



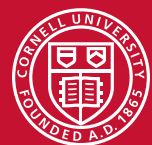
EL MECANISMO DE RESPUESTA RÁPIDA DEL ACUERDO ESTADOS UNIDOS-MÉXICO-CANADÁ

OPINIONES DE LOS TRABAJADORES AUTOMOTRICES DE MÉXICO

Desiree LeClercq
Alex Covarrubias-V
Cirila Quintero Ramirez

ILR CAROW

ILR Worker Institute



AGRADECIMIENTOS

La investigación de campo fue financiada por el Centro de Investigación Aplicada sobre el Trabajo (CAROW) de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales (“Escuela ILR”) de la Universidad de Cornell, que apoya proyectos de investigación innovadores y asociaciones entre la Universidad e instituciones de investigación externas. Este proyecto se ha beneficiado de las continuas aportaciones y orientaciones del Instituto Laboral de la Escuela ILR, en particular de la Dra. Patricia Campos-Medina, PhD y Zöe West. El informe se investigó y redactó mientras Desirée LeClercq era profesora asistente en la Escuela ILR de la Universidad de Cornell.

El estudio no habría sido posible sin las entrevistas a los trabajadores realizadas por Alex Covarrubias-V y Cirila Quintero Ramírez de El Colegio de Sonora y El Colegio de Frontera Norte, respectivamente. Tampoco sería posible sin la valiente participación de los 130 trabajadores de México que accedieron a hablar con nosotros, a pesar del clima y los peligros potenciales a los que podrían enfrentarse si se revelara su participación. Este informe se benefició de los comentarios y conversaciones con un gran número de personas, entre ellas Ariel Avgar, Isadora Maria Bratton-Benfield, Lance Compa, Ed Gresser, Inu Manak, Paolo Marinaro, Virginia Doellgast, Lyle Ganz, Josh Kagan, Sarosh Kuruvilla y Sandra Polaski. Por último, damos las gracias a Gloria María Correa, candidata al título Juris Doctor por la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgia, por su excelente trabajo de traducción y edición de términos jurídicos complejos en español e inglés.

Karen Oh, directora creativa de HOUSE OF CAKES, creó el diseño y la portada del informe. Las opiniones, conclusiones y/o interpretaciones de los datos aquí contenidos son responsabilidad de los autores, que asumen la responsabilidad de cualquier error o carencia que pudiera subsistir.

Desirée LeClercq

Profesora adjunta, Facultad de Derecho de la Universidad de Georgia

Alex Covarrubias-V

Centro de Estudios Transfronterizos, El Colegio de Sonora

Cirila Quintero Ramirez

El Colegio de Frontera Norte, Unidad Matamoros

CONTENIDO

INFORME EJECUTIVO	3
LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO	7
ANTECEDENTES	12
La industria automotriz de México (IAM)	13
Las Reformas Laborales Mexicanas del 2019	16
El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC)	19
El informe de la Junta Independiente de Expertos Laborales de México (IMELB)	21
Asistencia técnica de Estados Unidos en el marco del TMEC	22
La revisión conjunta del TMEC de 2026	23
LITERATURA SOBRE EL MRR	24
METODOLOGÍA	27
HALLAZGOS	30
Conocimiento y opinión de los trabajadores sobre las reformas de la legislación laboral y el MRR	30
Conocimiento y opinión de los trabajadores automotrices sobre sus derechos en el nuevo régimen jurídico laboral	31
Opiniones sobre la marcha de las reformas de la legislación laboral	32
Conocimiento de los trabajadores sobre el proceso de legitimación	37
Conocimiento de los Trabajadores de la Industria Automotriz sobre MRR y el Rol del Gobierno de Estados Unidos en Monitoreo y Reforzamiento	41
Opiniones sobre el papel del gobierno de Estados Unidos en el refuerzo de los derechos de sindicalización y negociación colectiva	44
Opiniones sobre los motivos del gobierno de Estados Unidos	47
La opinión de los trabajadores sobre su representante sindical	50

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
Las Reformas de la Legislación Laboral	53
El Proceso de Legitimación	54
La Plataforma de Remediación del MRR	55
El papel de Estados Unidos para reforzar los derechos laborales en el sector automotriz mexicano	56
Recomendaciones generales para los tomadores de decisiones y los ejecutores de la asistencia técnica	57
RECOMENDACIONES	57
Sugerencias para la revisión conjunta del TMEC en el 2026	59
APÉNDICES	63
A: Casos MRR en la industria automotriz	63
B: Proyectos de asistencia técnica del Departamento de Trabajo durante el TMEC	65
C: Estadísticas demográficas de los trabajadores	68
D: Opinión de los trabajadores sobre sus Empleadores	69
E: Optimismo de los trabajadores	71

INFORME EJECUTIVO

Los trabajadores mexicanos del sector automotriz han enfrentado durante mucho tiempo condiciones adversas para organizarse, negociar con sus empleadores y acordar contratos colectivos favorables. El régimen laboral mexicano se ha caracterizado históricamente por negociaciones entre empresarios y dirigentes sindicales dedicados a comerciar con los intereses de los trabajadores, promoviendo sindicatos y “contratos de protección patronal”. Estos, más conocidos llanamente como “contratos de protección”, se convirtieron en el medio para colaborar con los empleadores con el objetivo de minimizar costos salariales, condiciones de trabajo y prestaciones. Juntos patronos y sindicatos firmaron y acordaron tales contratos, sin incluir las opiniones de los trabajadores. De ahí que a menudo los trabajadores del sector automotriz no sabían quién era su representante sindical, ni si tenían un contrato colectivo que gobernara sus condiciones de trabajo.

Entre 2017 y 2019, el gobierno mexicano realizó importantes reformas a la legislación laboral para empoderar a los trabajadores. La nueva Ley Federal del Trabajo, 2019 (NLFT) estableció reglas para garantizar que los trabajadores pudieran elegir a sus sindicatos, legitimar y aprobar sus contratos mediante votaciones personales, libres, directas y secretas. El objetivo mayor: terminar con las prácticas viciadas previas y garantizar la libre asociación y contratación

colectiva. Dos pilares más de los nuevos términos de relación laboral sancionados por la NLFT fueron la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como instancia encargada de los procesos de registro, conciliación, y verificación de los procedimientos de consulta y democracia sindical.

Mientras México reformó su régimen de legislación laboral, se firmó el Tratado Comercial entre Estados Unidos, México y Canadá (TMEC). En él se incluyó un capítulo laboral dirigido a reforzar las reformas de la NLFT. Este capítulo creó el Mecanismo de Respuesta Rápida para Plantas Específicas (el “Mecanismo de Respuesta Rápida” o MRR), para que individuos o grupos puedan presentar una queja o reclamación ante el gobierno de Estados Unidos alegando que su empresa les ha negado el derecho a asociarse o negociar libremente. Por su parte, el gobierno estadounidense podría iniciar un caso contra la empresa en respuesta a la petición o por iniciativa propia, mientras retrasa la liquidación final de las cuentas aduaneras del ingreso de mercancías hasta que se resuelva la queja presentada.

El gobierno estadounidense ha atendido 17 casos en la industria automotriz mexicana (IAM)

Ello sugiere que cuando se da a los trabajadores la oportunidad de participar en elecciones democráticas, tras recibir entrenamiento sobre sus derechos y los procedimientos electorales, adquieren conocimientos y progresan en apropiarse de sus condiciones laborales.

bajo el MRR entre 2021 y mayo de 2024.¹ Desde la perspectiva de representantes del gobierno de Estados Unidos, la operación del MRR ha contribuido a empoderar a los trabajadores mexicanos. Lo que evidencia, se argumenta, que se sigue una política comercial centrada en los trabajadores – i.e., una política que busca “asegurar que las voces de los trabajadores sean escuchadas y consideradas a lo largo del proceso de elaboración de políticas”.²

Entre enero y marzo de 2024, entrevistamos a 130 trabajadores de siete empresas proveedoras de autopartes y servicios de logística y cinco ensambladoras de autos. Tres de las plantas no estaban sindicalizadas, nueve sí. Tres de las doce plantas habían utilizado el MRR (“las empresas bajo el MRR”), atendiendo violaciones diversas de derechos laborales, votaciones para aprobar o rechazar contratos colectivos, votaciones para elegir sindicatos independientes y despidos e intimidación de trabajadores en activismo sindical. Los tres casos bajo el MRR fueron remediados a través de planes que requerían que la empresa llevara a cabo un nuevo proceso de legitimación y votación de sindicato, así como ofrecer capacitaciones a los trabajadores.

El estudio no pretende representar las opiniones de los cientos de miles de trabajadores del sector automotriz mexicano.³ Se trata de un estudio exploratorio destinado a dar voz a los trabajadores de tres regiones centrales de la industria automovilística -las regiones Norte, Bajío y Centro de México- y a ponderar sus posiciones sobre los progresos y limitaciones de las reformas de la legislación laboral, el MRR y la asistencia técnica del gobierno estadounidense.

La naturaleza exploratoria del estudio lo convierte en un paso inicial que futuras investigaciones con mayor capacidad representativa y profundidad cualitativa podrán validar o refutar. De forma que las conclusiones y recomendaciones que se ofrecen –a excepción de la necesidad de conducir investigaciones de mayor alcance sobre las posiciones y opiniones de los trabajadores—son preliminares.

Nuestros resultados preliminares también problematizan algunos supuestos que impulsan la acción de aplicación del MRR. La administración Biden y los miembros del Congreso de Estados Unidos han promovido el MRR como vía para

fortalecer los esfuerzos del gobierno de México para aplicar la reforma de la legislación laboral mexicana, empoderar a los trabajadores de los sectores productivos de exportación y otorgarles voz sobre sus condiciones laborales. Sin embargo, los resultados muestran que, cuatro años después de la entrada en vigor del TMEC y de las reformas de la legislación laboral de México, sólo un poco más de la mitad de los trabajadores saben de la reforma y las opiniones se dividen cuando se trata de evaluar su curso: unos dicen que va bien; otros tantos que va mal o no saben cómo va. La mayoría de las personas encuestadas revelaron no entender los nuevos procedimientos democráticos para legitimar sus contratos colectivos ni que podían acceder a la plataforma MRR para expresar sus quejas.

Sin embargo, los trabajadores que entrevistamos en las empresas bajo el MRR tendían a conocer mejor las reformas de la legislación laboral, así como sus derechos y procesos concomitantes que los trabajadores en las empresas que no cuentan con el MRR. Asimismo, tendían a considerar más favorablemente a sus representantes en las negociaciones contractuales y sus condiciones de trabajo. Ello sugiere que cuando se da a los trabajadores la oportunidad de participar en elecciones democráticas, tras recibir entrenamiento sobre sus derechos y los procedimientos electorales, adquieren conocimientos y progresan en apropiarse de sus condiciones laborales.

Los trabajadores que entrevistamos en las empresas bajo el MRR hace relativamente poco, en 2023, tendían a estar más informados y a ver a sus sindicatos de forma más favorable que los de las empresas que se sometieron a la aplicación de la ley en 2022. Esta discrepancia puede sugerir, sin embargo, que el entrenamiento que están recibiendo los trabajadores relativo a

sus derechos laborales no es suficiente, y pueden prevalecer limitaciones en el conocimiento que se va adquiriendo con estas experiencias, lo que impide crear aprendizajes consolidados a través del tiempo.

Más aún, menos de un tercio de los trabajadores que entrevistamos dijeron conocer la labor que efectúa el gobierno estadounidense en materia de apoyar la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo a través del fomento de esos derechos bajo el MRR. De los trabajadores que estaban informados de las reformas, dos tercios expresaron que apoyaban dicho rol del gobierno estadounidense.

Utilizando la evidencia de campo, ofrecemos sugerencias que puedan ser de utilidad para los tomadores de decisiones. Entre ellas se propone realizar programas de entrenamiento para los trabajadores más comprensivos, desarrollar asistencia técnica de abajo hacia arriba y conceder a los trabajadores una nueva oportunidad para legitimar sus contratos colectivos. También realiza algunas sugerencias a ser consideradas durante la revisión conjunta del TMEC en 2026. Más allá de estas recomendaciones específicas para el TMEC, esperamos informar más ampliamente a socios comerciales que estén considerando un mecanismo del tipo MRR en sus futuros instrumentos comerciales sobre lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado en el primer esfuerzo del MRR.

Este informe ha sido diseñado gracias a la colaboración entre la Escuela ILR y el Instituto del Trabajador de la Universidad de Cornell, Cirila Quintero Ramírez (El Colegio de la Frontera Norte) y Alex Covarrubias-V (El Colegio de Sonora). Está organizado en cinco secciones, además de este resumen ejecutivo.

La sección “**Antecedentes**” sitúa las actuales relaciones laborales en el sector automotriz mexicano dentro de su contexto histórico, económico, laboral y legal. Describe las leyes y déficits de aplicación de los derechos laborales que históricamente frenaron la organización independiente de los trabajadores y afectaron sus capacidades para negociar mejores salarios y condiciones de trabajo. A continuación, describe las reformas a la legislación laboral de México del 2019, enfatizando como han afectado al sector automotriz y los esfuerzos del gobierno estadounidense bajo el TMEC para hacer cumplir esas reformas.

La sección “**Literatura sobre el Mecanismo de Respuesta Rápida**” describe los estudios que han examinado cómo afectarán el TMEC y el MRR los derechos de los trabajadores mexicanos. Algunos investigadores suponen que los casos del MRR empoderan a los trabajadores en México al proteger las elecciones libres y justas y ofrecer a los trabajadores una plataforma para presentar quejas contra sus empleadores. Otros, sin embargo, señalan que el MRR depende de que los trabajadores conozcan y accedan a la plataforma de apoyo que ofrece este mecanismo. La literatura expone suposiciones sobre el conocimiento y el empoderamiento de los trabajadores en el diseño y los mensajes del MRR. Plantea interrogantes sobre la sostenibilidad y la eficacia de un mecanismo de acuerdo comercial diseñado para centrarse en los trabajadores a los que falla en incluir.

La sección “**Metodología**” describe el diseño de investigación que hemos seguido en la IAM. Explica cómo nuestro estudio se basó en métodos mixtos, cuyo aspecto más relevante fue la realización de entrevistas a trabajadores complementando con una extensa investigación bibliográfica y documental.

La sección “**Hallazgos: Conocimiento y opinión de los trabajadores sobre las reformas de la legislación laboral y el MRR**” narra los resultados de la investigación de campo, presentando datos y observaciones cuyo propósito es evidenciar las creencias, opiniones, e información que los trabajadores automotrices tienen sobre la reforma laboral, el MRR y las evoluciones de sus derechos, salarios y condiciones de trabajo, así como sus relaciones sindicales.

La sección “**Conclusiones y Recomendaciones**” ofrece las principales conclusiones que se derivan del estudio, así como algunas recomendaciones generales para los responsables de las políticas comerciales y los operadores de asistencia técnica del MRR, éstas enfatizan la necesidad de reforzar los conocimientos y capacidades de los trabajadores sobre sus derechos laborales y recomendaciones para la revisión del TMEC en el 2026.

LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO

HALLAZGOS GENERALES

Nuestros hallazgos sugieren que existen diferencias en los niveles de conocimiento de los derechos laborales entre los trabajadores de las empresas que se han sometido a la aplicación del MRR y los que no. Hay varias razones que explican esa disparidad de conocimientos, entre otras, la formación a nivel de los trabajadores que recibieron en el marco de la aplicación del MRR como parte de la formación sindical que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos promueve en distintas regiones de México. Sin embargo, ni los trabajadores de las empresas del MRR ni los de las empresas que no habían participado en la aplicación del MRR tendían a estar tan informados sobre las reformas de la legislación laboral, el proceso de aprobación de sus contratos colectivos y los procedimientos de elección sindical como se presupone comúnmente en el discurso comercial y laboral actual.

CONOCIMIENTO Y OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL

Aproximadamente el 55% de los trabajadores que entrevistamos conocía la reforma de la legislación laboral de México, y el resto de los trabajadores no se había enterado (26%) sobre ella o no estaba seguro (18%) al respecto. De los trabajadores que estaban al tanto de las reformas, 57% opinó que las reformas iban bien, 17% que no iban bien y 26% no estaba seguro.

Los trabajadores de las plantas bajo el MRR que entrevistamos tendían a estar más al tanto de las reformas de la legislación laboral (76%) que los trabajadores de las plantas que no han pasado por él mecanismo (48%).

Los trabajadores de las empresas bajo el MRR que estaban al tanto sobre las reformas laborales, tendían a ver esas reformas de forma un poco más positiva (60%) que los trabajadores de las empresas sin MRR que estaban al tanto sobre las reformas (55%). Sin embargo, hubo diferencias significativas en las opiniones de los trabajadores de las distintas empresas que han pasado por el MRR.

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN

Aproximadamente el 38% de los trabajadores encuestados respondieron que entendían lo que implicaba un proceso de legitimación, mientras que el 60% respondieron que no.

Cabe destacar que el 33% de los trabajadores entrevistados que participaron en el proceso de legitimación lo hicieron sin comprender el proceso de legitimación. Varios trabajadores entrevistados afirmaron entender el proceso, pero revelaron en conversaciones posteriores que su comprensión del proceso era incorrecta.

Aunque todos los trabajadores de las tres empresas bajo el MRR con los que hablamos habían participado en el proceso de legitimación, el 25% afirmó no entenderlo. De los que afirmaron comprender el proceso, el 63% de los trabajadores pensaban que habían aprobado sus contratos colectivos vigentes. Estos datos sugieren que los trabajadores entrevistados no habían recibido formación suficiente sobre el proceso de legitimación.

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL MRR Y EL PAPEL DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN EL MONITOREO Y REFORZAMIENTO DE SUS NUEVOS DERECHOS LABORALES

La mayoría de los trabajadores entrevistados (66%) no conocían el MRR o que podían recurrir al gobierno estadounidense para apoyo de sus derechos de asociación y negociación. Aproximadamente el 53% declaró que utilizaría el mecanismo, de ser necesario, para presentar una queja contra su empresa.

