaza de fragmentar lo que, en principio, es indivisible. Cuando después de décadas de combate sindical democrático contra mafias sindicales que buscaron por todos los medios posibles (incluyendo el despido, violencia simbólica y la represión física) el evitar que las personas trabajadoras eligieran libremente su representación sindical, ahora, cuando en los centros de trabajo la base opta por un cambio de rumbo; los sindicatos charros desplazados que ahora exigen, con argumentos de una democracia mal entendida, ser proporcionalmente partícipes de los derechos derivados de la titularidad, así como en la negociación colectiva, anteriormente reservada claramente al sindicato titular. Pretenden recuperar en la mesa lo que perdieron en las urnas. Esto va en contra del espíritu de la reforma laboral, ya que durante décadas el trabajador y sus derechos fueron invisibilizados por las direcciones sindicales impuestas, las cuales acumularon un poder económico y político que les permite corromper las distintas estructuras laborales para permanecer en el poder sin el consentimiento de los trabajadores, de tal forma que la demanda de aparecer ahora como “sindicatos minoritarios” le abre la puerta a un sector con cuantiosos recursos económicos y nexos políticos para atentar contra la permanencia de las organizaciones legítimamente constituidas por los trabajadores a raíz, justamente, de la reforma laboral.

La actual LFT da pie a interpretaciones que posibilitan la participación de los sindicatos minoritarios en la negociación de las normas diversas que aterrizan el contenido del Contrato Colectivo cuando se les incluye en la representación de las y los trabajadores en las comisiones mixtas, violentando el precepto que dispone que sólo el sindicato mayoritario negociará el contrato colectivo con la empresa, obviamente en uso de su titularidad. Resulta irresponsable y contrario al espíritu declarado de la reforma del 2019 que con una interpretación en este rumbo se posibilite que los sindicatos minoritarios, en aras de aumentar la proporción de su participación en las comisiones mixtas establen demandas de titularidad en el momento que se les ocurra, el único resultado es la generación de inestabilidad en la representación de las personas trabajadoras favoreciendo con esto a la patronal. Lo mismo se puede decir con relación a la participación de los sindicatos minoritarios en la distribución de las prestaciones de carácter colectivo, como las licencias y permisos sindicales.

Tal es el caso, por ejemplo, del SITIMM en la planta de Fraenkische Industrial Pipes en Irapuato. Después de que durante meses buscaron postergar la celebración del recuento libre sobre la titularidad del CCT (tratando de evitar ser notificados y otras chicanadas legales) y poniendo obstáculos a la libre expresión de la base trabajadora hasta el último momento posible, cuando finalmente pierde en las urnas busca recuperar su condición privilegiada en el centro de trabajo reclamando su derecho como sindicato minoritario, presentando como prueba afiliaciones que obtuvo cuando administraba un CCT de protección, firmado antes de la puesta en marcha de la propia planta y cuando hacían uso de una cláusula de exclusión contraria al espíritu de la libre afiliación sindical. Se trata de un aprovechamiento abusivo de la renuncia voluntaria, y por principio, a la persecución y represión por parte del sindicalismo independiente y democrático, la cual, dicho sea de paso, ellos mismos practican.

La titularidad es un derecho laboral mexicano fundamental. Aterrizca las relaciones laborales en un convenio entre el patrón con el sindicato mayoritario para su administración sobre el universo de la materia de trabajo del que sólo se exceptúan las funciones de mando o el ejercicio de la subordinación por parte de dueño o sus representantes; otorga al sindicato titular derechos varios como el de la exclusividad en el ingreso al trabajo.

Lo que antes de la reforma del 2019 era un derecho exclusivo del sindicato mayoritario y sus integrantes, en ejercicio de su titularidad derivada de esa mayoría democráticamente reconocida, con la reforma laboral de 2019 la titularidad, derecho indivisible que aterrizca el derecho de asociación y de contratación colectiva, insignia del modelo mexicano de relaciones laborales, es fragmentado por no decir que desaparecido afectando con esto de manera sustantiva la libertad sindical en su concepción social o, en todo caso, abonando a favor de una libertad sindical de tinte individualista. Si se lastima este derecho, que es en el fondo el núcleo duro que resume los derechos laborales colectivos, se afecta el de asociación y el de negociación colectiva, aunque también el de huelga.

La necesaria garantía para el ejercicio pleno de la titularidad para la organización sindical que legítimamente haya ganado el derecho a la representación colectiva no puede ser objeto de limitaciones u obstáculos. Lo que plantea la necesidad de que,

en próximas legislaturas, el marco legal del país adecúe y norme la coexistencia (en democracia) de más de una organización sindical sin que se vulneren, ni el derecho a la libre sindicalización ni a la plena negociación colectiva por las auténticas y legítimas representaciones sindicales.

El derecho de Huelga en el nuevo modelo laboral

La discusión sobre el derecho de huelga fue secundaria en el camino a la reforma del 2019, de modo que una parte importante de la normatividad al respecto no fue modificada. Sin embargo, el efecto de artículos referidos a temas como las revisiones contractuales, la titularidad y las prórrogas, tienen como consecuencia una afectación al ejercicio del derecho de huelga.

Por ejemplo, las definiciones del sujeto jurídico al que se otorga el derecho de voto en las consultas, es distinto al que ejerce ese derecho para los emplazamientos y decisión de estallido de huelga. Esas definiciones aterrizan en universos distintos a partir de los cuales se calculan las mayorías necesarias para la toma de decisiones en cada caso, lastimando, como veremos, el ejercicio del derecho de huelga.

Esto se alinea con el objetivo declarado institucionalmente por el propio CFCRL de tener como principal indicador de resultados el “índice de estallamiento de huelgas” como sinónimo de “paz laboral”. O, dicho en palabras del propio Alfredo Domínguez:

“Debemos decir que la gran apuesta que hizo el gobierno de México y que se hizo ya como un compromiso propio para nosotros es que apostemos al diálogo, a la concertación, a la conciliación como la fórmula por excelencia para dirimir nuestros conflictos. Es importantísimo que privilegiemos estos medios alternos o alternativos de solución de conflictos porque necesitamos pacificar la sociedad, necesitamos pacificar el mundo del trabajo...” (Alfredo Domínguez Marrufo, <https://www.youtube.com/watch?v=BTGROUdGGbw>, INFP, 30 de agosto, 2023, 7:45)

Una cosa es priorizar el diálogo y la concertación, como producto de una democratización profunda de las relaciones laborales en el país y otra, que ésta se exprese únicamente en la búsqueda de la reducción del estallamiento de huelgas. La huelga como suspensión del trabajo, no es otra cosa más que la expresión extrema de la naturaleza conflictiva de las relaciones labores (derivada de intereses económicos encontrados entre empleadores y trabajadores).

Las múltiples estrategias empresariales, instrumentos, dispositivos de gestión y administración del conflicto, instrumentados por el empresariado y sus asesores, que incluye la participación de los aparatos gubernamentales y las mismas leyes, sobre todo las de carácter laboral, y los discursos de la concertación, y la conciliación, pasando por las prácticas que intentan desaparecer las relación obrero-patronal han pretendido desaparecer la organización de los trabajadores, la negociación colectiva y la huelga.

Las distintas modificaciones a la ley pueden tener una real afectación al derecho de huelga cuando, por ejemplo, un sindicato enfrenta la decisión mayoritaria de la aceptación o del rechazo al contenido del contrato inicial o al contenido del convenio de revisión del contrato. Partamos de la constatación de que la aprobación o el rechazo es el resultado de la votación de los afiliados al sindicato titular pero también de los no afiliados al sindicato titular o a ningún otro. En realidad, para la Ley y la condición de afiliado a uno u otro sindicato o no estar afiliado a ninguno es irrelevante para estas consultas. Lo importante es que para estos asuntos la Ley define como sujeto del derecho, al voto en este caso, a todas o todos los trabajadores de base que estén cubiertos por el contrato. Lo mismo para el tema de la legitimación. Son todos estos y estas trabajadoras, afiliadas/os y no afiliadas/os al sindicato titular, las que actualizan la disyuntiva de prórroga o huelga cuando por mayoría rechazan el proyecto de contrato inicial o el convenio de revisión del contrato. Es decir, existe una contradicción entre el universo de sujetos que definen o no el estallido de la huelga. La titularidad que otorga la mayoría está siendo anulada. El sindicato titular, que es el que emplaza y el que decide, en su caso, estallar las huelgas, ve cercenado este derecho en esta circunstancia. Los afiliados al sindicato titular o los delegados integrantes del órgano de decisión ya no deciden el estallamiento de la huelga.