La mayoría de los trabajadores entrevistados en empresas sin MRR (79%) no conocían el MRR ni sabían que podían recurrir al gobierno estadounidense. Además, el 20% de los trabajadores entrevistados sabía que el gobierno estadounidense desempeñaba un papel en la aplicación de sus derechos de libertad sindical, papel que aprobaba el 58% de los trabajadores informados. Sin embargo, el 47% de los trabajadores entrevistados que conocían el MRR afirmaron que utilizarían el mecanismo para presentar una queja contra su centro de trabajo.

Por el contrario, el 70% de los trabajadores entrevistados en las empresas bajo el MRR conocían el mecanismo y estarían dispuestos a utilizarlo para presentar una queja. Aproximadamente el 58% conocía el papel del gobierno estadounidense en la aplicación de sus derechos de libertad de asociación, un papel que aprobaba el 74% de los entrevistados informados.

Aunque las opiniones eran diferenciadas, el 55% de todos los trabajadores entrevistados que estaban de acuerdo con el papel del gobierno

estadounidense de hacer valer sus derechos de libertad de asociación pensaban que el gobierno estadounidense estaba llevando a cabo actividades de MRR para proteger a los trabajadores en México, y el 53% pensaba que estaba protegiendo a los trabajadores en Estados Unidos. Un número ligeramente inferior de trabajadores (45%) opinaba que el gobierno estadounidense intentaba aumentar los costes de producción en México y (45%) opinaba que el gobierno estadounidense intentaba ejercer poder sobre México.

Aproximadamente 37% de los trabajadores entrevistados en empresas sin MRR que estaban al tanto del papel del gobierno estadounidense consideraba que el gobierno de Estados Unidos intentaba proteger a los trabajadores mexicanos y 47% opinaba que el gobierno de Estados Unidos intentaba proteger a los trabajadores estadounidenses. El 53% de los entrevistados pensaba que el gobierno estadounidense estaba intentando incrementar el costo de producción en México y el 42% pensaba que el gobierno estadounidense estaba intentando ejercer poder sobre México.

Por el contrario, el 74% de los trabajadores entrevistados en las empresas bajo el MRR, que estaban al tanto del papel del gobierno estadounidense, consideraba que el gobierno de Estados Unidos intentaba proteger a los trabajadores mexicanos, el 58% pensaba que el gobierno estaba tratando de proteger a los trabajadores estadounidenses, el 37% pensaba que el gobierno de Estados Unidos estaba tratando de aumentar el costo de producción en México, y el 47% pensaba que el gobierno de Estados Unidos estaba tratando de ejercer poder sobre México.

CONOCIMIENTO Y OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS SINDICATOS (REPRESENTANTES EN LA NEGOCIACIÓN) DESPUÉS DEL PERIODO DE LEGITIMACIÓN

De los trabajadores entrevistados en plantas sindicalizadas, el 82% entendía que un sindicato les representaba y el 61% se afilió voluntariamente a su sindicato. Además, el 72% estaba de acuerdo con la forma en que su sindicato había representado sus intereses. Cuando se les preguntó si su sindicato había mejorado las condiciones laborales, el 72% consideró que su sindicato había aumentado sus salarios y 62% que su sindicato había mejorado las condiciones en la empresa; el 74% que su sindicato había mejorado sus prestaciones; el 62% que su sindicato había mejorado su seguridad laboral; y el 68% que su sindicato había perseguido o tenido éxito en la negociación. Por el contrario, el 48% sentía que su sindicato había perseguido o tenido éxito a la hora de presentar quejas a la dirección.

De las empresas sindicalizadas, el 67% de los trabajadores entrevistados en empresas sin MRR aprobaron la forma en que su sindicato representaba sus intereses. El 82% de los trabajadores de las empresas bajo el MRR lo aprobaban.

Aproximadamente 29% de los trabajadores entrevistados indicaron que desearían que otro sindicato les representara. Esa cifra aumenta al 32% en las empresas sin MRR y disminuye al 21% en el caso de los trabajadores de las empresas bajo el MRR.

NUESTRAS CONCLUSIONES GENERALES INCLUYEN LAS SIGUIENTES:

Diseñar programas de asistencia técnica dirigidos a los trabajadores de base.

Los actuales programas de asistencia técnica dedican cientos de miles de dólares a formar a funcionarios, empresarios y representantes sindicales sobre las reformas de la legislación laboral y el TMEC. Nuestro estudio sugiere que estos esfuerzos no llegan a los trabajadores de base, quizá por falta de capacidad y tiempo. Recomendamos que los implementadores de proyectos que reciban financiamiento del Gobierno de Estados Unidos en el marco del TMEC ofrezcan capacitación directa a los trabajadores de base, quizá como complemento a la capacitación ofrecida al Gobierno de México, sindicatos y funcionarios corporativos. Recomendamos además que el Gobierno de México apoye campañas de educación pública enfocadas a asegurar información accesible sobre derechos laborales, protecciones y mecanismos de remediación.

Ofrecer a los trabajadores una nueva oportunidad de legitimar su convenio colectivo.

Aunque nuestro estudio es limitado como para sacar conclusiones definitivas sobre el proceso de legitimación, los resultados revelan que los trabajadores tienen grandes lagunas en su conocimiento sobre el proceso de legitimación del que participaron entre el 2021 y 2023. Dado que los trabajadores legitimaron la gran mayoría de los contratos colectivos existentes, quizá sin entender los procedimientos. Recomendamos que el proceso se renueve cuando los trabajadores hayan recibido la formación adecuada.

NUESTRAS PRINCIPALES RECOMENDACIONES PARA EL PROCESO DE REVISIÓN CONJUNTA DEL TMEC EN 2026 INCLUYEN LAS SIGUIENTES:

Revisar el proceso del MRR y crear un protocolo para los agregados laborales estadounidenses.

Aunque los agregados laborales estadounidenses visitan con frecuencia algunas empresas en México para investigar posibles quejas y reclamaciones de los MRR, sus procedimientos no están formalizados mediante un protocolo, lo que hace que sus actividades sean impredecibles. Los resultados de nuestras entrevistas sugieren que existe una laguna importante en el conocimiento y la concienciación de los trabajadores sobre los derechos que les asisten, sobre cómo o si su instalación está socavando esos derechos y sobre cómo participar en las elecciones para obtener una nueva representación sindical. El proceso del MRR debe explicar los procedimientos de los agregados laborales. Dichos procedimientos deben incluir entrevistas con los trabajadores y explicaciones a dichos trabajadores sobre sus derechos, responsabilidades, procedimientos de elección y uso de la plataforma del MRR.

Revisar el proceso del MRR para analizar las quejas a fin de garantizar que todos los esfuerzos y planes de reparación se comuniquen a los trabajadores de base, no solo a los sindicatos.

Los resultados de nuestras entrevistas sugieren que los trabajadores de las empresas bajo el MRR desconocen o no conocen suficientemente los planes de reparación o los resultados de las votaciones de legitimación y elecciones sindicales. El proceso del MRR debe estipular la distribución de información detallada a los trabajadores en el lugar de trabajo en la que se expliquen los compromisos del empleador, cualquier expectativa de participación de los trabajadores en las próximas votaciones y los resultados de cualquier votación u otros procedimientos.

ANTECEDENTES

La industria automotriz de México (IAM) se enfrenta a cambios laborales sísmicos. Históricamente los trabajadores de la IAM han recibido salarios bajos y padecido la ausencia de un movimiento sindical independiente. Los costos de producción de las autopartes y el ensamblaje en México han sido consistentemente inferiores al resto de Norteamérica, motivando a las plantas de ensamblaje de automóviles y a las instalaciones de proveedores (constituidas por autopartes e instalaciones logísticas) a trasladarse allí.⁴

En 2019, el gobierno mexicano aprobó una NLFT que acentúa los derechos colectivos de los trabajadores de organización, afiliación y negociación, buscando crear oportunidades para que los trabajadores destituyan a representantes sindicales espurios o de protección. Se han creado también instituciones independientes para el registro de sindicatos y la conciliación laboral, y se ha independizado la administración de la justicia laboral.

Dicha reforma reflejó la importante presión ejercida sobre México bajo los auspicios del TMEC. Los negociadores comerciales exigieron al gobierno mexicano que se comprometiera a lograr la aprobación de la NLFT y a aplicar la reforma. Esa concesión se concretó en un nuevo mecanismo de aplicación comercial, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Los costos de producción de las autopartes y el ensamblaje en México han sido consistentemente inferiores al resto de Norteamérica.

(MRR), que permite a cualquier individuo o grupo presentar una queja o llamar a una línea directa dedicada del gobierno estadounidense en relación con una denegación de los derechos estipulados en la NLFT. En virtud del MRR, las fábricas, que presuntamente nieguen a los trabajadores sus derechos estipulados en la NLFT, pueden enfrentar el retraso de la liquidación final de las cuentas aduaneras de Estados Unidos en el ingreso de mercancías.

Entre 2020, la fecha de aprobación del TMEC y mayo de 2024, fecha de realización de este proyecto, el gobierno estadounidense presentó 17 casos de MRR en el IAM, utilizando esas actividades de aplicación para poner de manifiesto su política comercial “centrada en el trabajador”, que empodera a los trabajadores y amplifica sus voces. Desde entonces, académicos, negociadores comerciales y gobiernos han debatido si el MRR sirve a los intereses de los trabajadores en México y si éstos son conscientes de sus nuevos derechos laborales, por no hablar del MRR o del papel del gobierno de Estados Unidos en su empoderamiento.

En virtud del MRR, las empresas acusadas de negar a los trabajadores sus derechos en virtud de la NLFT se enfrentan a costes inmediatos de reputación y a la congelación de activos. Esas sanciones pretenden motivar a las instalaciones para que adopten medidas correctoras rápidas. En consecuencia, los planes y acciones de reparación en los casos del MRR se han producido en el plazo de meses, si no semanas, desde el inicio de una acción del MRR por parte del gobierno estadounidense. En ocasiones, los trabajadores de esas empresas han tenido que asumir responsabilidades inmediatas para participar en nuevas votaciones de legitimación y elecciones sindicales, lo que suscita la preocupación de que no hayan tenido tiempo suficiente para comprender la nueva reforma de la legislación laboral, el proceso de legitimación o las implicaciones de sus votos para sus contratos y derechos de negociación.

LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE MÉXICO (IAM)

México es un poderoso centro de la industria automovilística mundial y una plataforma de exportación para Norteamérica. Por consiguiente, las condiciones salariales y laborales han captado la atención de los socios comerciales, activistas de los derechos en el trabajo y las empresas automotrices globales.

La IAM es el quinto productor mundial de vehículos y el primero en América Latina. Es el cuarto exportador mundial de autopartes, el quinto de vehículos ligeros y el primer exportador al mercado de Estados Unidos.

Geográficamente, son visibles tres grandes agrupaciones industriales: la Frontera Norte, la Región de El Bajío, incluida Guadalajara, y las regiones Centro y Centro-Oeste.

La IAM genera el 28.6% del total de divisas de México. En 2022, exportó 165.000 millones de dólares para un superávit de 99.000 millones. Como se muestra en el Gráfico 2 el empleo en la IAM se ha duplicado en los últimos diez años.

La IAM aporta el 22% del empleo manufacturero y el 18% del PIB del sector, con 1,07 millones de empleos directos (tanto en la industria terminal como en la de autopartes) y 3,5 millones de empleos indirectos.

GRÁFICO 1. PLANTAS DE ENSAMBLAJE, MOTORES Y TRANSMISIONES EN MÉXICO



Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, https://www.amia.com.mx/about/plantas_ensamble/

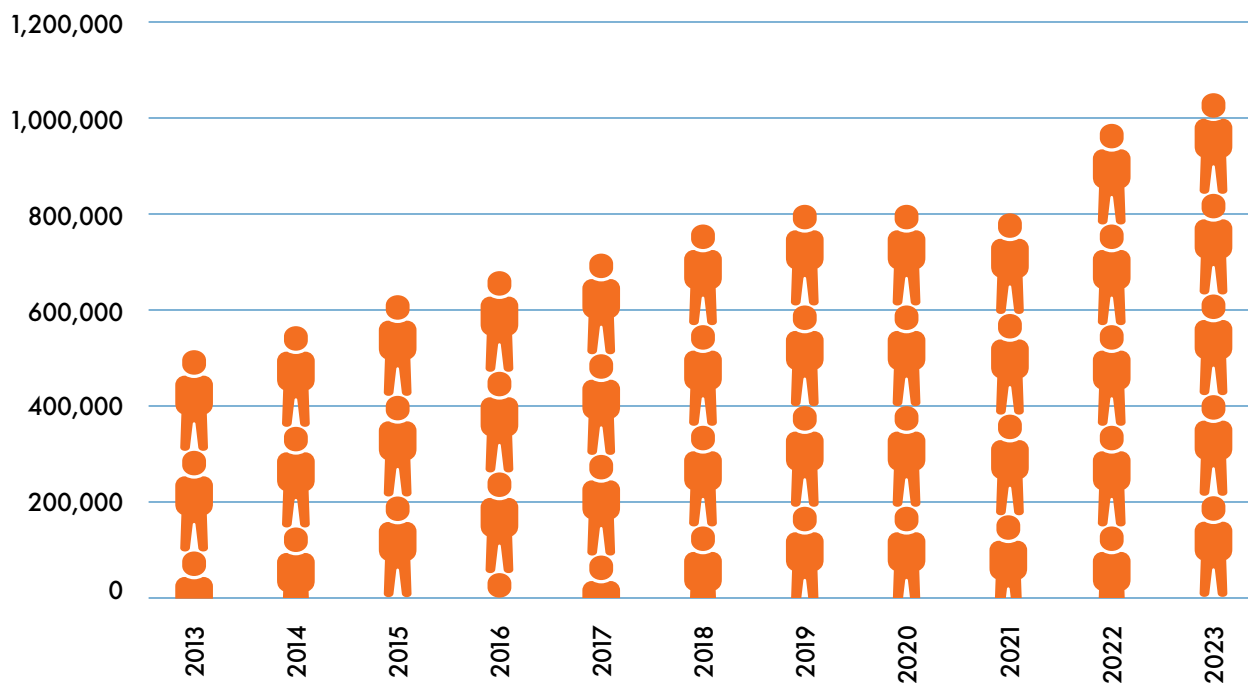
LA IAM Y ESTADOS UNIDOS

Dado el volumen del comercio entre Estados Unidos y México en el sector automovilístico, la IAM ocupa un lugar central en las relaciones comerciales entre ambos países. El acceso al mercado en virtud del Tratado Comercial para América del Norte (TLCAN) facilitó un aumento significativo de las exportaciones de la industria automotriz de México a Estados Unidos y un incremento sin precedentes de nuevas fábricas de automóviles y plantas de ensamblaje en México. Veinticuatro años después de la entrada en vigor del TLCAN, la producción de automóviles en la región había aumentado un 12% y un 400% en México.⁵ En 2016, México fabricó el 19.5% de todos los automóviles ligeros ensamblados en Norteamérica, representando un aumento respecto al 6.5% de 1990. La balanza comercial estadounidense pasó de un superávit de 1.600 millones de dólares a un déficit de 63.300

millones (dos tercios de los cuales se atribuyen a los vehículos y el tercio restante a las autopartes).⁶

La administración Trump llamó a renegociar el TLCAN, en parte por la emigración masiva de empleos e inversiones a industrias de bajos salarios como la IAM y en parte por el superávit comercial de México con Estados Unidos. Trump no estaba solo. Los defensores de los derechos de los trabajadores y los miembros de la comunidad empresarial estadounidense llevaban tiempo quejándose de que el TLCAN era ineficaz a la hora de garantizar que la IAM otorgara buenos salarios y el respeto a los derechos laborales básicos. Los miembros del Congreso estadounidense procedentes de estados fabricantes de automóviles se quejaban de que los puestos de trabajo y plantas automovilísticas se habían trasladado a México debido a sus normas menos estrictas, que habían creado lo que ellos consideraban una ventaja competitiva

GRÁFICO 2. PUESTOS DE TRABAJO. SECTOR AUTOMOTRIZ 2013-2023.



Fuente: Covarrubias y Kuri, 2024

injusta. Esa ventaja benefició a México, pero perjudicó a los trabajadores estadounidenses, quienes perdieron oportunidades de empleo en el sector automotriz, y a los trabajadores mexicanos, quienes soportaron unas condiciones laborales relativamente peores que los trabajadores del sector automovilístico en el resto de Norteamérica.⁷

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA IAM

La libertad de asociación y la negociación colectiva constituyen derechos fundamentales en el trabajo.⁸ Sin embargo, históricamente, esos derechos han sido inaccesibles para los trabajadores mexicanos de la IAM. Aunque los trabajadores están sindicados al 100% en las plantas de montaje y al 20% en las plantas de los proveedores, sus sindicatos son predominantemente “sindicatos de protección al empleador” (o “sindicatos de protección”), normalmente afiliados a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).⁹

Los contratos colectivos que los sindicatos de protección negocian con los empleadores son a menudo acuerdos ficticios; “contratos de protección del empleador” o “acuerdos de protección”. Los trabajadores no saben que un sindicato les representa, y mucho menos que tienen un contrato colectivo o los términos de dicho contrato.¹⁰ A veces, el empleador, en acuerdo con estos sindicatos, registra los contratos antes de empezar a operar o de contratar a los trabajadores, fijando condiciones favorables para ellos,¹¹ tales como escasa seguridad laboral, salarios exigüos y falta de prestaciones.

Esta forma de sindicalismo ha obstaculizado significativamente los derechos de los trabajadores mexicanos para organizarse,

negociar y declararse en huelga libremente. También ha contribuido al deterioro de salarios en la IAM, a la falta de seguridad laboral, a la escasez de prestaciones y a la ausencia de un mecanismo interno de resolución de conflictos en el lugar de trabajo.

LAS REFORMAS LABORALES MEXICANAS DEL 2019

Tras más de dos décadas de aplicación, los críticos del TLCAN se quejaron de que las disposiciones laborales no se aplicaban debido a la falta de sanciones.¹² Los sindicatos estadounidenses acusaron al gobierno de ignorar las condiciones de los trabajadores extranjeros.¹³ Se destacaron las numerosas discrepancias entre las leyes laborales mexicanas y las normas laborales internacionales y, sobre todo, el problema de la falta de aplicación.¹⁴

El 1 de mayo de 2019, el gobierno mexicano, encabezado por el entonces recién electo presidente López Obrador, aprobó la NLFT. Las reformas se centran en tres pilares: (1) un nuevo sistema de justicia laboral, (2) reforzar el derecho de los trabajadores a la organización libre y democrática; y (3) la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) descentralizado.¹⁵ Los gobiernos codificaron esos cambios comprometidos a las leyes laborales de México en el Anexo 23-A del capítulo del trabajo del TMEC.¹⁶ Como señalaron los funcionarios de la OIT:

En particular, las reformas pretenden garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales, la certidumbre en la negociación y conclusión de los contratos colectivos y la democracia sindical garantizando el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.¹⁷

Las reformas laborales se centran en sustituir un sistema de negociación colectiva que dejaba a los trabajadores fuera de las negociaciones y restringía su elección de representación por otro que capacita a los trabajadores incluyéndolos en la elección de sus representantes sindicales.

EMPODERAMIENTO DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN

Las reformas laborales se centran en sustituir un sistema de negociación colectiva que dejaba a los trabajadores fuera de las negociaciones y restringía su elección de representación por otro que capacita a los trabajadores incluyéndolos en la elección de sus representantes sindicales. Por ejemplo, como ya se ha mencionado, con el antiguo sistema los sindicatos podían declararse representantes de los trabajadores de una fábrica de automóviles y negociar con los empresarios incluso antes de contratar a los trabajadores. Con las reformas de la legislación laboral, ahora los sindicatos deben demostrar que cuentan con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, o al menos del 30% de los votantes con derecho a voto, a través de una elección personal, libre, directa y secreta, como se ha indicado.¹⁸

Las reformas también pretenden garantizar que los trabajadores conozcan sus contratos colectivos. Una vez que el sindicato establece un contrato colectivo, debe hacerlo circular entre los trabajadores y recibir su aprobación antes de presentarlo al CFCRL para su validación.¹⁹ Después, empleadores y sindicatos deben renegociar cada dos años los contratos existentes, que los trabajadores deben recibir y aprobar.²⁰

Aunque las reformas laborales han tratado de democratizar la negociación colectiva, algunos aspectos de la legislación laboral mexicana siguen siendo un reto para los sindicatos independientes. Por ejemplo, una vez que el CFCRL aprueba la constancia de Representatividad de un sindicato, éste sólo dispone de seis meses para negociar y firmar un convenio colectivo con la empresa. Si no lo

hace, el certificado expira (en ausencia de una huelga), abriendo la puerta a impugnaciones por parte de otros sindicatos.²¹ En consecuencia, los sindicatos independientes están sometidos a una enorme presión para negociar un convenio colectivo, mientras que los empresarios tienen pocos incentivos para hacerlo, sobre todo si prefieren un sindicato afiliado a la marca comunitaria.²²

EL NUEVO PROCESO COLECTIVO DE LEGITIMACIÓN CONTRACTUAL

La NLFT creó, adicionalmente, un nuevo procedimiento de votación para la “legitimación” (aprobación) de contratos preexistentes, fijando que estos deben basarse en los términos señalados de votación personal, libre, secreta y directa.²³

El proceso de legitimación fue totalmente nuevo para los trabajadores mexicanos. Según los procedimientos establecidos, el sindicato titular del contrato colectivo era responsable de programar la votación de legitimación y tenía que avisar a los trabajadores con al menos diez días de antelación. El mismo sindicato decidió cuándo celebrar la votación, hacer los preparativos para la misma y pidió al CFCRL o a un notario público (el cual contrata y paga) que observe la votación y verifique que se han seguido los procedimientos adecuados.²⁴ El empleador debe proporcionar las instalaciones necesarias y dar a los trabajadores una copia del contrato –como ya se dijo²⁵ Tras la votación, el sindicato debía publicar los resultados en el lugar de trabajo e informar de ellos al CFCRL.

El CFCRL supervisa y aprueba los contratos colectivos legitimados.²⁶ El CFCRL adoptó un protocolo para su legitimación²⁷ que le obliga a declarar nulo el proceso de legitimación si existen pruebas de irregularidades que constituyan una violación de los derechos de libertad sindical y

de negociación colectiva o de actos de engaño, violencia o coacción.

Si al verificar los resultados de la votación y legitimación del contrato colectivo el CFCRL encontraba una mayoría de votos a favor, el sindicato existente (en la mayoría de los casos, el sindicato de protección) seguía representando a los trabajadores. Si la mayoría de los trabajadores no votaba a favor de legitimar el contrato, el CFCRL lo declararía rescindido. Ello abriría la puerta a que nuevos actores sindicales pugnarán por la representación de los trabajadores.

Si el CFCRL rescinde un contrato colectivo, o si el proceso de legitimación no se ha llevado a cabo en el plazo establecido, la ley prevé que los trabajadores conserven las prestaciones y las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo rescindido que sean superiores a las previstas por la NLFT. Pero ya no están obligados a ser representados por el sindicato en cuestión.²⁸

El gobierno mexicano estableció inicialmente el 1 de mayo de 2023 para legitimar todos los contratos colectivos existentes. A medida que se acercaba la fecha y solo se había llevado a cabo una fracción de las elecciones de legitimación, el gobierno mexicano amplió el plazo hasta el 31 de julio de 2023.

En contra de lo esperado, la mayoría de los trabajadores que participaron en el proceso de legitimación *no* rechazaron sus contratos. Según el gobierno mexicano, de los cientos de miles de contratos colectivos que supuestamente existían, sólo pudo verificar 139.000. De los 139.000 contratos, los trabajadores legitimaron 30.520 y rechazaron 286. El gobierno rescindió 108.184 contratos por no haberse celebrado votaciones de legitimación.²⁹

El resultado del proceso de legitimación en el que los trabajadores validaron 30.520 contratos de protección, ha generado “serias dudas sobre la credibilidad del proceso de legitimación.”³⁰ Citando otras autoridades,³¹ Sandra Polaski señala:

*Varios observadores consideran que la elevada proporción de contratos aceptados refleja una debilidad del proceso de transición, en el que las votaciones de legitimación fueron organizadas y dirigidas por el sindicato en el poder con una supervisión limitada por parte del gobierno, lo que suscitó preocupación por el conflicto de intereses inherente a ese enfoque y en medio de denuncias de desinformación, soborno, acoso, vigilancia u otro tipo de intimidación de los trabajadores.*³²

EL TRATADO ENTRE MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ (TMEC)

Los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá iniciaron las negociaciones del TMEC el 16 de agosto de 2017 y firmaron el acuerdo inicial el 20 de noviembre de 2018.

Las partes incluyeron el Anexo 23-A, sobre la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México. El anexo compromete a México a aplicar detalladamente sus reformas laborales de 2019 y a garantizar que sus procesos internos no debiliten o socaven los compromisos debidos a los Estados Unidos y a Canadá.³³

La administración estadounidense envió el TMEC al Congreso de Estados Unidos para su aprobación en 2018. Sin embargo, los defensores del comercio justo y los sindicatos estadounidenses expresaron su gran

preocupación por el hecho de que el proyecto de acuerdo no fuera lo suficientemente lejos como para garantizar que la reforma laboral de México reforzara de forma pragmática los derechos, sobre todo en sectores comerciales como el del automóvil, donde históricamente se habían suprimido derechos para atraer empresas y oportunidades de inversión.

El 10 de diciembre de 2019, el Congreso estadounidense anunció que había acordado una serie de enmiendas al acuerdo de 2018 que garantizarían el apoyo suficiente para aprobar el TMEC. Para ello, las partes añadieron el Anexo 31-A al capítulo de solución de diferencias. Ese anexo, que enmarca el MRR,³⁴ autoriza a Estados Unidos a imponer medidas correctivas y garantizar la reparación³⁵ en una empresa mexicana de una instalación cubierta, basándose en la creencia de buena fe de que la empresa ha denegado a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.³⁶ Las empresas cubiertas incluyen proveedores y plantas de ensamblaje que producen un bien comercializado entre México y Estados Unidos o producen un bien que compite en el territorio de una parte con un bien producido por la otra parte.³⁷

El MRR bajo el TMEC comenzó a regir en Julio de 2020. Se centra en gran medida en la aplicación de la NLFT. No es un mecanismo de solución de diferencias entre Estados, sino de atención de violaciones a los derechos laborales a nivel de empresa.

El MRR, tal y como se define y explica en el TMEC, es un proceso complejo que comienza con la presentación de una queja o reclamación (o el gobierno de Estados Unidos puede iniciarlo) y puede terminar con la resolución del asunto en las plantas o a través de un procedimiento formal ante un panel. El MRR entre Estados Unidos y

México es independiente del MRR entre Canadá y Estados Unidos. Este reporte se enfoca solo en el MRR entre México y los Estados Unidos.

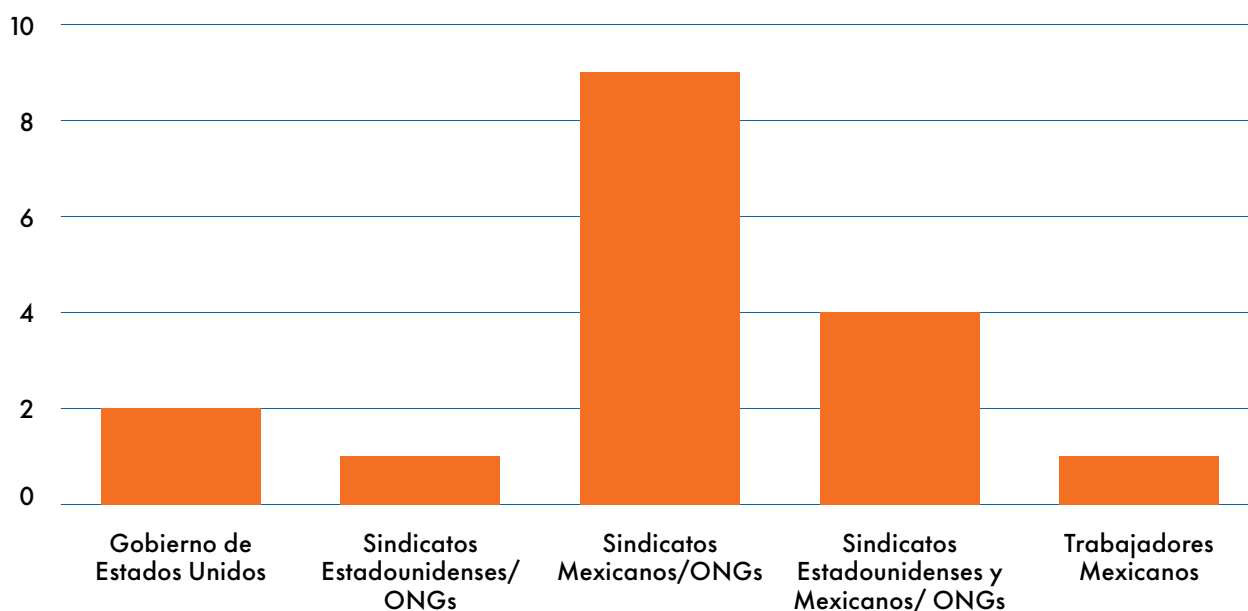
Aunque el gobierno de Estados Unidos es la “parte” responsable de iniciar los procedimientos de aplicación, el MRR crea plataformas que los trabajadores en México pueden utilizar para notificar violaciones de sus derechos.³⁸ Los trabajadores mexicanos (y otras partes interesadas como sindicatos, empresas y organizaciones no gubernamentales) pueden presentar una petición en la que expongan sus quejas, o pueden llamar a una línea de atención telefónica a través del Internet establecida en el marco del TMEC para notificarlas al gobierno estadounidense.³⁹

El gobierno de Estados Unidos y el Congreso estadounidenses señalan el mecanismo MRR y su uso potencial para apoyar su caracterización del mecanismo como una herramienta centrada en los trabajadores. Sin embargo, como está

ilustrado abajo en el gráfico 3, la mayoría de las peticiones han sido presentadas por sindicatos mexicanos, no trabajadores individuales, con ayuda de sindicatos estadounidenses y ONGs. El gobierno estadounidense ha presentado dos por iniciativa propia.

Los sindicatos mexicanos que presentan peticiones bajo el MRR, ilustrados en el gráfico anterior, comprenden los sindicatos independientes que desafían a los sindicatos de protección titulares. En particular, estos sindicatos independientes suelen estar dirigidos por trabajadores de base de las instalaciones, o al menos cuentan con ellos. Organizaciones como el Centro de Solidaridad de AFL-CIO o la Red Internacional de Abogados que Asisten a los Trabajadores (ILAW), dos asociaciones internacionales de defensa de los derechos de los trabajadores con sede en Estados Unidos que usualmente aconsejan a los sindicatos independientes.

GRÁFICO 3. DEMANDANTES EN CASOS MRR DEL SECTOR AUTOMOTRIZ (MAYO 2021-JUNIO 2024)



Fuente: Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos

Una vez que el gobierno estadounidense encuentra pruebas suficientes de una denegación de derechos, puede “aceptar” la petición y pedir al gobierno mexicano que la revise. Simultáneamente, puede pedir al secretario del Tesoro de Estados Unidos que retrase la liquidación final de las cuentas aduaneras del ingreso de mercancías en la frontera de Estados Unidos hasta que se resuelva la queja subyacente.⁴⁰ Hasta la fecha, cada notificación de un procedimiento MRR ha ido acompañada de una solicitud de suspensión. Esas solicitudes, en consecuencia, ejercen una presión inmediata sobre la reputación de la empresa y ejercen una presión económica.

Cuando el gobierno mexicano está de acuerdo en que una empresa ha negado los derechos estipulados en el MRR, trabaja con directivos de la empresa y sindicales para acordar un plan de remediación. Entonces se coordina con el gobierno estadounidense para ratificar el acuerdo y monitorear su curso apropiado. Estos planes de remediación, que se describen brevemente a continuación, han incluido hasta ahora votaciones de legitimación, elecciones sindicales y otras actividades correctivas que incluyen a las bases y requieren una participación informada.

En mayo de 2021, la Oficina de Representación Comercial (la USTR, por sus siglas en inglés) del presidente Biden puso en marcha su primera acción de aplicación de la ley. Para mayo de 2024 el gobierno estadounidense había iniciado 23 casos en el marco del MRR, 17 de ellos en el sector automovilístico.⁴¹ La tabla del Apéndice A muestra los 17 casos del sector automotriz, la región donde tuvieron lugar y una breve descripción de cómo se resolvieron. Algunas de esas resoluciones implicaron nuevas votaciones de legitimación, nuevas elecciones que dieron paso a sindicatos independientes y la provisión de entrenamiento sobre sus derechos a nivel de los trabajadores.

EL INFORME DE LA JUNTA INDEPENDIENTE DE EXPERTOS LABORALES DE MÉXICO (IMELB)

Como parte de la legislación de implementación del TMEC, el Congreso de Estados Unidos estableció el Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (IMELB, por sus siglas en inglés) para supervisar y evaluar la implementación de la reforma laboral de México y su cumplimiento. El 20 de marzo de 2023, el IMELB publicó un reporte en el que señalan casos de progreso, pero también preocupaciones sobre el cumplimiento de la NLFT, los recursos a su alcance y la transparencia. Aquel reporte⁴² refleja varios resultados:

El mecanismo ha demostrado su eficacia a la hora de permitir que los trabajadores que conocen la reforma de la ley y los procedimientos ejerzan sus derechos en virtud del TMEC y de la legislación mexicana para formar sindicatos independientes y ganar el derecho a la negociación colectiva. En 6 de 7 casos (GM, Tridonex, Panasonic, Teksid, Saint-Gobain, VU), los trabajadores han ganado el derecho a ser representados por sindicatos independientes elegidos democráticamente, y en tres de estos casos (GM, Panasonic y Teksid), los sindicatos independientes han negociado mejoras significativas en derechos, salarios y prestaciones. Pero también ha habido retrocesos significativos: muchos trabajadores despedidos en estas campañas no fueron reincorporados; en todos los casos los trabajadores se han enfrentado a amenazas y violencia sin consecuencias para los autores; y los trabajadores de algunas de estas plantas siguen enfrentándose a una fuerte resistencia por parte de los empleadores y de los sindicatos de protección.⁴³

VIOLACIONES DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LAS VOTACIONES DE LEGITIMACIÓN

Al revisar el periodo de legitimación en México, el IMELB observó numerosos reportes anecdóticos y de prensa sobre amenazas de pérdida de prestaciones o de empleo si se rechaza un contrato en los procesos de legitimación y de desinformación o supresión de información sobre el proceso de votación.⁴⁴ El informe destacó que se recibieron 193 denuncias de irregularidades durante el proceso, de las cuales 70 indicaron que el 30% o más de los votantes con derecho a voto no emitieron su voto.⁴⁵ El informe también consideró “difícil determinar el grado de cumplimiento” de la obligación de los empleadores de facilitar a los trabajadores una copia de sus contratos colectivos al menos tres días antes de la votación de legitimación.⁴⁶

LA FALTA DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN O EL MRR

El informe señala que aproximadamente el 87% de los trabajadores eran parte de contratos colectivos rescindidos después del plazo de legitimación. Los expertos expresaron su preocupación por el hecho de que, aunque se supone que los términos de los contratos deben mantenerse conforme a la ley, “es probable que en muchos casos los trabajadores carezcan de la información y la capacidad necesarias para hacer cumplir estos acuerdos de forma efectiva.”⁴⁷

En teoría, el MRR proporciona a esos trabajadores, quienes no tienen la capacidad de hacer valer sus derechos laborales, una plataforma, ya sea a través de un proceso de quejas o de una línea telefónica específica, para señalar las violaciones de sus derechos laborales. Sin embargo, el informe considera “muy dudoso que la mayoría de los trabajadores mexicanos

conozcan estos mecanismos.”⁴⁸ Los casos de MRR reflejaban los esfuerzos organizativos en curso y el apoyo de los defensores laborales mexicanos y otros sindicatos, lo que los convertía en casos excepcionales en un proceso de legitimación empañado por las irregularidades.⁴⁹ Y, sin embargo, “el planteamiento deja en manos de los trabajadores la responsabilidad de presentar denuncias, en lugar de crear un sistema de aplicación eficaz y proactivo que se base en una supervisión adecuada para detectar las infracciones y en sanciones adecuadas para disuadirlas.”⁵⁰ Los autores encontraron “pocos indicios de que los trabajadores se sientan legitimados por la nueva legislación o que sean siquiera conscientes de ella.”⁵¹

ASISTENCIA TÉCNICA DE ESTADOS UNIDOS EN EL MARCO DEL TMEC

Para llevar a cabo las actividades de supervisión y aplicación del TMEC y el MRR, el Congreso aprobó cinco nuevos agregados laborales asignados a México para monitorear y hacer cumplir las obligaciones laborales de México.⁵² Hasta la fecha, ni el Congreso ni ninguna agencia federal han promulgado procedimientos formales para esos agregados laborales en México, lo que ha dado lugar a críticas de que los agregados actúan a veces de forma impredecible y no apoyan a los trabajadores en México que no están afiliados a sindicatos estadounidenses.