Es en este caso cuándo procede preguntarse: *¿Quiénes y de qué manera se decide si el sindicato prorroga o estalla la huelga? ¿Participan en esta decisión las/os trabajadoras no afiliadas al sindicato titular emplazante a huelga?*

Así lo ilustra el caso del sindicato de la VW, el SITIAVW, que a partir de un rechazo mayoritario del convenio de revisión contractual pero insuficiente para cumplir con la mayoría exigida por la Ley e insuficiente para plantear la posibilidad de prórroga para continuar la negociación y mejorar la oferta patronal o decidir la huelga, se repite la consulta en la que el resultado

continúa siendo mayoritario para el rechazo si se compara con los votos a favor, pero también insuficiente para acreditar la mayoría exigida por la ley. Es así que, en medio de presiones del gobierno estatal y federal para evitar la huelga, se opera la tercera oportunidad en la que, finalmente, se obtiene la mayoría legal, pero, con un vuelco en el sentido de la votación, esta vez a favor del convenio de revisión contractual sin que la oferta original de la patronal haya mejorado: la amenaza de estallido de la huelga con un sindicato democrático a cargo, con la nueva ley, aparece legalmente obstaculizada.

A nuestro juicio, la obtención de resultados de “cero huelgas” seguirá siendo, a menos que se recupere el poder adquisitivo perdido del salario con empleos dignos, acompañado del abatimiento del desempleo y subempleo, sin manipulación de las cifras, un indicador de la preservación del corporativismo sindical que impide, con todo y nueva LFT, que las y los trabajadores ejerzan sus derechos colectivos laborales, incluida la huelga, de manera plena y auténtica.

4. El escenario después de las legitimaciones de CCT

Una de las líneas más visibles de la Reforma Laboral 2019 fue la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, este proceso significaba poner a consideración de los trabajadores el documento que regulaba su vida laboral y que en la mayoría de los casos había sido pactado a espaldas de ellos. Un simple ejercicio de democracia y ciudadanía laboral en México cimbró las estructuras despóticas y autoritarias del mundo sindical en México, sin embargo, a pesar de este gran avance debemos hacer algunas consideraciones:

a) El universo legitimado: Simulación o el paraíso de la libertad sindical

En 2023 se cerró el periodo para la legitimación de CCT con un total de 30,526 trámites exitosos, 1,220 nuevos registros concluidos. De acuerdo con la autoridad mexicana fue un ejercicio que involucró a 6.45 millones de personas trabajadoras (casi 2 millones más que las estimaciones de INEGI de cobertura sindical), y afirmaron que se terminó con *“la simulación que prevalecía en materia de contratación colectiva al quedar vigentes solo aquellos contratos que cuentan con el respaldo de sus trabajadores”*⁸

Sin embargo, casos como el de la UNAM y las AAPAUNAM ejemplifica, tanto para la legitimación como para la revisión de su contrato, con el otorgamiento de facilidades para la realización de una segunda consulta confirma la aplicación de criterios irregulares en la validación de las consultas. Resulta inexplicable es por qué se otorga un dictamen favorable a la legitimación y a la validación del convenio de revisión cuando ni en la segunda vuelta tampoco se obtuvo la mayoría de votos favorables, calculada en función del universo de personas trabajadoras cubiertas por el contrato, como lo señala claramente la Ley.

Otro ejemplo es la empresa de call centers Telvista, parte de grupo Carso, donde trabajadores de clararon anónimamente que Recursos Humanos (y no el sindicato blanco, que nunca había hecho ninguna aparición ante la base trabajadora) les llamó a votar en favor del CCT en como si fuera un mero trámite y, en paralelo, organizó una comida para los trabajadores. Mostrando que, en realidad las y los trabajadores de esta empresa no tenían conocimiento del tipo de procedimiento que estaban realizando, ni las implicaciones y alcance del mismo. En la práctica en campo del *Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México*, nos hemos encontrado con decenas de casos similares, y, cuando las labores de verificación del CFCRL se limitaron al día de la consulta, no hubo garantías de que los procesos de preparación de las consultas garantizaran el voto libre e informado.

Otro elemento que genera preocupación sobre los CCT legitimados es el hecho de la existencia de no pocos contratos validados con un abrumador 100% del total de los trabajadores con derecho a votar, es decir cubiertos por el CCT. Parecería que en estos casos existía ya la utopía de la democracia sindical, sin embargo, aprobaciones tan contundentes suelen ser una señal de actuación corporativa y antidemocrática. ¿Ninguna persona trabajadora estaba ausente, en vacaciones, con licencia, olvidó votar, etc.? Es poco probable.