El Congreso asignó 210 millones de dólares al Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) para actividades de implementación de los acuerdos laborales del TMEC: Además, 180 millones para proyectos de asistencia técnica y 30 millones para supervisión y cumplimiento.⁵³

Desde 2020, el DOL estadounidense ha asignado partes significativas de ese financiamiento a 10 proyectos de asistencia técnica en México (véase el Apéndice B). En el momento de redactar este documento, el DOL indica que ha asignado 50 millones de dólares a esos proyectos y prevé invertir “130 millones de dólares adicionales en asistencia técnica y cooperación durante los próximos cuatro años para seguir apoyando al Gobierno de México en la aplicación de la reforma laboral, el fortalecimiento de las normas laborales para proteger a los trabajadores, la promoción de condiciones de trabajo aceptables y la lucha contra los riesgos del trabajo infantil y el trabajo forzoso”.⁵⁴

Algunos proyectos pretenden informar a los trabajadores sobre sus derechos y ayudarles en sus actividades organizativas. Un proyecto, ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destina 5 millones de dólares a “desarrollar la capacidad de trabajadores y empleadores.. para crear un entorno de aplicación eficaz que apoye unas relaciones laborales productivas.”⁵⁵ En el marco del mismo, la OIT observa las votaciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de los nuevos procesos de la Ley Federal del Trabajo. El Centro de Solidaridad de AFL-CIO también está implementando dos proyectos que empoderan a los trabajadores a través de sindicatos independientes.⁵⁶ Sin embargo, los gobiernos estadounidense y mexicano reconocieron que no pudieron llegar a todos los lugares de trabajo antes de que concluyera el proceso de legitimación. No han capacitado a los trabajadores sobre la formación de sindicatos independientes o el uso del MRR, confiando en cambio en otros medios de educación, como boca en boca.

LA REVISIÓN CONJUNTA DEL TMEC DE 2026

Nos referimos aquí a la “revisión conjunta” de seis años del TMEC por parte de los representantes gubernamentales de México, Estados Unidos y Canadá, que tendrá lugar en 2026.⁵⁷ Dicha revisión incluirá “cualquier recomendación de acción por una Parte” y decisiones sobre cualquier acción apropiada. Si las partes deciden durante la reunión de 2026 (o en cualquier revisión sexenal conjunta posterior) que no desean prorrogar el acuerdo otros dieciséis años, llevarán a cabo una revisión conjunta “cada año durante el resto de la vigencia de este Acuerdo”.⁵⁸

Frente a ese futuro inmediato, han surgido preguntas recurrentes sobre el MRR, su eficacia a la hora de mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y si la amenaza y la imposición de sanciones comerciales en virtud del TMEC garantizan el cumplimiento de las reformas de la legislación laboral. En el marco de una política comercial centrada en los trabajadores que presume de su empoderamiento, un indicador clave de esa eficacia es el conocimiento de las reformas laborales por parte de los trabajadores, de los contratos colectivos y de la representación, así como de la plataforma del MRR. Los resultados de este estudio aportan datos que podrían ser relevantes para esta evaluación.

LITERATURA SOBRE EL MRR

¿Qué pretende conseguir el MRR? ¿Está logrando los objetivos? Esta sección revisa la literatura académica sobre el MRR, que complementa los hallazgos de este estudio. Esa literatura sugiere que el MRR pretende lograr varios objetivos, entre ellos establecer normas laborales coherentes entre los socios comerciales y satisfacer a las partes interesadas nacionales. No obstante, la política comercial de la administración Biden, centrada en los trabajadores, añade la ambición de empoderar a los trabajadores, reforzar sus protecciones legales y obtener importantes beneficios en el lugar de trabajo.

Consideramos que los estudios llevados a cabo en el TMEC tienen pendiente preguntar directamente a los trabajadores en México sobre su conocimiento de las reformas de la legislación laboral, sus nuevos procedimientos de elección y/o los mecanismos de aplicación de los MRR. No obstante, la bibliografía ofrece información y conocimientos sobre la aplicación de los MRR y sobre si dicha aplicación se ha centrado en los trabajadores como se había prometido.

Mark Anner y Matthew Fischer-Daly evalúan los casos del MRR hasta septiembre de 2023 y argumentan que “[l]a voz de los trabajadores se ve potenciada a través del [MRR] porque permite al gobierno estadounidense suspender los derechos comerciales de empresas individuales que operan en México al encontrar méritos en las

quejas de los trabajadores sobre la interferencia de la empresa en su libertad de asociación y en sus derechos de negociación colectiva”.⁵⁹ Aplicando una tipología relativa a la “voz de los trabajadores”, los autores encuentran que el MRR contiene “(en su mayoría) componentes positivos para potenciar dicha voz..” y argumentan que “la voz de los trabajadores es una parte fundamental del acuerdo comercial que se ha aprovechado eficazmente en varios casos emblemáticos.” Concluyen que el MRR “proporciona un modelo para los capítulos laborales y de resolución de conflictos de otros acuerdos comerciales en el futuro” y “ofrece un ejemplo importante de un mecanismo que contribuye a la voz de los trabajadores.”⁶⁰

Sus puntos de vista difieren notablemente de los de los observadores y participantes en los procesos de legitimación. El Centro de Solidaridad en México y la Red Internacional de Abogados, que asisten a los Trabajadores (ILAW, por sus siglas en inglés) han rastreado votaciones de legitimación en el sector automotriz.⁶¹ Sostienen que el número relativamente elevado de contratos colectivos legitimados por los trabajadores no refleja necesariamente las opiniones de los trabajadores ni les da poder. Por el contrario, refleja el defectuoso proceso de legitimación, en el que los sindicatos en funciones controlan el proceso y los mensajes a los trabajadores, prohíben a los trabajadores votar e

impiden a los observadores externos documentar la votación completa. Estas irregularidades, argumentan estas organizaciones, deberían haber hecho que el gobierno mexicano interviniera en lugar de certificar los resultados.

Entrevistando a dirigentes de la CTM y de sindicatos independientes, Bensusán et al.⁶² sugieren que los votos de legitimación de los trabajadores podrían tener graves efectos sobre sus futuras condiciones de trabajo, la democracia y la sindicalización. Algunos de los líderes de la CTM entrevistados expresaron que no tenían intención de cambiar sus lealtades corporativas, que la contención de los salarios beneficiaba a la IAM y citaron la legitimación de sus acuerdos de negociación como prueba de sus habilidades para generar apoyo entre las bases y los empleadores.⁶³ Por el contrario, los líderes de los sindicatos independientes expresaron cómo sus esfuerzos organizativos se enfrentaban a “una pasividad general entre los trabajadores”, que atribuyen a la falta de conciencia entre los mismos sobre las reformas de la legislación laboral.⁶⁴

Si las votaciones de legitimación fueron irregulares, los trabajadores deberían haber podido utilizar el MRR para exigir una nueva votación. Sandra Polaski sostiene que los trabajadores de las empresas que se han sometido a la aplicación del MRR “han pasado a conseguir salarios y condiciones laborales notablemente mejores en la mayoría de los casos.”⁶⁵ Sin embargo, también expresa su preocupación por las limitaciones impuestas “por el número inadecuado de inspectores de trabajo y otro personal laboral y, en muchos casos, por su formación, cualificación y remuneración insuficientes”.

Chad Bown y Kathleen Claussen cuestionan que el MRR eleve la voz de los trabajadores

Si bien los trabajadores desconocen sus derechos laborales fundamentales, algunos se preguntan si el MRR repercutirá en la práctica en la participación democrática de los trabajadores a la hora de elegir a su representante sindical y de opinar sobre sus contratos colectivos.

mexicanos o la de los sindicatos estadounidenses. Argumentan que las acciones de aplicación del gobierno estadounidense “reflejaban los intereses de los sindicatos y los responsables políticos estadounidenses, ya que la creación de capacidad para educar a los trabajadores mexicanos a fin de generar casos motivados localmente requeriría tiempo para surtir efecto”.⁶⁶ Señalan además que la mayoría de los primeros casos de MRR se produjeron en el sector automotriz y tenían como objetivo las

filiales mexicanas de empresas con sede en el extranjero, lo que sugiere que los trabajadores de esas empresas “también pueden estar mejor informados sobre sus posibles derechos que los trabajadores de las empresas con sede en México, gracias al acceso a la información procedente de la actividad sindical en otros países que viaja a través de las redes de trabajadores dentro de la multinacional”.⁶⁷

Alex Covarrubias propone un modelo de cinco etapas para ponderar la transformación del sistema de relaciones industriales y laborales del país como se atribuye a la nueva ley y a los arreglos laborales del T-MEC y su MRR.⁶⁸ Advierte que el cambio apenas ha iniciado, se ubica en las primeras etapas como una transformación de arriba abajo con escasa participación y conocimiento de los trabajadores. Subraya que el ritmo de cambio ha sido lento e insuficiente para provocar cambios sustantivos en el modelo prevaleciente de organizaciones y negociaciones laborales espurias, lo que determina que en la IAM sigan dominando salarios de *dumping social*.

Las investigaciones realizadas por sindicatos de Estados Unidos y México amplían las dudas sobre el conocimiento y empoderamiento de

los trabajadores bajo el TMEC. En un informe conjunto de 2021 del Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (CALIS) y el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), señalan que, a pesar de la NLFT, la información sobre las elecciones, el liderazgo y las actividades sindicales del sector automotriz sigue siendo opaca y difícil de obtener.⁶⁹ Los trabajadores no parecían conocer mejor sus contratos colectivos de trabajo con la NLFT que antes de las reformas laborales.⁷⁰

Si bien los trabajadores desconocen sus derechos laborales fundamentales, algunos se preguntan si el MRR repercutirá en la práctica en la participación democrática de los trabajadores a la hora de elegir a su representante sindical y de opinar sobre sus contratos colectivos. Daniel Rangel, un director de investigación que ha participado en la presentación de peticiones al MRR, sostiene que “el MRR no puede por sí mismo impulsar mejores condiciones laborales y salarios más altos en México”.⁷¹

Esperamos que este estudio sirva para de elevar las voces de los trabajadores en el sector automovilístico mexicano, de modo que el MRR sirva como dispositivo de refuerzo accesible a todos los trabajadores del IAM.

METODOLOGÍA

Esta investigación fue financiada por el CAROW de la Escuela ILR de la Universidad de Cornell con la aprobación de su Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés). El estudio refleja las opiniones de los trabajadores del sector automotriz en México, derivada de la aplicación de un cuestionario. Los resultados del estudio protegen la confidencialidad de las empresas y los trabajadores. En consecuencia, nos referimos a las empresas de forma genérica. Cuando hablamos de una empresa de forma individual, la referimos como “empresa A”, “empresa B” o “empresa C”. Tampoco damos los nombres de los sindicatos; solo se distingue entre sindicatos independientes y sindicatos titulares.

Entre enero y marzo de 2024, entrevistamos a 130 trabajadores de siete empresas de proveeduría (plantas de autopartes y empresas logísticas) y cinco plantas ensambladoras de autos para un total de 12 empresas, utilizando un muestreo no probabilístico, de bola de nieve en el que un entrevistado podía sugerir a otros entrevistados posibles. La mayoría de las encuestas se llevaron a efecto a las puertas de las empresas. Nos centramos en ocho estados de importancia central para el sector automotriz: Tamaulipas, Coahuila, Chihuahua, Sonora, San Luis Potosí, Guanajuato, Estado de México y Morelos. Seis de las doce empresas tienen su sede en Estados Unidos, mientras que las seis restantes tienen su sede fuera de Norteamérica.

La consideración de plantas de ensamble de autos y de proveedores (de autopartes y servicios de logística) fue con el objetivo de obtener una perspectiva general de la cadena de valor del sector automotriz más importantes de México. De las plantas consideradas tres no están sindicalizadas y nueve sí tenían sindicato. Tres de las doce empresas habían sido objeto de una acción de aplicación del Mecanismo de Resolución Rápida (empresas bajo el MRR), mientras que nueve no habían sido objeto de una acción de aplicación del MRR (empresas sin MRR).

Desglosando esas cifras por sectores y empresas de MRR, los datos obtenidos en el campo se agrupan de la siguiente manera:

- Empresas sindicalizadas
- Empresas no sindicalizadas
- Empresas de ensamble de autos sin MRR
- Empresas de ensamble de autos bajo el MRR
- Empresas de proveedores sin MRR
- Empresas de proveedores bajo el MRR
- Empresas sindicalizadas de proveedores bajo el MRR
- Empresas sindicalizadas de proveedores sin MRR

El número de empleados en cada tipo de empresa se muestra en la tabla 1; en tanto que, la tabla 2 presenta el número de trabajadores en empresas bajo el MRR.

El cuestionario aplicado buscaba captar tres tipos de información:

- 1) el conocimiento de los trabajadores sobre la reforma de la legislación laboral y el proceso de legitimación en el marco de la NLFT;
- 2) el conocimiento de los trabajadores sobre la plataforma MRR y el papel del gobierno estadounidense; y
- 3) las opiniones de los trabajadores sobre sus representantes sindicales actuales tras el proceso de legitimación.

Todas las entrevistas se realizaron en español. Las respuestas solían ser “sí”, “no”, “no estoy seguro” o no contesta/no sabe (“N/A”). Algunas preguntas eran de opción múltiple. Codificamos las respuestas de los trabajadores asignándoles un valor numérico entre 1 y 4.

En el Apéndice C se recogen los perfiles de los trabajadores, incluyendo su rango de edad, nivel de estudios y permanencia en sus empresas. Estos datos demográficos ejemplifican la población de trabajadores del sector automotriz.

Este estudio tiene ciertas limitaciones. En primer lugar, entrevistamos a los trabajadores en 2024, cinco años después de las reformas de la legislación laboral y un año después del término del periodo de legitimación. En consecuencia, no disponemos de una base de referencia con

TABLA 1. NÚMERO APROXIMADO DE EMPLEADOS POR TIPO DE EMPRESA

	Empresa sindicalizada	Empresa no sindicalizada	Planta de montaje sin MRR	Ensambladora MRR	Proveedora sin MRR	Proveedora bajo el MRR	Proveedora sindicalizada sin MRR
Número de empleados total	25,000	4,210	13,215	6,900	6,710	2,500	2,500
Número de empleados entrevistados	93	37	40	12	57	21	20

Fuente: Datos de campo, 2024.

TABLA 2. NÚMERO APROXIMADO DE TRABAJADORES POR EMPRESA BAJO EL MRR

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Total de trabajadores	1,149	6,836	1,300
Trabajadores entrevistados	11	12	10

Fuente: Datos de campo, 2024.

la que se pueda comparar el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales o sus opiniones sobre sus sindicatos antes de las reformas de la legislación laboral o de su aplicación bajo el TMEC. No obstante, desglosamos las empresas de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores de las empresas bajo el MRR y sin MRR, para buscar distinciones entre los trabajadores que han recibido diferentes niveles de interacciones gubernamentales y de información.

En segundo lugar, es un estudio piloto que pretende constituirse en base para un proyecto de investigación más amplio del sector automotriz. Como tal, el número de trabajadores entrevistados es pequeño en comparación con la población de trabajadores de la IAM. Por otra parte, solo se pudieron visitar empresas en algunas de las regiones importantes del sector automotriz en México, y considerar solo tres de las empresas implicadas en los procedimientos de MRR.

En tercer lugar, en virtud de los protocolos del IRB y de seguridad, anonimizamos a todas las empresas. Al hacerlo, se pierde necesariamente parte de la riqueza del estudio. Por ejemplo, no podríamos hipotetizar diferencias entre las empresas basándonos en cuáles sindicatos independientes representan a los trabajadores o cuáles sindicatos de protección siguen presentes en las empresas.

Tampoco pudimos hipotetizar diferencias basadas en la geografía de la planta, su origen nacional o sus proveedores. No obstante, se pueden distinguir algunas características relevantes. A saber, la empresa A fue objeto de la acción de aplicación del MRR más reciente en 2023, mientras que las empresas B y C fueron objeto de actividades de aplicación del MRR en 2022. También observamos puntos en común, como que los tres casos bajo el MRR se resolvieron mediante una votación y elecciones sindicales supervisadas por observadores internacionales, y los trabajadores recibieron entrenamiento a nivel fabril sobre la reforma de la legislación laboral. En ese sentido, las tres empresas se diferenciaban claramente de las que no pertenecían al MRR, en las que las formaciones de las empresas estaban dirigidas a sindicatos y empresarios y no contaban con votaciones de legitimación y elecciones sindicales supervisadas internacionalmente.