Aunque los últimos contratos legitimados no se publicaron acatas para dar seguimiento a los niveles de votación (y que representaron una proporción considerable del total), no hay elementos para pensar que en los últimos meses del proceso

⁸ <https://www.gob.mx/stps/prensa/conduyen-consultas-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-participaron-mas-de-6-millones-de-trabajadores?idiom=es>

de legitimación las prácticas que se observaron durante años hayan cambiado: criterios irregulares, simulación por parte de la mayoría de sindicatos y aval de legitimaciones que incumplían con los requisitos obligados por ley.

b) El universo no legitimado

Ahora bien, ¿Cuál es la condición de las decenas de miles de contratos colectivos que no fueron legitimados porque no se desarrolló el proceso de legitimación, porque estaban inactivos o porque la mayoría de los protegidos por el contrato lo rechazó en la consulta indicada por el Artículo 390 Ter, o cuando se declaró la nulidad de la consulta?

En lo que respecta a los **contratos que no se legitimaron por omisión de la consulta, como sucedió con más de 100 mil contratos colectivos cuyos sindicatos titulares no convocaron a la consulta de legitimación**, el propio Artículo 923 reformado en 2019 establece el conducto para que cualquier sindicato, incluso el anteriormente titular pueda “exigir la firma de un contrato colectivo...[cuando] dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años.” En suma, la propia Ley prevé qué hacer o qué se puede hacer para recuperar la contratación colectiva de los millones de trabajadores sujetos al sindicalismo de protección: **La Ley obliga a un período de legitimación (Décimo Primer Transitorio primer párrafo), pero la propia Ley -como si no hubiera existido tal proceso de legitimación- nos coloca en una circunstancia de revisión contractual y no en la del proceso de conquista de un contrato inicial cuando preserva las prestaciones y condiciones de trabajo superiores a la Ley (Décimo Primer Transitorio cuarto párrafo) o cuando “dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años” (Art. 923). Si el contrato fue rechazado o no cuenta con el apoyo de la mayoría en el proceso de legitimación o simplemente no fue sometido a consulta de legitimación en el período de los cuatro años, la Ley ya permite la revisión contractual en cualquier momento.**

En casos como General Motors- San Luis Potosí donde no se legitimó el CCT y se constituyó (sin ningún procedimiento democrático de por medio) un “consejo laboral” con anteriores representantes del sindicato cetemista. Este Consejo laboral se ha vuelto un anexo de recursos humanos que simula bilateralidad y el cual ha llevado a cabo una campaña antisindical, tratando de convencer que era mejor una empresa “sin sindicatos”.

Pero el problema más grave es que tampoco hay elementos para valorar cuántos centros de trabajo se encuentran en una condición parecida o incluso peor (sin ningún tipo de bilateralidad), pues el año cierra sin claridad de cuántos CCT desaparecieron por inacción del sindicato titular o cuantos porque no existía ya materia de trabajo (muertos o inactivos). El propio CFCRL, ante solicitud de transparencia, reconoció como **“materialmente imposible” disgregar la información** presentada durante el año, por lo que, salvo estimaciones globales publicadas por las autoridades, no es posible hacer una inspección a profundidad de la naturaleza y tipos de CCT que fueron anulados. Esto abre una preocupante incertidumbre para los centros de trabajo cuya supuesta representación sindical no realizó el trámite lo que, por falta de información, limitaría el derecho a trabajadores de estos centros de trabajo a acceder a la libre sindicalización. Al mismo tiempo se ha visto un incremento sustantivo en las solicitudes de Constancias de Representatividad. Lo que refuerza la hipótesis de miles de centros de trabajo en donde la representación sindical (en su gran mayoría del sindicalismo charro y de protección) prefirieron dejar que sus CCT desaparecieran solo para inmediatamente solicitar uno nuevo, es decir, un reforzamiento del control mafioso de la clase trabajadora en el país.

Por otro lado, fue una minoría de casos, ni siquiera 10, en los que un rechazo activo al CCT se tradujo en la emergencia de una alternativa sindical en el centro de trabajo. Aunque en principio, como reiteró el CFCRL, el rechazo a un CCT no implicaba pérdida alguna de derechos, en el mediano plazo sí implica una pérdida (a nivel formal) de la posibilidad de revisar y, por tanto, mejorar las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Mientras **que en 2023 se hayan registrado menos de 100 nuevas asociaciones sindicales**, habla de que, contrario a lo esperado, no existe una revitalización generalizada del espectro sindical en el país.

En suma, del final de las legitimaciones se puede concluir:

- 1) En la gran mayoría de empresas donde los CCT fueron legitimados, estuvimos más que una muestra del estado de la libertad sindical en el país se parecería más un examen de salud de los aparatos corporativos y corruptos tradicionales. No fueron ejercicios que realmente comprobaran que las y los trabajadores conocían su CCT, a su “representación sindical” y que la avalaran.

- 2) En donde no se legitimaron los CCT, queda la gran incógnita de la naturaleza de las razones, empresas, sectores y sindicatos que no legitimaron. En el 2024 se podrá empezar a tener elementos para ponderar si los miles de centros de trabajo que no legitimaron experimentarán, como en GM-SLP, una transición hacia un modelo antisindical, o reciclarán formas de control corporativo y de protección o; en su defecto, construirán formas auténticas de representación sindical.

5. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)

Uno de los elementos más novedosos e importantes del cambio en el modelo laboral mexicano es que este se da con una herramienta sin precedentes en la historia de las relaciones internacionales: el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Este mecanismo que ya ha sido utilizado ya en decenas de ocasiones (12 en 2023). Este es quizá el elemento que más ha sido motivo de seguimiento público y mediático, principalmente por el involucramiento de los gobiernos de Canadá y Estados Unidos en los procedimientos, así como de las potenciales consecuencias económicas y arancelarias que el Mecanismo puede traer para las empresas que violen o permitan la violación de derechos laborales en sus centros de trabajo. A continuación, se presentan de manera resumida los casos en que se ha hecho uso del mecanismo para posteriormente asomar algunas observaciones y conclusiones de carácter general.

Si bien la posibilidad de queja ante el T-MEC y la eventual activación del MLRR se han consolidado en este año como una herramienta útil en la garantía del ejercicio de derechos sindicales, es también una confesión de parte, desde el aparato institucional mexicano, de una incapacidad interna por hacer valer, por medios propios y soberanos, los derechos laborales colectivos.

En todos los casos de éxito de transición de un sindicato corporativo y de protección a alguna forma de sindicalismo independiente, se ha activado, al menos a nivel de queja, el T-MEC. El que se haya tenido que recurrir a esta herramienta habla de la imposibilidad, a pesar del nuevo modelo, para garantizar el respeto la voluntad de los trabajadores a un cambio sin recurrir a instancias internacionales. El 2023 fue un año en que se disparó el uso del T-MEC como vía de denuncia y garantía del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores.

No.	Fecha	Empresa	Estado	Rama	Gobierno	Estatus
1	2021	General Motors	Guanajuato	Automotriz	EEUU	MLRR
2	2021	Tridonex	Tamaulipas	Automotriz	EEUU	MLRR
3	2022	Panasonic	Tamaulipas	Electrónica	EEUU	MLRR
4 / 5	2022/2023	VU Manufacturing (2)	Coahuila	Automotriz	EEUU	MLRR
6	2022	BBB Industries	Tamaulipas	Automotriz	EEUU	Queja
7	2022	Teksid	Coahuila	Automotriz	EEUU	MLRR
8	2022	Saint Gobain	Morelos	Automotriz	EEUU	Queja
9	2023	Unique Fabricating	Querétaro	Plásticos	EEUU	MLRR
10	2023	Fraenkische	Guanajuato	Automotriz	Canadá	Queja
11	2023	Draxton	Guanajuato	Automotriz	EEUU	MLRR
12	2023	Yazaky	Guanajuato	Automotriz	EEUU	Queja
13	2023	Goodyear	SLP	Hulera	EEUU	MLRR

No.	Fecha	Empresa	Estado	Rama	Gobierno	Estatus
14	2023	Teklas	Aguascalientes	Automotriz	EEUU	Queja
15	2023	Asiaway	SLP	Automotriz	EEUU	Queja
16	2023	Mas Air	CDMX	Servicios	EEUU	Queja
17	2023	Grupo México	Varios Estados	Minera	EEUU	PANEL
18	2023	Tecnología Modificada	Tamaulipas	Transporte	EEUU	Queja
19	2023	Autoliv Steering Wheels	Querétaro	Automotriz	EEUU	Queja
20	2023	Fuji plant	Coahuila	Automotriz	EEUU	Queja