HALLAZGOS

CONOCIMIENTO Y OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL MRR

Esta sección describe los resultados de nuestra encuesta sobre las opiniones de los trabajadores y su conocimiento de los procedimientos de legitimación y elección sindical, la plataforma MRR y sus derechos laborales en la práctica cotidiana en sus centros de trabajo. También le preguntamos sobre sus relaciones con sus sindicatos actuales, las opiniones de sus empleadores sobre la organización sindical y la aplicación del MRR, las opiniones de los compañeros de trabajo sobre la aplicación del MRR y la posibilidad de que los sindicatos negocien mejores condiciones de trabajo. Hemos incluido esas preguntas y sus respuestas en los apéndices de este informe.

Al igual que el TMEC y el MRR, las reformas de la legislación laboral pretenden empoderar a los trabajadores en México dándoles un mayor

control sobre sus condiciones de negociación, sus representantes sindicales y sus quejas en el lugar de trabajo. Sin embargo, para beneficiarse de la mejora de los derechos y las protecciones laborales, los trabajadores deben conocer el nuevo régimen de la legislación laboral, sus contratos colectivos y la oportunidad dada bajo el proceso de legitimación de negociar un nuevo contrato colectivo.

Las siguientes subsecciones describen los resultados de nuestras preguntas a los trabajadores sobre sus niveles de conocimiento y comprensión. Como se muestra a continuación, una ligera mayoría de trabajadores conocía las reformas de la legislación laboral y su representación sindical. Un porcentaje de los trabajadores participaron en la legitimación contractual, sin entender para qué servía la votación, ni saben cuál fue el resultado. Aunque una ligera mayoría de los trabajadores de las empresas bajo el MRR conocían sus derechos, su representación y el MRR, tendían a estar confusos sobre sus procedimientos, el resultado de sus votaciones y elecciones y si el recurso al MRR es una característica positiva en su lugar de trabajo.

CONOCIMIENTO Y OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTOMOTRICES SOBRE SUS DERECHOS EN EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL

Una ligera mayoría (55%) de todos los entrevistados conocía las reformas de la legislación laboral, mientras que el 26% aún no había oído hablar de ellas y el 18% no estaba seguro.

La tabla 3 desglosa las respuestas de los trabajadores en función de si el establecimiento del trabajador había experimentado una actividad de aplicación del MRR.

TABLA 3. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA NLFT POR PERTENENCIA O NO AL MRR.

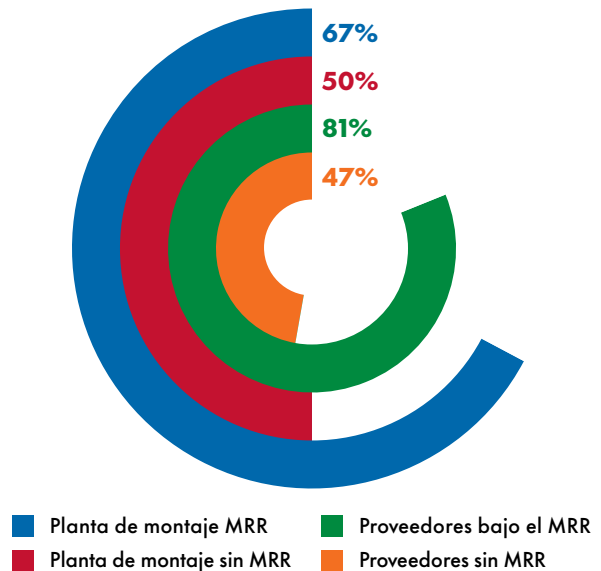


Fuente: Datos de campo, 2024.

Los trabajadores de las empresas que utilizaron el MRR conocían mejor las reformas de la legislación laboral. Una minoría de los trabajadores de las empresas no sujetas al MRR conocían las reformas, lo que sugiere que aún no habían recibido información sobre la nueva ley laboral. Esa falta de conocimiento plantea dudas sobre si esos trabajadores saben que la reforma laboral les concede nuevos derechos para elegir una representación sindical independiente y si participaron en las votaciones de legitimación.

También desglosamos los datos según el tipo de empresa dentro de esas categorías en la tabla 4.

TABLA 4. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL



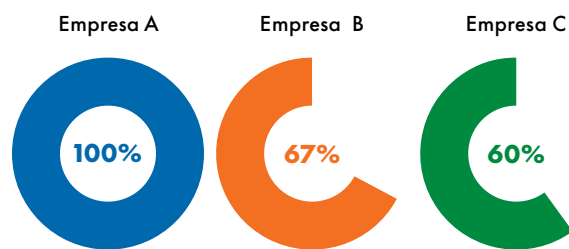
Fuente: Datos de campo, 2024.

Las respuestas de los trabajadores a nuestra pregunta sugieren una diferencia significativa en el nivel de conocimiento de las reformas de la legislación laboral entre los trabajadores de las empresas no vinculados a MRR y bajo el MRR. Mientras que los trabajadores de las empresas sin MRR no presentaban diferencias significativas, los trabajadores de las empresas de los proveedores bajo el MRR eran más conscientes de las reformas de la legislación laboral que los trabajadores de las plantas de montaje bajo el MRR. Ese resultado fue algo inesperado, dado que los trabajadores de las plantas de montaje están todos sindicalizados y, presumiblemente, habrían estado expuestos a las reformas de la legislación laboral a través del proceso de legitimación o de las elecciones sindicales.

EMPRESAS BAJO EL MRR

Los trabajadores de las empresas bajo el MRR presumiblemente fueron testigos de los esfuerzos por aplicar las reformas de la legislación laboral. Como era de esperar, un porcentaje mayor de trabajadores de las empresas bajo el MRR (76%) estaban al tanto de las reformas laborales que los trabajadores que no pertenecían al MRR (48%). Ello sugiere que los primeros pueden haberse beneficiado de la formación y la comunicación que recibieron a través de las medidas de remediación acordadas. Esas respuestas pueden desglosarse por empresas, como se demuestra en la Tabla 5.

TABLA 5. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EMPRESAS BAJO EL MRR



Fuente: Datos de campo, 2024.

La tabla 5 sugiere que el conocimiento de las reformas de la legislación laboral por parte de los trabajadores difiere en función de la distancia de cuándo se produjeron las actividades de aplicación del MRR. La investigación y el plan de remediación del MRR se produjeron en 2023 en la empresa A y en 2022 en las empresas B y C. Puede darse el caso de que los trabajadores olvidaran las reformas con el paso del tiempo. Ello sugiere que el entrenamiento y la información que reciben los trabajadores en el marco de los programas de remediación pueden haber sido insuficiente, o bien puede indicar que aún no hay saberes consolidados en como operar con estas nuevas instituciones del trabajo.

OPINIONES SOBRE LA MARCHA DE LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Otra cuestión se refiere a cómo ven los trabajadores esas reformas, dado que se centran en potenciar su participación en la negociación y la elección democrática en el lugar de trabajo. Preguntamos a los trabajadores que estaban anuentes a las reformas laborales: ¿Cómo cree que va la reforma de la Ley Laboral en México (o

en su estado)? Sus respuestas oscilaron entre bien (41%), no bien (17%) y no estoy seguro (26%).

La siguiente tabla desglosa las respuestas de los trabajadores en función de si el trabajador había experimentado una actividad de aplicación del MRR o no.

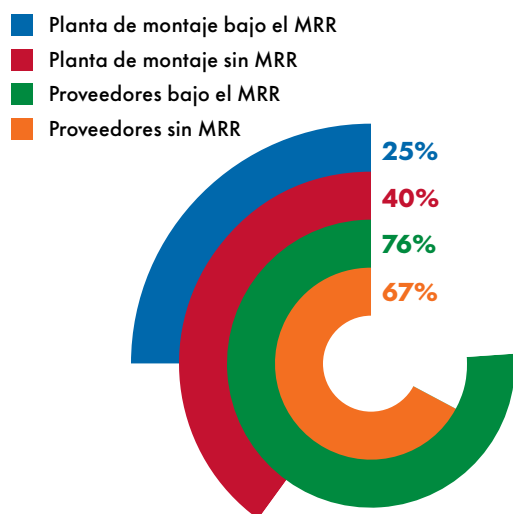
TABLA 6. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS SIN MRR FRENTE A EMPRESAS BAJO EL MRR



Trabajadores que están al tanto de las reformas laborales y consideran que las reformas de la legislación laboral van bien.
Fuente: Datos de campo, 2024.

La siguiente tabla muestra las diferencias según el tipo de empresa automovilística.

TABLA 7. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL



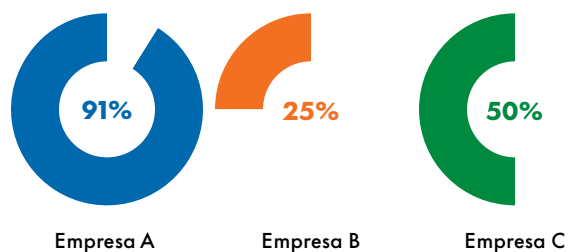
Fuente: Datos de campo, 2024.

Esta tabla pone de relieve diferencias significativas entre las empresas bajo el MRR y empresas sin MRR. El hecho de que un número tan reducido de trabajadores entrevistados de las plantas de montaje bajo el MRR consideren que las reformas de la legislación laboral van bien plantea algunas interrogantes que ameritan una investigación adicional sobre las diferencias de opinión de los trabajadores en las instalaciones de los proveedores y en las fábricas de automóviles. Los trabajadores entrevistados de las plantas de montaje bajo el MRR tienen opiniones menos favorables que los de las empresas de montaje sin MRR. Sin embargo, los trabajadores entrevistados de las empresas de montaje sin MRR expresaron menos optimismo sobre las reformas de la legislación laboral que los trabajadores de las empresas entrevistados de los proveedores sin MRR.

El número de trabajadores entrevistados que consideraban que las reformas de la legislación laboral iban bien era, de media, mayor en las instalaciones de los proveedores bajo el MRR (60%). No obstante, el 27% de estos trabajadores manifestaron que no creían que las reformas estuvieran yendo bien o no estaban seguros, lo que plantea interrogantes sobre las experiencias de los trabajadores bajo el MRR y las condiciones a las que se han enfrentado tras la corrección.

Las diferenciaciones entre tipos de empresas se reflejan en la Tabla 8.

TABLA 8. EMPRESAS BAJO EL MRR



Fuente: Datos de campo, 2024.

La Tabla 8 demuestra la diferencia de las opiniones entre los entrevistados en empresas bajo el MRR. Los trabajadores de la empresa A, que acababan de someterse a las elecciones impuestas por el MRR en 2023, se mostraron mucho más optimistas que los trabajadores de la empresa B, cuyas empresas se enfrentaron a las investigaciones del MRR y a los planes de remediación en 2022. Esta diferenciación plantea interrogantes sobre las experiencias de los trabajadores tras la presentación de la denuncia y la finalización de los planes de reparación, y sobre si los trabajadores de esas instalaciones consideran que sus condiciones de trabajo han mejorado tras la aplicación de la NLFT.

CONOCIMIENTO Y OPINIONES SOBRE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

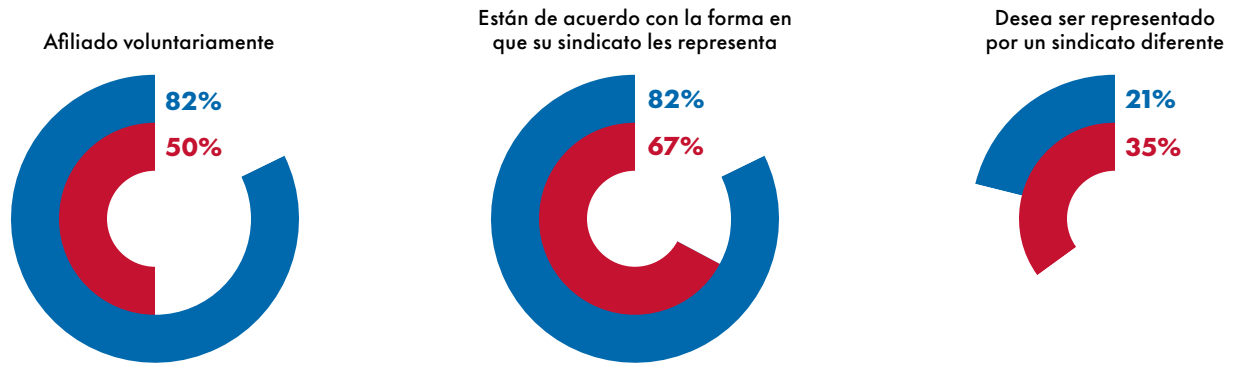
Las reformas de la legislación laboral pretenden concientizar a los trabajadores sobre sus representantes sindicales y los contratos colectivos. Para determinar si esas reformas empoderaron a los trabajadores como se esperaba, les preguntamos si sabían que estaban representados por un sindicato, si se habían afiliado al sindicato voluntariamente o habían sido registrados automáticamente, y si pensaban que sus sindicatos representaban sus mejores intereses.

En total, el 58% de todos los trabajadores encuestados respondieron que pertenecían a un sindicato y el 82% de los trabajadores de todas las empresas sindicalizadas respondieron que estaban representados por un sindicato. De los trabajadores que respondieron que pertenecían a un sindicato, la mayoría tuvo problemas para identificar el nombre de su sindicato o se negó a responder la pregunta.

En la tabla 9 se presentan las respuestas de los trabajadores en función de si el establecimiento del trabajador había experimentado una actividad de aplicación del MRR. Se incluyen también las empresas sindicalizadas sin MRR y empresas bajo el MRR (que están completamente sindicalizadas).

TABLA 9. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS SINDICATOS EN EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

■ Trabajadores bajo el MRR
 ■ Trabajadores sindicalizados sin MRR

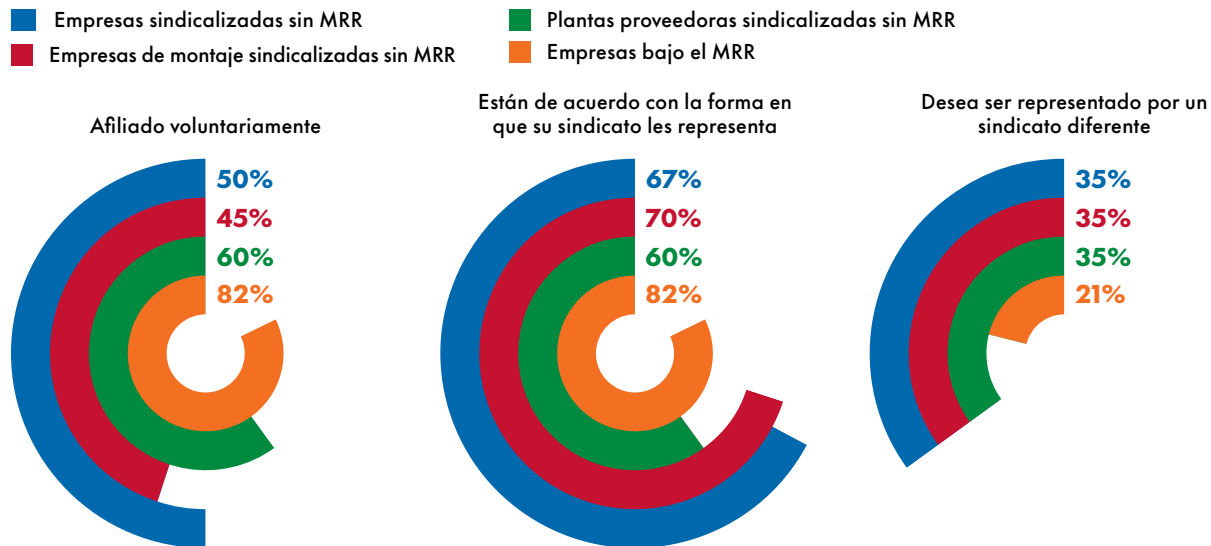


Fuente: Datos de campo, 2024.

La respuesta de los trabajadores sindicalizados en función del estatus del MRR sugiere que los trabajadores tienden a ver su afiliación y representación sindical de forma más positiva una vez que han participado estrechamente en la legitimación de sus acuerdos de negociación, en la elección de sus sindicatos y en la formación sobre sus nuevos derechos. No obstante, aunque el número de trabajadores de empresas bajo el MRR que desean ser representados por otro sindicato es menor que el de las empresas sin MRR, mayor investigación sería útil para entender por qué el 21% sigue deseando estar representado por otro sindicato.

Para comprender cómo se comparan las opiniones de los trabajadores sobre sus sindicatos con las de los trabajadores de las empresas bajo el MRR, desglosamos las respuestas de las empresas sin MRR y las de las empresas bajo el MRR, como se muestra a continuación. Las tres primeras categorías -empresas sindicalizadas, empresas de montaje sindicalizadas y plantas de proveedores sindicalizadas- incluyen solo las empresas sindicalizadas que no han sido objeto de una acción de aplicación del MRR. La categoría restante -empresas bajo el MRR- agrega las respuestas de los trabajadores en las tres empresas bajo el MRR.

TABLA 10. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS SINDICATOS SEGÚN TIPO DE EMPRESA (RESPUESTAS POSITIVAS)



Fuente: Datos de campo, 2024.

Como en los casos anteriores descritos en este informe, los trabajadores entrevistados en las instalaciones del MRR parecían, regularmente, sentirse más favorables hacia sus condiciones laborales actuales, en este caso su actual representación sindical. Observamos que la mitad de los trabajadores entrevistados en empresas sindicadas declararon que se habían afiliado voluntariamente a su sindicato. Si bien es indudable que los nuevos procesos y procedimientos electorales de la NFLT tardan en cambiar las relaciones laborales del país, recordemos que nuestras entrevistas tuvieron lugar en 2024, un año después de que concluyeran el periodo de transición y los procesos de legitimación de la NFLT. Cabría esperar que, en el momento de esa conclusión, los trabajadores hubieran tenido la oportunidad de revisar sus contratos colectivos y elegir si los mantenían, lo que de facto retiene al sindicato titular. La falta de apoyo total al nuevo sindicato justifica una investigación más profunda de por qué algunos de los trabajadores no estaban de acuerdo con la forma en que su nuevo sindicato les representaba.

EMPRESAS BAJO EL MRR

Las tres empresas bajo el MRR ofrecen información adicional sobre cómo, las reformas laborales y el MRR han afectado a las relaciones de los trabajadores con su representación sindical y sus opiniones al respecto. Todas esas empresas rechazaron sus contratos colectivos y eligieron sindicatos independientes. Se esperaría que los trabajadores de estas empresas fueran más conscientes de su afiliación sindical, tuvieran opiniones más positivas de sus sindicatos actuales y no desearan ser representados por otro sindicato.

TABLA 11. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS SINDICATOS POR EMPRESA BAJO EL MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Conocen que son miembros del sindicato	91%	67%	100%
Afiliados voluntariamente	100%	75%	70%
Están de acuerdo con la forma en que su sindicato les representa	91%	67%	90%
Desean ser representado por un sindicato diferente	0	33%	30%

Fuente: Datos de campo, 2024.

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN

El capítulo laboral del TMEC y el mecanismo de aplicación del MRR buscaban reforzar los esfuerzos de México para empoderar a los trabajadores haciéndolos conscientes de sus contratos colectivos actuales y dándoles propiedad a través de la legitimación. Como ya se ha mencionado, los empleadores estaban obligados a entregar a los trabajadores una copia de sus contratos colectivos tres días antes de la votación. Según el informe del IMELB en el que se señalan irregularidades, no está claro que siempre se ofreciera a los trabajadores la oportunidad de leer esos contratos, decidir si los mantenían (junto con el sindicato que los negoció) o votar en una votación secreta para legitimarlos o rechazarlos.

Cuando encuestamos a los trabajadores, el proceso de legitimación en México había concluido formalmente, el 31 de julio de 2023, con la participación de más de 6 millones de trabajadores.⁷² Esos trabajadores legitimaron aproximadamente el 97-99% de los contratos colectivos elegibles.

Al preguntar sobre el proceso de legitimación, estuvimos conscientes de que el concepto “legitimación” es un término técnico que podría resultar desconocido para los trabajadores, a pesar de su participación. Por ello, explicamos a los trabajadores que nos referíamos a su voto para aprobar o rechazar su contrato colectivo.

De los 130 trabajadores encuestados, el 38% respondió que entendía el proceso de legitimación y el 60% dijo que no (el 2% no estaba seguro de la respuesta). También preguntamos a los trabajadores si tuvieron una votación de legitimación en su centro en los últimos dos años. El 39% de los trabajadores encuestados respondió afirmativamente, el 57% dijo que en su centro no se había celebrado una votación de legitimación y el 4% no estaba seguro. Cuando eliminamos las encuestas no sindicalizadas, el 55% de los trabajadores respondieron que en sus empresas se había celebrado una votación de legitimación y el 40% indicó que no se había celebrado ninguna votación, y el 5% restante no estaba seguro.

A continuación, preguntamos a los trabajadores si se les había pedido que votaran en un procedimiento de legitimación, teniendo en cuenta las unidades de negociación y las funciones directivas. Aproximadamente el 55% de los trabajadores de empresas sindicalizadas

respondieron que se les había pedido que participaran, el 35% no se les había pedido que participaran y el 10% no sabía qué responder.

La tabla 12 desglosa las respuestas de los trabajadores en función de si el centro en el que trabajaban había experimentado una actividad de aplicación del MRR. Estos datos sólo incluyen las empresas sindicalizadas, ya que las empresas no sindicalizadas presuntamente no tenían un convenio colectivo que legitimar. Los trabajadores entrevistados en empresas bajo el MRR entendieron el proceso de legitimación con más frecuencia que en las empresas sin MRR.

Una vez conocidas qué empresas habían llevado a cabo votaciones de legitimación y qué trabajadores habían sido incluidos en la votación, examinamos el nivel de comprensión de los trabajadores sobre el proceso de legitimación. Los resultados fueron reveladores.

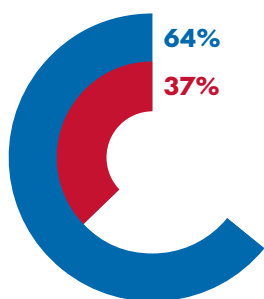
De los trabajadores que informaron de que se les había pedido que participaran en una votación de legitimación, el 40% respondió que no entendía el proceso. Aunque el 60% indicó que entendía el proceso de legitimación, respuestas posteriores indicaron que algunos de esos trabajadores pensaban que legitimar sus convenios significaba rechazarlos, lo que sugiere que el 60% de los encuestados no entendía realmente el proceso correctamente.

De los trabajadores a los que se pidió que participaran en una votación de legitimación, el 75% recordaba haber votado a favor de legitimar/aprobar sus contratos colectivos preexistentes, el 17% recordaba haber votado en contra y el 8% no recordaba cómo había votado. En cuanto a la votación final, el 76% creía que la mayoría legitimaba el contrato, el 16% pensaba que la mayoría lo rechazaba y el 8% no estaba seguro de los resultados de la votación de legitimación en su centro.

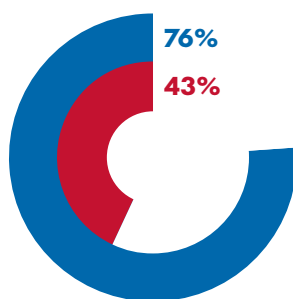
TABLA 12. COMPRENSIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROCESO DE LEGITIMACIÓN EN LAS EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

■ Trabajadores bajo el MRR
■ Trabajadores sindicalizados sin MRR

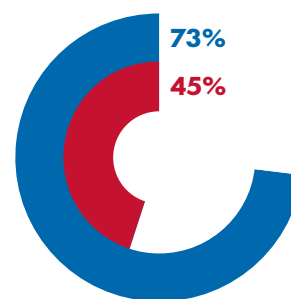
¿Sabe lo que es un proceso de legitimación?



En los últimos uno o dos años, ¿ha habido un proceso de legitimación en sus empresas?



¿Le preguntaron si quería votar sobre su contrato colectivo (legitimación)?



Fuente: Datos de campo, 2024.

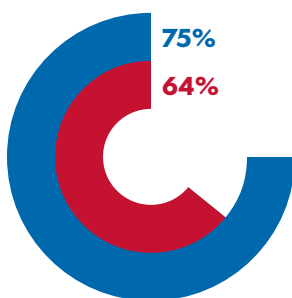
En la siguiente tabla se desglosan las respuestas de los trabajadores en función de si el centro en el que trabajan ha sido objeto de una actividad de aplicación del MRR. En particular, a continuación, sólo se incluyen las empresas no sindicalizadas. Preguntamos a este subconjunto

de participantes -aquellos que habían participado en una votación de legitimación- sobre los resultados y si entendían lo que significaba su voto. Los resultados figuran en la Tabla 13.

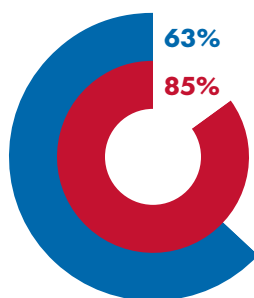
TABLA 13. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN UN PROCESO DE LEGITIMACIÓN EN EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

■ Trabajadores bajo el MRR
■ Trabajadores sindicalizados sin MRR

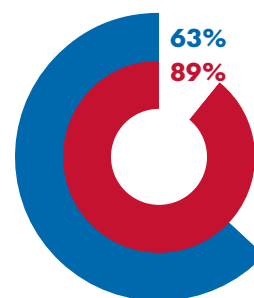
¿Votó a favor de legitimar su contrato colectivo?



¿En su empresa se legitimó el contrato colectivo?



¿Sabe en qué consiste el proceso de legitimación del contrato colectivo?



Fuente: Datos de campo, 2024.

Las respuestas de los trabajadores sobre el proceso de legitimación y los resultados revelaron una gran confusión. La mayoría de los trabajadores, bajo el MRR, expresó que en sus empresas se había aprobado el contrato, aunque algunos de ellos lo habían rechazado. Los trabajadores que rechazaron el contrato, lo hicieron para tener la oportunidad de elegir un nuevo sindicato o como medio para negociar mejores prestaciones. Por el contrario, otros aprobaron el contrato colectivo para lograr estos mismos objetivos. Un grupo menor expresó que votaron para aprobar el contrato colectivo porque les “lavarón el cerebro” o “nos dijeron” que votáramos de determinada manera.

Nuestros resultados sobre el conocimiento y la participación de los trabajadores en el proceso de legitimación suscitan importantes preocupaciones.

A pesar de los esfuerzos de los gobiernos de México y Estados Unidos por ofrecer formación en el lugar de trabajo a sindicatos y empresarios, con un proyecto centrado en los trabajadores, parece que no todos los trabajadores se han beneficiado por igual. Si bien señalamos el pequeño tamaño de la muestra de nuestro proyecto, argumentamos que estos resultados sugieren que el conocimiento y la comprensión del proceso por parte de los trabajadores desmienten las suposiciones sobre el empoderamiento y la voz de los trabajadores. Esos resultados también pueden ayudar a explicar por qué los trabajadores legitimaron una proporción significativa de sus contratos colectivos preexistentes a pesar de las pruebas de que esos contratos a menudo suprimían los salarios y consagraban a los sindicatos de protección como representantes de la negociación colectiva.

EMPRESAS BAJO EL MRR

Las tres empresas de MRR que se consideraron habían tenido procesos de legitimación que rechazaban el contrato colectivo vigente. Esta característica compartida permite comparar los acuerdos y la comprensión de los trabajadores

con los resultados del proceso de legitimación. Es importante tener en cuenta que las tablas siguientes solo proporcionan información de los trabajadores que respondieron que habían participado en la votación de legitimación.

TABLA 14. CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA A

Conocimiento y participación en la legitimación:	Sí	No
¿Sabe en qué consiste el proceso de legitimación?	100%	0
¿Hubo una votación de legitimación en su empresa en el último año o dos?	82%	18%
¿Le preguntaron si quería votar sobre su contrato colectivo (legitimación)?	73%	27%
¿Se aprobó el acuerdo?	25%	75%
¿Votó a favor de la aprobación del acuerdo?	25%	75%

Fuente: Datos de campo, 2024.

TABLA 15. CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA B

Conocimiento y participación en la legitimación:	Sí	No	No lo sé.
¿Sabe en qué consiste el proceso de legitimación?	42%	50%	8%
¿Hubo una votación de legitimación en su empresa en el último año o dos?	50%	42%	8%
¿Le preguntaron si quería votar sobre su contrato colectivo (legitimación)?	50%	42%	8%
¿Se aprobó el acuerdo?	83%	0	17%
¿Votó a favor de la aprobación del acuerdo?	100%	0	0

Fuente: Datos de campo, 2024.

TABLA 16. CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA C

Conocimiento y participación en la legitimación:	Sí	No	No lo sé.
¿Sabe en qué consiste el proceso de legitimación?	50%	50%	0
¿Hubo una votación de legitimación en su empresa en el último año o dos?	100%	0	0
¿Le preguntaron si quería votar sobre su contrato colectivo (legitimación)?	100%	0	0
¿Se aprobó el acuerdo?	80%	20%	0
¿Votó a favor de la aprobación del acuerdo?	70%	20%	10%

Fuente: Datos de campo, 2024.

Como demuestran los datos, los trabajadores entrevistados en las instalaciones de MRR tuvieron experiencias diversas. Los trabajadores emitieron su voto de legitimación en el centro A hace menos de un año. Todos los trabajadores entrevistados allí (100%) indicaron que entendían el proceso de legitimación. Aunque la mayoría de los trabajadores (75%) recordaba correctamente que la votación de legitimación rechazaba el convenio colectivo, una cuarta parte de los trabajadores que participaron pensaba que los trabajadores habían aprobado el convenio. Esta cifra podría reflejar los votos reales de los trabajadores, teniendo en cuenta que ninguna de las instalaciones que se han sometido a votaciones de legitimación a través de planes de remediación del MRR fue unánime. Sin embargo, también podría reflejar un malentendido entre los trabajadores sobre el significado de sus votos.

Las empresas B y C celebraron sus votaciones de legitimación hace dos años. Menos de la mitad de los trabajadores del centro B y la mitad de los de la empresa C nos dijeron que entendían el proceso de legitimación en el que habían participado. La mayoría de los trabajadores de ambas empresas bajo el MRR creían erróneamente que habían legitimado el contrato,

y ningún trabajador de la empresa B recordaba haberlo rechazado.

Estos datos sugieren limitaciones sustanciales del proceso de legitimación. Nuestras entrevistas tuvieron lugar una vez terminada la legitimación de los contratos colectivos, lo que presumiblemente capturaron a trabajadores que ya habían recibido la información adecuada y habían emitido su voto. Sin embargo, si observamos los datos globales, la mayoría de los encuestados no sabían en qué consistía el proceso de legitimación y no habían participado en una votación de legitimación.

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ SOBRE MRR Y EL ROL DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN MONITOREO Y REFORZAMIENTO

El MRR, de acuerdo con las instancias gubernamentales de México y Estados Unidos, ofrece a los trabajadores un poder de negociación, al permitirles poner en evidencia a

los empleadores que no cumplen con el respeto de la libertad sindical y la contratación colectiva y por lo tanto exigir una reparación. Pusimos a prueba estas suposiciones preguntando a los trabajadores si conocían el mecanismo y si lo utilizarían para denunciar violaciones de su libertad de asociación y de sus derechos a la negociación colectiva.

CONOCIMIENTO SOBRE EL MRR

Reconociendo que los trabajadores pueden no estar familiarizados con un mecanismo llamado "MRR", preguntamos a los trabajadores si sabían que podían presentar quejas o llamar a una línea directa de quejas para informar al gobierno estadounidense sobre las violaciones de los derechos de sindicalización y negociación colectiva en su fábrica.

En promedio, el 35% de todos los trabajadores que entrevistamos, sabían que podían acceder a una plataforma de quejas o reclamaciones, y el 65% restante lo desconocía. En tanto, que el 49 % declaró que estaría dispuesto a utilizar un mecanismo de este tipo.

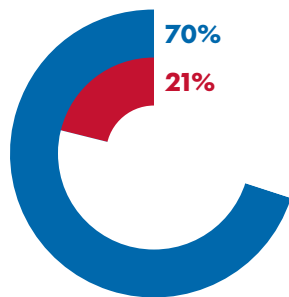
La siguiente tabla desglosa las respuestas de los trabajadores en función de si la empresa había experimentado una actividad de aplicación del MRR.

Las respuestas muestran una diferencia significativa en el conocimiento y las opiniones sobre el mecanismo MRR entre las empresas bajo el MRR y sin MRR. Una minoría de los trabajadores de las empresas sin MRR habían oído hablar del mecanismo, y menos de la mitad se sentirían cómodos utilizándolo. Aunque

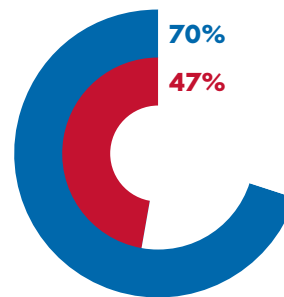
TABLA 17. CONOCIMIENTO DEL MECANISMO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

- Trabajadores bajo el MRR
- Trabajadores sindicalizados sin MRR

¿Sabe que los sindicatos y los trabajadores pueden presentar quejas o llamar a una línea directa de quejas al gobierno de Estados Unidos sobre los derechos de organización y negociación contractual en su fábrica?



¿Estaría dispuesto a utilizar este mecanismo para presentar una queja?



Fuente: Datos de campo, 2024.

los trabajadores de las instalaciones del MRR estaban más informados y eran más optimistas, es sorprendente que el 30% de los trabajadores no lo supieran o se sintieran incómodos, lo que plantea interrogantes sobre las experiencias de los trabajadores durante las actividades de aplicación del MRR. Esta falta de conocimiento vuelve a plantear interrogantes sobre las experiencias de los trabajadores durante el procedimiento de aplicación del MRR, lo que justifica la realización de nuevos estudios. Las respuestas sobre el conocimiento del MRR y su recurrencia se muestran en la tabla siguiente.

Cabría esperar que los trabajadores de las plantas de montaje, todos ellos sindicalizados, hubieran participado en la votación de legitimación para aprobar o rechazar sus contratos colectivos y, por tanto, no hubieran sido conscientes de que podían acceder a un mecanismo de aplicación si se les privaba de su derecho al voto. Sin embargo, pocos trabajadores de esas plantas conocían el mecanismo, y la mayoría de los trabajadores de las empresas sin MRR declararon que

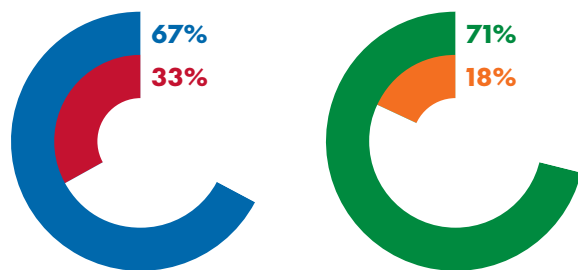
no utilizarían el mecanismo. Aunque los trabajadores de las empresas bajo el MRR eran más conscientes del mecanismo y estaban más dispuestos a utilizarlo, esas cifras se situaban ligeramente por encima de la mayoría, no el conocimiento y el apoyo sólidos que cabría esperar de unos trabajadores que presumiblemente se beneficiaban de una aplicación del comercio centrada en su empoderamiento.

Para saber si los trabajadores se sentían más seguros en su lugar de trabajo una vez realizada la legitimación, preguntamos si el nivel de comodidad de los trabajadores a la hora de expresar sus opiniones sobre los sindicatos en el lugar de trabajo había mejorado en los últimos dos años. Las respuestas completas figuran en el Apéndice A. En general, un poco más de la mitad de los trabajadores (55%) declararon que su nivel de comodidad a la hora de expresar opiniones sobre sus sindicatos en el trabajo se había mantenido igual. Por el contrario, una minoría declaró sentirse más cómoda, y algunos menos cómoda.