6. Conclusiones Generales

En 2023 se consolidaron algunas de las tendencias que más preocupación habían generado durante los primeros años de la implementación de la reforma laboral. Si bien, se han dado algunos pasos importantes en el tema de la transparencia y el acceso a la información con acciones como la publicación del repositorio laboral, aún existen importantes carencias en temas clave como la proporcionalidad de género o las características de los centros de trabajo donde no se legitimaron (por rechazo o inacción) contratos, así como la situación de estos centros de trabajo después de la anulación de los CCT.

Aunque la aplicación del nuevo modelo está significando un enorme esfuerzo institucional, muchos de los problemas detectados, podrían solucionarse con una mayor y más eficiencia política presupuestal que apunte los elementos clave del nuevo modelo, tales como la supervisión cotidiana en los centros de trabajo. En 2023 se extendió la simulación de democracia sindical, al tiempo que es clave valorar la necesaria acción de las autoridades laborales ahí donde se violen derechos, sin por eso pasar la frontera de no respetar la autonomía e independencia sindical, hecho que no ha sido el caso en distintas expresiones del sindicalismo independiente y democrático.

El crecimiento de las solicitudes de constancias de representatividad por organizaciones del sindicalismo charro y la aparente reducción de disputas por titularidad es un síntoma de lo poco que se están moviendo de su lugar de control la mayoría de las organizaciones sindicales corporativas y blancas, a pesar de las nuevas disposiciones. Esto se debe a que, aunque diversas herramientas están formalmente disponibles (tales como las quejas confidenciales cuando se presenten irregularidades en las votaciones de legitimación o revisión contractual o el propio MLRR), estos son en su gran mayoría desconocidos por las y los trabajadores, el Estado tiene entonces la obligación de hacer campañas agresivas y amplias de difusión sobre el nuevo modelo hacia las y los trabajadores.

La reforma laboral de 2019 no afectó el derecho de huelga para las revisiones salariales, por violaciones y otras causas, pero sí lo hizo en los emplazamientos por contrato inicial y por revisión contractual. También en los casos de rechazo de la legitimación en la medida en que la ruta de recuperación de la relación colectiva obliga a procesos de consulta universal, directa, secreta y personal, previa a cualquier decisión de estallido de la huelga.

En la Relación Prórroga-Huelga: Se puede ejercer la prórroga decidida en el órgano facultado por su Estatuto, una vez que se haya emplazado a huelga al patrón, pero, en cualquier caso, una vez terminado el proceso de conciliación se deberá someter a consulta los resultados (de acuerdo al 390 Ter) con lo que en caso de rechazo del proyecto de contrato o del convenio de revisión, se ofrece la oportunidad de una nueva prórroga u, opcionalmente, de estallar la huelga. **El ejercicio del derecho de huelga, de cualquier modo, en estos casos de contrato inicial o de revisión contractual está precedido de la consulta que ordena el 390 Ter, con las consecuencias negativas ya anotadas,** tanto para la circunstancia de aprobación como de rechazo del proyecto de contrato inicial como del convenio de revisión contractual.

La prórroga, prevista en el 390 Ter como opción al estallido de huelga ante un rechazo, no anula el derecho general al ejercicio de la prórroga por parte del sindicato. Sin embargo, este derecho, sustentado en el 927 Frac. V primer párrafo, tiene

sentido si se ejerce de manera previa a la consulta a la que obliga el 390 Ter, también respaldado por el tercer párrafo del 927. DE cualquier manera, no hay nada que impida que algún sindicato solicite la prórroga en cualquier momento del período de pre-huelga e incluso al final de este período si no se realizó la consulta a la que obliga el 390 Ter. Podría incluso suceder que algún sindicato, como lo ilustra el SUTIEMS, estalle la huelga por voluntad exclusiva de los afiliados y sin haber realizado la consulta, para finalmente levantarla por decisión de sus afiliados para enseguida, después de concluida la huelga, llevar a posteriori la consulta para la aceptación o rechazo del convenio de revisión por parte de la totalidad de los y las trabajadoras protegidas por el contrato.

El otorgamiento del derecho a voto a las trabajadoras/es protegidos por el contrato, en particular a los no afiliados al sindicato titular, no sólo afecta al derecho de huelga, también afecta gravemente al derecho de asociación y contratación colectiva al violentar la titularidad del sindicato mayoritario. Un caso particular de violación de la titularidad con las afectaciones consecuentes a los otros derechos laborales colectivos es el caso de instituciones y empresas en donde los sindicatos charros minoritarios, con argumentos de una democracia mal entendida, pretenden que la representación y las prestaciones contractuales colectivas sean repartidas proporcionalmente entre el sindicato titular y el sindicato minoritario.

Aunque México ratificó desde 2018 el Convenio número 87 (libertad de asociación y la libertad sindical) y el Convenio número 98 (reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva); por lo que podemos afirmar que la Reforma Laboral 2019 está fuertemente arraigada al cumplimiento de estos dos convenios. En diversas ocasiones se ha señalado que la libertad sindical tiene dos componentes (Guerrero, 1996 y Lastra, 2003): 1) la libertad sindical positiva, que permite que los trabajadores se puedan agrupar en la organización sindical que prefieran, y 2) La Libertad sindical negativa, que permitiría que los trabajadores no quieran pertenecer a una determinada agrupación sindical. Ambos tendrán una implicación central en el convenio 98 sobre el derecho a la negociación colectiva y que fue ratificado por México en 2018. Es por ello que, no podemos hablar de libertad sindical (ya sea en su versión positiva o negativa) sin hablar de la negociación colectiva.

Para cualquier trabajador mexicano en cuyo centro de trabajo exista un sindicato titular de un CCT se vuelve muy difícil afiliarse a otro sindicato, sobre todo si el sindicato titular es parte de las centrales sindicales corporativas ligadas al Congreso del Trabajo o a expresiones del sindicalismo blanco, ya que enfrentan toda una serie de presiones, amenazas, intimidaciones e incluso el despido no sólo del sindicato sino también de recursos humanos, tal y como se ha documentado en diversas empresas del Bajío y de los estados fronterizos del país. Esta situación seguirá sucediendo en la medida en que no exista una efectiva y expedita fiscalización y revisión cotidiana del trabajo, que permita sanciones a quienes violentan este derecho, así como mecanismos para reparar el daño a los trabajadores por no ejercer sus derechos. Las herramientas del nuevo modelo, si bien dan más posibilidades que en el pasado inmediato, aparecen como insuficientes, especialmente las de carácter estrictamente nacional.

En el caso de que el trabajador logre la libertad sindical negativa desafiándose de la organización sindical titular, prácticamente queda en la indefensión en la medida en que la organización titular le negaría ser parte del patrimonio sindical (construido a base de las aportaciones de los trabajadores) y también a estar representado para las negociaciones colectivas. Este tema es fundamental ya que en la actualidad es muy discrecional la participación de los sindicatos minoritarios, criterio que queda a jurisdicción de la empresa, con lo cual se estaría violentando la autonomía sindical al permitir la intromisión de la empresa en la organización de los trabajadores.

El ejercicio de la libertad sindical debe culminar en una auténtica negociación colectiva que permita una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. 2023 cierra sin evidencias que indiquen que el cambio en el modelo está generando mejores y más auténticas negociaciones colectivas y, por tanto, no está teniendo los efectos esperados en la mejora del nivel de vida de las y los trabajadores del país. Después de ya más de cuatro años del inicio de operación del nuevo modelo y apenas uno de su funcionamiento en pleno, empiezan a aclararse las áreas de oportunidad en el camino de consolidar instituciones y sobre todo prácticas que garanticen el libre ejercicio de la asociación y negociación colectiva, que las mafias que durante décadas se han enriquecido a costillas de la población trabajadora del país sean sustituidas por alternativas sindicales reales precondición necesaria para la mejora de las condiciones de vida en el país y la conquista de una verdadera democracia, también y especialmente, en la esfera laboral y económica. |



Para la realización y publicación del presente informe titulado **“El 2023 y la reforma laboral”**, en el marco del Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México, CILAS contó con el apoyo de UNIFOR y del gobierno de Canadá.

Para cualquier información, acudir o contactar al CILAS

Versalles 61, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600. Ciudad de México

Teléfono 55-5207-4147

cilas@prodigy.net.mx

www.cilas.mx / www.calisnacional.com

Directiva: Luis Bueno Rodríguez | Héctor de la Cueva | Carolina Ledezma

Ciudad de México, diciembre del 2023