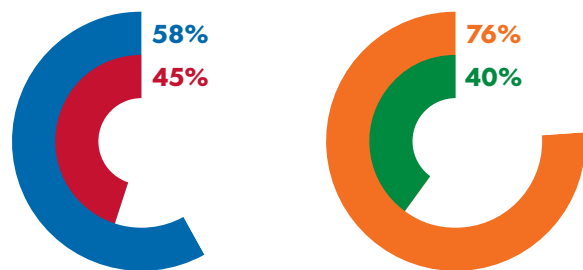
TABLA 18. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL MRR Y SU RECURRENCIA POR TIPO DE EMPRESA

■ Planta de montaje bajo el MRR ■ Proveedor bajo el MRR
 ■ Planta de montaje sin MRR ■ Proveedor sin MRR

Trabajadores que saben que pueden presentar quejas o llamar a una línea directa para denunciar violaciones de sus derechos de organización y negociación



Trabajadores que estarían dispuestos a utilizar el mecanismo para presentar una queja



Fuente: Datos de campo, 2024.

EMPRESAS BAJO EL MRR

Para entender el número de trabajadores informados y sus perspectivas hacia presentar una queja mediante el MRR, desglosamos sus respuestas por empresa bajo el MRR. En promedio, el 70% de los trabajadores de las empresas bajo el MRR conocían el MRR e indicaron que estarían dispuestos a utilizar el mecanismo. Estas opiniones se exponen en la tabla 19.

Los resultados muestran una marcada diferenciación entre los trabajadores del centro A, que se sometieron a la aplicación del MRR más recientemente que los trabajadores de las empresas B y C. No obstante, dados los recursos proporcionados a las empresas B y C para educar a los trabajadores sobre sus derechos, resulta sorprendente que menos de la mitad de los trabajadores de la empresa C, conocieran el mecanismo y, más sorprendente aún, que solo una ligera mayoría de los trabajadores tanto de la empresa B como de la C utilizarían el mecanismo.

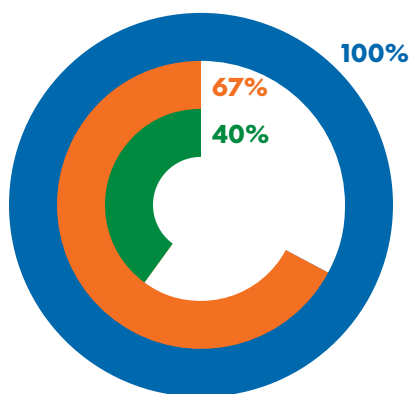
OPINIONES SOBRE EL PAPEL DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN EL REFUERZO DE LOS DERECHOS DE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la aplicación del cuestionario, quisimos saber si los trabajadores conocían el papel del gobierno estadounidense en el refuerzo de sus derechos laborales en virtud del TMEC y, en caso afirmativo, su opinión sobre dicho papel. Representantes del gobierno estadounidense ha visitado varias empresas del sector automotriz para hablar con los trabajadores y los representantes sindicales, sobre todo a la hora de determinar si debe emprender una acción de aplicación del MRR en respuesta a una queja. El gobierno estadounidense ha ofrecido numerosas

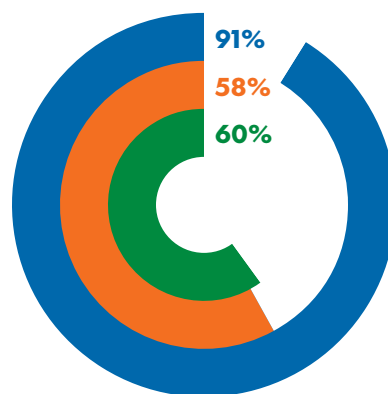
TABLA 19. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y PROBABILIDAD DE UTILIZAR EL MRR SEGÚN EMPRESA BAJO EL MRR

■ Empresa A ■ Empresa B ■ Empresa C

Trabajadores que saben que pueden presentar quejas o llamar a una línea directa para denunciar violaciones de sus derechos de organización y negociación



Trabajadores dispuestos a utilizar el mecanismo para presentar una queja



Fuente: Datos de campo, 2024.

declaraciones públicas en las que vincula sus intervenciones a la mejora de las condiciones laborales, la democracia sindical y el poder de negociación en el sector automotriz mexicano.

Para comprender mejor los conocimientos de los trabajadores, comenzamos preguntando a todos los trabajadores si sabían que México había celebrado un acuerdo comercial que compromete al gobierno a una nueva legislación y procedimientos laborales. Nos referimos a un acuerdo comercial, y no al TMEC por su nombre, en caso de que los trabajadores desconocieran el nombre del acuerdo o el mecanismo MRR.

Los trabajadores entrevistados que afirmaron desconocer el acuerdo comercial fueron más numerosos (47%) que los que afirmaron conocerlo (38%), y el 15% no estaba seguro.

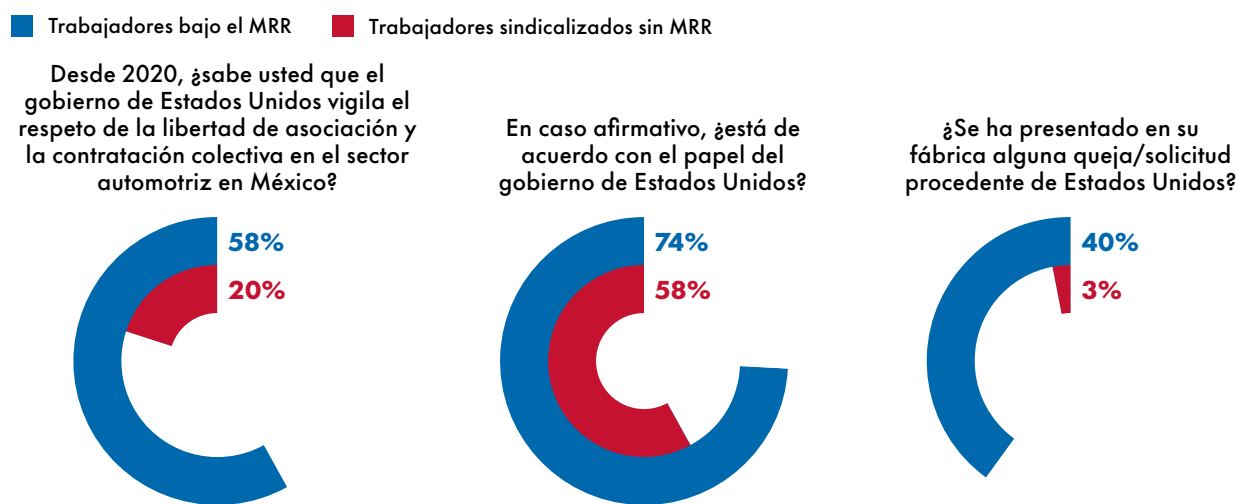
A continuación, preguntamos a los trabajadores si sabían que el gobierno de Estados Unidos había estado apoyando su libertad de asociación y sus

derechos de negociación colectiva en el sector del automóvil en México. Esta pregunta pretendía comprobar el conocimiento de los trabajadores sobre el MRR, que pretende ofrecer a estos trabajadores una plataforma para señalar cuando sus empleadores niegan sus derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

Al igual que en la respuesta anterior, fueron un poco más los trabajadores que afirmaron desconocer las actividades del gobierno estadounidense (36%) que los que estaban al corriente de dicha función (29%). El resto no estaba seguro de estas actividades (34%).

Por otra parte, se les preguntó a los trabajadores sobre si tenían conocimiento de alguna queja o solicitud presentada en su fábrica ante el gobierno estadounidense. En general, el 12% de los trabajadores respondió afirmativamente, el 31% no lo sabía y el 57% no estaba seguro. Estos datos, desglosados por tipo de instalación, figuran en la tabla 20.

TABLA 20. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR SOBRE EL ROL DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN EL REFORZAMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES (RESPUESTAS POSITIVAS)



Fuente: Datos de campo, 2024.

Aunque se esperaría que la mayoría de los trabajadores de las empresas que no pertenecen al MRR desconocieran el papel del gobierno estadounidense o la existencia de una queja en sus empresas, resulta interesante que una minoría estuviera informada sobre el MRR. Los planes de remediación del MRR incluían una capacitación de los trabajadores para informarles de la denegación de sus derechos por parte de la empresa.

El conocimiento de los trabajadores sobre las quejas y solicitudes presentadas por el

gobierno estadounidense en las empresas de los trabajadores, desglosado por tipo de empresa, se presenta a continuación en la Tabla 21. Estas cifras muestran el conocimiento de los trabajadores por empresas sindicalizadas y no sindicalizadas. Aunque los trabajadores de las empresas no sindicalizadas desconocerían las intervenciones del gobierno estadounidense, varios casos del MRR se han referido a supuestas injerencias durante las campañas sindicales, que podrían afectar a los trabajadores aún no organizados.

TABLA 21. CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES MRR Y SIN MRR SOBRE EL PAPEL DEL GOBIERNO ESTADOUNIDENSE EN EL REFORZAMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES (RESPUESTAS POSITIVAS)

% de respuestas positivas	Planta de montaje bajo el MRR	Planta de montaje sin MRR	Proveedores bajo el MRR	Proveedor sin MRR
Desde 2020, ¿sabe usted que el gobierno de Estados Unidos vigila y hace respetar la libertad de asociación y las negociaciones colectivas en el sector automotriz en México?	33%	18%	71%	22%
En caso afirmativo, ¿está de acuerdo con el papel del gobierno de Estados Unidos?	50%	71%	80%	50%
¿Se ha presentado en su fábrica alguna queja/solicitud procedente de Estados Unidos?	33%	5%	43%	2%

Fuente: Datos de campo, 2024.

Mientras que el 71% de los trabajadores entrevistados en empresas proveedoras del MRR estaban al corriente del papel del gobierno estadounidense, sólo el 22% de los trabajadores entrevistados en empresas proveedoras no incluidas en el MRR estaban al corriente. Esta última cifra puede sugerir que las actividades de reparación del gobierno mexicano y la asistencia técnica del Departamento de Trabajo de Estados Unidos no están llegando a todos los trabajadores por igual. Otro hallazgo

importante fue que la mitad de los trabajadores de la planta de montaje de MRR apoyaban el papel del gobierno estadounidense, lo que presumiblemente incluye al menos a algunos de los trabajadores que se beneficiaron de la intervención del gobierno en MRR. Por último, hay opiniones encontradas sobre si el papel del gobierno de Estados Unidos es positivo, y la mayoría de las opiniones positivas proceden de los trabajadores de las empresas proveedoras bajo el MRR.

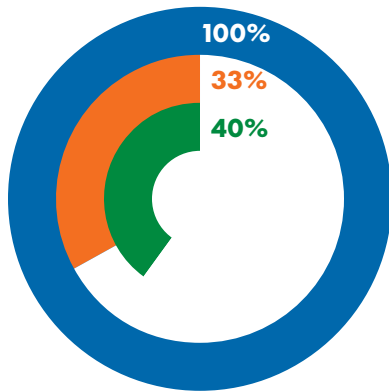
EMPRESAS BAJO EL MRR

Al examinar las empresas del MRR, observamos que las opiniones de los trabajadores sobre el papel del gobierno estadounidense en el refuerzo de sus derechos laborales fueron contrastantes.

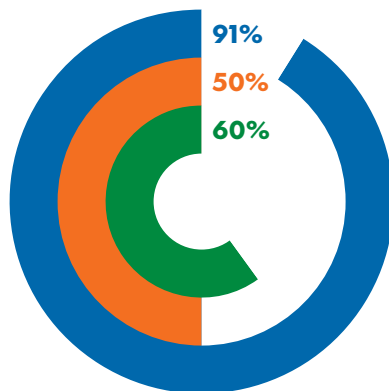
TABLA 22. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL ROL DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN EL REFORZAMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES (RESPUESTAS POSITIVAS)

■ Empresa A ■ Empresa B ■ Empresa C

Desde 2020, ¿sabe usted que el gobierno de Estados Unidos vigila y hace respetar la libertad de asociación y las negociaciones colectivas en el sector automotriz en México?



En caso afirmativo, ¿está de acuerdo con el papel del gobierno de Estados Unidos?



Fuente: Datos de campo, 2024.

Al igual que en las preguntas anteriores, los trabajadores de la Empresa A tenían una opinión más positiva sobre la participación de Estados Unidos, en comparación con los trabajadores de las Empresas B y C. Aproximadamente un tercio de los trabajadores de la Empresa B y el 40% de los de la Empresa C eran conscientes de la intervención del gobierno estadounidense, a pesar de los planes de reparación que reflejaban las exigencias del gobierno estadounidense y de la presencia oficial estadounidense durante los procedimientos electorales.

OPINIONES SOBRE LOS MOTIVOS DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS

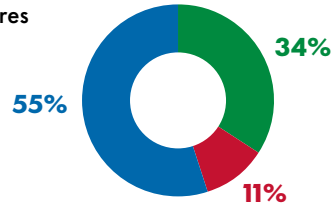
Hicimos preguntas a los trabajadores que apoyaban el papel del gobierno estadounidense para entender por qué sentían que el gobierno estaba interviniendo para reforzar sus derechos bajo el TMEC. La tabla 23 presenta las respuestas de todos los trabajadores entrevistados.

TABLA 23. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS MOTIVOS DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS

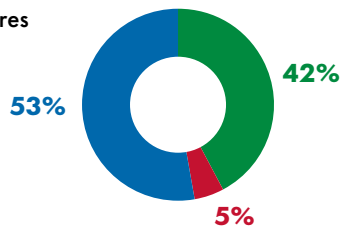
Si apoya el papel del gobierno estadounidense, ¿cree que Estados Unidos vigila y hace cumplir los derechos de los trabajadores en México para?

■ Sí ■ No ■ Inseguro

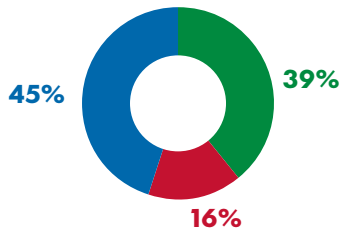
Proteger a los trabajadores en México



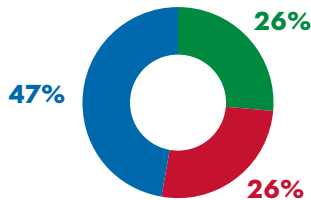
Proteger a los trabajadores en Estados Unidos



Elevar los costos de producción en México



Ejercer poder sobre México



Fuente: Datos de campo, 2024.

Para los observadores y los responsables de la política comercial, esta sección puede ofrecer la mayor perspectiva sobre si los instrumentos y las actividades del gobierno estadounidense en el marco de su política comercial centrada en los trabajadores son percibidos por los trabajadores de los países socios comerciales como útiles para lograr mejores condiciones laborales o si, por el contrario, las intervenciones del gobierno estadounidense parecen centrarse exclusivamente en proteger a los trabajadores estadounidenses de la competencia mexicana. Y, como muestran los datos, las opiniones están divididas; sugieren que los trabajadores sienten que el gobierno estadounidense es capaz de perseguir intereses nacionales y globales simultáneamente.

EMPRESAS BAJO EL MRR

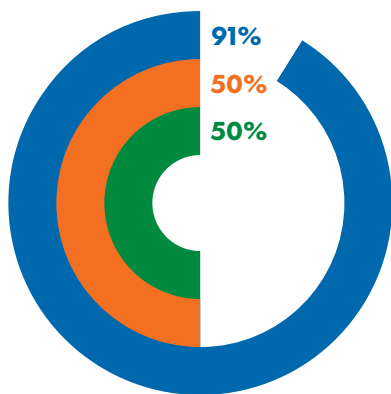
Esta sección desglosa las opiniones de los trabajadores de las empresas bajo el MRR para discernir si esas interacciones afectaron las percepciones de los trabajadores sobre las motivaciones del gobierno estadounidense. Los trabajadores evaluaban el papel del gobierno estadounidense en su libertad de asociación (elecciones sindicales) y negociación colectiva (legitimación).

TABLA 24. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS MOTIVOS DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS POR EMPRESA BAJO EL MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

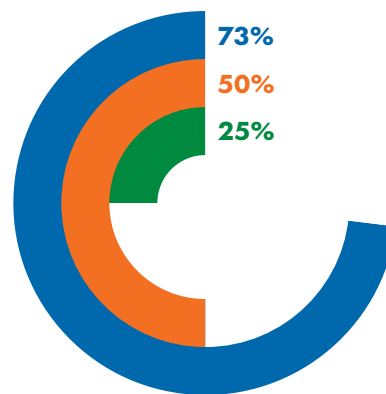
Si conoce el papel del gobierno estadounidense, ¿cree que Estados Unidos vigila y hace cumplir los derechos de los trabajadores en México para:

■ Empresa A ■ Empresa B ■ Empresa C

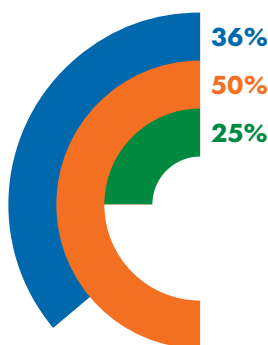
Proteger a los trabajadores en México



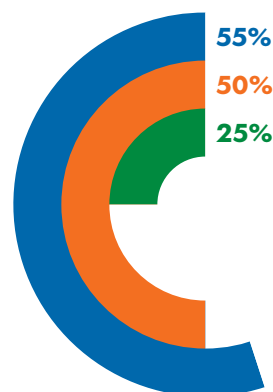
Proteger a los trabajadores en Estados Unidos



Elevar los costos de producción en México



Ejercer poder sobre México



Fuente: Datos de campo, 2024.

Las respuestas sugieren, otra vez, que dos cosas pueden ser ciertas a la vez, respecto a las motivaciones de las intervenciones del gobierno de Estados Unidos, a los ojos de los trabajadores mexicanos: los trabajadores mexicanos sospechan que el gobierno estadounidense ejerce poder sobre México y protege a los trabajadores

estadounidenses; a la vez aprecian al gobierno estadounidense por fortalecer su poder de negociación colectiva. Nuestras entrevistas revelaron el orgullo y el nacionalismo mexicano, junto con el reconocimiento de los trabajadores del panorama geopolítico y los posibles motivos ocultos de un socio comercial fuerte.

LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SU REPRESENTANTE SINDICAL

Esta sección desglosa las opiniones de los trabajadores sobre la actuación de su sindicato actual en la negociación de aspectos centrales para los trabajadores, como sus salarios, prestaciones y seguridad laboral. La Tabla 25 desglosa estos datos según el tipo de empresa.

Las respuestas de los trabajadores muestran una percepción variada en cuanto a los

esfuerzos y conquistas por parte de los sindicatos. Generalmente, las opiniones de los trabajadores entrevistados sobre las actividades de sus sindicatos tienden a ser más positivas que negativas. En contraste, las opiniones eran relativamente menos favorables en áreas cercanamente relacionadas a las dinámicas de las empresas—condiciones laborales, seguridad en el ambiente laboral, organización laboral y negociación con la administración.

Aparte de los trabajadores de los proveedores bajo el MRR, solo la minoría de los trabajadores

TABLA 25. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EMPRESAS BAJO EL MRR Y SIN MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

¿Cree que su sindicato..?	Todas las empresas sindicalizadas	Plantas de montaje sin MRR	Plantas de montaje bajo el MRR	Empresas de proveedores sin MRR	Empresas de proveedores bajo el MRR
Aumentó sus salarios	72%	65%	58%	75%	90%
Mejóro las condiciones de trabajo en su fábrica	62%	68%	67%	40%	71%
Mejóro de sus prestaciones	74%	73%	67%	65%	90%
Mejóro su seguridad laboral	62%	73%	67%	25%	76%
Organizó a otros trabajadores en su fábrica	57%	58%	50%	50%	67%
Intentó o logró negociar un mejor trato de la gerencia a los trabajadores	68%	68%	67%	55%	81%
Intentó o logró presentar quejas ante la dirección	48%	50%	50%	25%	67%

Fuente: Datos de campo, 2024.

que se sienten confiados en que su sindicato presentaría una queja ante la dirección. Esas cifras relativamente bajas suscitan preocupación sobre si los trabajadores se sienten seguros para quejarse del trato que reciben en el lugar de trabajo.

EMPRESAS BAJO EL MRR

Para comprender mejor las diferencias entre las opiniones de los trabajadores sobre la actuación de su sindicato en las empresas bajo el MRR, la tabla 26 desglosa sus respuestas según empresa bajo el MRR.

Estos resultados refuerzan otras respuestas en las empresas bajo el MRR que muestran diferenciaciones significativas entre los trabajadores de la empresa A y los de las

empresas B y C. En el lado positivo, la mayoría de todos los trabajadores se sentían positivos respecto a la representación de sus intereses por parte de su sindicato en la mayoría de las categorías de condiciones laborales. Por otro lado, con excepción de la empresa A, aquí también son minoría los trabajadores que consideren que su sindicato ha buscado o conseguido presentar quejas a la dirección. Esta falta de confianza genera preocupaciones. Si los trabajadores no confían en que sus sindicatos puedan mediar en sus reclamaciones, en particular aquellos trabajadores que desconocen el MRR o desconfían de él, entonces los empresarios pueden tener un mayor poder relativo para controlar la relación laboral en el lugar de trabajo.

TABLA 26. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE SU ACTUAL REPRESENTANTE SINDICAL POR EMPRESA BAJO EL MRR (RESPUESTAS POSITIVAS)

¿Cree que su sindicato...?	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Aumentó sus salarios	100%	59%	80%
Mejóro condiciones de trabajo en su fábrica	73%	67%	70%
Mejóro sus prestaciones	100%	67%	80%
Mejóro su seguridad laboral	82%	67%	70%
Organizó a otros trabajadores en su fábrica	82%	50%	50%
Intentó o logró negociar un mejor trato de la gerencia hacia los trabajadores	100%	67%	60%
Intentó o logró presentar quejas ante la dirección	100%	50%	30%

Fuente: Datos de campo, 2024.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Nuestra evaluación de los efectos de las reformas de la legislación laboral y del MRR del TMEC sobre los trabajadores del IAM arrojó resultados desiguales. Las experiencias de los trabajadores en el IAM han mejorado marginalmente.

Los trabajadores entrevistados parecen más optimistas respecto a la sindicalización y a las posibles ventajas que ésta puede tener para sus derechos de negociación y sus condiciones de empleo. Sin embargo, muchos desconocían las reformas de la legislación laboral o los medios para presentar reclamaciones en virtud del MRR, y no confiaban en que sus representantes sindicales actuales representaran sus intereses a la hora de presentar reclamaciones a la dirección.

Aunque el MRR y el movimiento sindical independiente siguen siendo relativamente jóvenes, resulta demasiado pronto para preguntar a los trabajadores si se sienten más empoderados ahora que al inicio de las reformas y del TMEC en el 2019. En aquel respecto, se podría considerar que el MRR se ha ganado el apoyo de los responsables de la política

comercial de Estados Unidos, y puede incluirse en otros acuerdos comerciales bajo la presunción de que está empoderando activamente a los trabajadores bajo su ámbito de aplicación.

La conclusión clave de este informe es que los acuerdos comerciales como el TMEC, aplicados bajo una política comercial centrada en los trabajadores, pueden desempeñar un papel importante en la disuasión de las violaciones de los derechos laborales y en el empoderamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo para negociar con la dirección. Para ello, sin embargo, deben establecerse procedimientos que garanticen que los destinatarios de los mecanismos de empoderamiento, los trabajadores, sean participantes centrales de esos procedimientos.

La siguiente sección presenta algunas conclusiones centrales que se desprenden del análisis presentado arriba en cuanto a las opiniones de los trabajadores sobre la reforma laboral, el proceso de legitimación, el conocimiento de los MRR, y el papel de la supervisión de Estados Unidos en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales y el apoyo a los derechos fundamentales laborales.

LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Los trabajadores tienden a desconocer sus nuevos derechos y procedimientos enuncianados en la nueva reforma laboral

Los resultados de las entrevistas sugieren un déficit importante en el conocimiento de los nuevos derechos en virtud de las reformas de la legislación laboral. Más aún, las opiniones están muy divididas respecto a cómo han sido implementadas esas reformas. Aunque el Departamento de Trabajo de Estados Unidos ha financiado proyectos de asistencia técnica a través de decenas de millones de dólares, los encargados de su ejecución se dirigen principalmente a los sindicatos, los funcionarios y los empleadores. Esa información no parece haber llegado a las bases.

Los resultados de las entrevistas sugieren que los planes de remediación bajo el MRR que incluyen capacitación a los trabajadores, sensibilizan a las bases sobre las reformas de la legislación laboral.

Una mayoría de trabajadores de las empresas bajo el MRR conocía las reformas laborales de México, en comparación a los trabajadores que no se han beneficiado de la supervisión y la asistencia que conllevan las investigaciones y los planes de remediación bajo el MRR. . Esto sugiere que esos trabajadores pueden haberse beneficiado de la capacitación y la comunicación que recibieron a través de los planes de remediación bajo el MRR.

La mayoría de los trabajadores todavía no saben qué sindicato los representa.

La NLFT pretende empoderar a los trabajadores dándoles voz en la elección de sus representantes y un mayor conocimiento de su representante sindical y de las condiciones de la negociación colectiva. A pesar de esas ambiciones, a menudo los trabajadores encuestados no estaban seguros si un sindicato independiente o el anterior sindicato de protección los representaba. La mitad indicó que no se había afiliado voluntariamente a su sindicato y la mitad quería permanecer en su sindicato actual.

Los resultados sugieren que los trabajadores de las empresas bajo el MRR tienen una opinión más positiva de su representante sindical que los trabajadores de las empresas sin MRR

Los trabajadores de las empresas bajo el MRR que entrevistamos sabían en gran medida que estaban representados por un sindicato y se afiliaron voluntariamente. No obstante, los trabajadores entrevistados reportaron experiencias distintas con sus nuevos representantes de sindicato y algunos deseaban distinta representación sindical a pesar de haber pasado por elecciones sindicales apoyadas por el MRR.

EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN

Los resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores no entendían el proceso de legitimación.

Menos de la mitad de los entrevistados indicó que conocía el proceso de legitimación. En empresas sindicalizadas, un poco más de la mitad estaba al tanto que su empresa había llevado a cabo elecciones sindicales.

Una ligera mayoría de los trabajadores que participaron en el proceso de legitimación comprendieron el significado del proceso.

Aún entre quienes participaron en los procesos de legitimación, no todos conocían su significado y/o dinámicas. Esta situación suscita preocupaciones sobre la credibilidad del proceso de legitimación y la comprensión de los trabajadores sobre su voto. Esta preocupación se agrava a la luz de los resultados de las entrevistas, según los cuales los trabajadores que creían entender el proceso de legitimación a veces pensaban que votar a favor de legitimar un contrato significaba que rechazaban el acuerdo.

Los trabajadores entrevistados de las empresas bajo el MRR creían entender el proceso, pero no comprendían las implicaciones de sus votos.

Los trabajadores que han tenido experiencias directas con el MRR tienden, en su mayoría, a ser más conscientes de sus derechos y de la plataforma de quejas. No obstante, los trabajadores de las empresas bajo el MRR reportaban constantemente que habían aprobado contratos colectivos pesar de haberlas rechazado. Esto plantea interrogantes sobre su entendimiento del proceso.

LA PLATAFORMA DE REMEDIACIÓN DEL MRR

Los trabajadores tienden a desconocer la plataforma de quejas MRR como un medio para resolver sus disputas laborales.

Relativamente pocos de los trabajadores entrevistados conocían el mecanismo de MRR o su potencial para resolver quejas en el lugar de trabajo relativas a sus derechos de asociación y negociación. Una vez informados del mecanismo de MRR, algo menos de la mitad declararon que estarían dispuestos a utilizarlo.

Los resultados de las entrevistas sugieren que los trabajadores de las empresas bajo el MRR son ligeramente más conscientes del mecanismo que los trabajadores de las empresas sin MRR, pero depende de la empresa.

Comúnmente, el doble de los trabajadores entrevistados en las empresas bajo el MRR conocía el mecanismo MRR en comparación con los de las empresas sin MRR. Los trabajadores entrevistados de las empresas bajo el MRR que se sometieron recientemente a medidas de ejecución y reparación eran más conscientes del mecanismo y estaban más dispuestos a utilizarlo que los de las empresas bajo el MRR que se sometieron a medidas de reparación hace dos años.

EL PAPEL DE ESTADOS UNIDOS PARA REFORZAR LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ MEXICANO

La mayoría de los trabajadores desconocen el papel del gobierno estadounidense en sus derechos laborales.

Los resultados de las entrevistas sugieren que la mayoría de los trabajadores no han oído hablar del TMEC ni de la implicación del gobierno estadounidense a través de ese acuerdo en su libertad de asociación y sus derechos de negociación colectiva. Mientras que pocos de los trabajadores entrevistados en empresas sin MRR conocían el papel del gobierno de Estados Unidos en el reforzamiento sus derechos laborales en sus empresas, más de la mitad de los trabajadores entrevistados en empresas bajo el MRR sí lo conocían. Sin embargo, incluso con ese conocimiento ligeramente superior, aproximadamente los mismos porcentajes de trabajadores entrevistados en empresas bajo el MRR y sin MRR veían ese papel de forma positiva.

Los resultados sugieren que los trabajadores consideran que el gobierno estadounidense utiliza el mecanismo para lograr objetivos múltiples y no excluyentes.

Muchos de los trabajadores entrevistados consideraban que el gobierno estadounidense intentaba proteger a los trabajadores estadounidenses y mexicanos. Un poco menos de la mitad creía que el gobierno estadounidense estaba intentando aumentar los costes de producción de México, al mismo tiempo que ejercía presión sobre él. Estas opiniones sugieren que los trabajadores tienen la sensación de que el gobierno estadounidense puede aplicar una

política comercial centrada en los trabajadores para protegerlos y lograr otros objetivos económicos y geopolíticos.

Los trabajadores entrevistados de las empresas bajo el MRR han tenido experiencias dispares con sus recién elegidos sindicatos independientes.

Los trabajadores de las distintas empresas informaron de experiencias muy diferentes con sus sindicatos actuales. Por ejemplo, los trabajadores de las empresas de proveedores bajo el MRR informaron abrumadoramente de que su sindicato representaba sus intereses a la hora de negociar salarios más altos y mejores prestaciones. Por el contrario, menos trabajadores de las empresas de montaje de MRR informaron de que su sindicato negociaba salarios más altos y mejores prestaciones.

Los trabajadores de las empresas bajo el MRR se sienten ligeramente más seguros en el trabajo, pero quizá menos de lo que se esperaba.

La mayoría de los trabajadores de las empresas bajo el MRR declararon que consideraban que sus sindicatos mejoraban su seguridad laboral. No obstante, dados los esfuerzos de los gobiernos estadounidense y mexicano por formar a los trabajadores de estas instalaciones sobre sus derechos protegidos, la minoría de trabajadores que no cree que sus representantes sindicales mejoren su seguridad laboral suscita cierta preocupación sobre si los trabajadores se sienten suficientemente seguros para organizarse y participar en actividades concertadas protegidas en el lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES

Este estudio estuvo motivado por el argumento de que el TMEC y su MRR empoderan a los trabajadores de la IAM, al potencializar sus voces en el lugar de trabajo, propósitos que los autores apoyan y esperan fortalecer. Para ello, esta sección se basa en el testimonio de los trabajadores descrito anteriormente y trata de colmar las lagunas existentes entre el MRR en la teoría y en la práctica.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA LOS TOMADORES DE DECISIONES Y LOS EJECUTORES DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

Mayor entrenamiento y asistencia técnica a nivel de los trabajadores

Como se menciona en la sección de Antecedentes de este informe, el Congreso asignó importantes recursos en el marco del TMEC para apoyar las reformas laborales de México. Nombró cinco nuevos agregados laborales asignados a México para “supervisar y hacer cumplir las obligaciones laborales de México”.⁷³ Asignó 210 millones de dólares al Departamento de Trabajo de Estados Unidos para actividades de implementación del TMEC: 180 millones de dólares para proyectos de

asistencia técnica relacionados con el TMEC y 30 millones de dólares para supervisión y cumplimiento.

De los actuales proyectos financiados por el DOL en el marco del TMEC que apuntan a la libertad de asociación y la negociación colectiva, solo uno, un nuevo proyecto de la OIT, apunta específicamente a dar capacitaciones a nivel de los trabajadores.

Las conclusiones de nuestro estudio sugieren que las acciones tomadas por el DOL y las autoridades del trabajo de México no llegan a la mayor parte de los trabajadores. Para empezar, los trabajadores que entrevistamos no habían recibido información básica ni capacitación sobre sus nuevos derechos bajo la reforma laboral de México, reforzada bajo el TMEC. La mayoría de los trabajadores entrevistados de la IAM no estaban seguros sobre sus sindicatos, no confiaban la habilidad de sus sindicatos de proteger sus intereses en algunos casos y frecuentemente no conocían sobre el MRR. El testimonio de los trabajadores sugiere que a menudo desconocen sus derechos y que hay instancias que pueden ayudarlos a expresar sus quejas por la violación de esos nuevos derechos.

La comparación de los testimonios de los trabajadores entre las empresas que han recibido capacitación a nivel de los trabajadores en

las empresas bajo el MRR y los que no, sugiere que los trabajadores que reciben información directa están relativamente más conscientes de sus derechos y se sienten más seguros de su representación en el lugar de trabajo que los que no han recibido esa formación.

De cara al futuro, los oficiales de gobierno y los ejecutores de la ayuda deberían considerar estrategias para llegar y apoyar más efectivamente a un mayor número de trabajadores mediante la formación directa en el taller. Esa formación podría complementar los programas actuales que ofrecen formación a funcionarios, sindicatos y empresas. Recomendamos además que el gobierno de México apoye campañas de capacitación pública enfocadas a asegurar información accesible sobre derechos laborales, protecciones y mecanismos de reclamación. Programas de formación que lleguen a los trabajadores de base son fundamentales para alcanzar resultados inclusivos, amplios, diversos, completos y con mayor impacto.

Proceso de legitimación renovado

Además de la falta de formación, nuestros trabajadores entrevistados expresaron una considerable confusión en torno al proceso de legitimación que concluyó en 2023. La mayoría de los trabajadores no entendía el proceso, y los que afirmaron entenderlo a veces revelaron que confundían legitimar un convenio colectivo con rechazarlo. Esa confusión explica las sospechas citadas por el IMELB y otros de que la gran mayoría de los contratos legitimados reflejan factores ajenos a la toma de decisiones informada de los trabajadores.

El proceso de legitimación se enfrentó a unos plazos ambiciosos establecidos por el gobierno mexicano, aunque bajo la importante presión

De cara al futuro, los oficiales de gobierno y los ejecutores de la ayuda deberían considerar estrategias para llegar y apoyar más efectivamente a un mayor número de trabajadores mediante la formación directa en el taller.

ejercida en el marco de las negociaciones del TMEC. El carácter expeditivo del proceso parece haber beneficiado a los trabajadores en la medida en que las auditorías gubernamentales pusieron fin a cientos de miles de contratos inválidos, lo que permitió a los sindicatos independientes impugnar y expulsar a los sindicatos de protección mediante elecciones libres y justas con voto secreto. No obstante, el 97-99% de los contratos legitimados, siguen planteando importantes dudas, lo que en la práctica encierra a los trabajadores en contratos mal negociados y en sindicatos de protección. Las autoridades mexicanas deberían considerar la posibilidad de renovar el proceso de legitimación. Alternativamente, debería

garantizar que los votos renovados sobre los contratos colectivos existentes en el marco de la reforma de la legislación laboral repliquen el proceso de legitimación ofreciendo a los trabajadores un preaviso y tiempo para deliberar sobre sus contratos, esta vez junto con formación sobre el proceso de votación y sus implicaciones.

SUGERENCIAS PARA LA REVISIÓN CONJUNTA DEL TMEC EN EL 2026

En esta sección se esbozan recomendaciones para la revisión conjunta en el 2026 con el fin de conciliar la intención del MRR -que el gobierno y los representantes del Congreso de Estados Unidos afirman que es empoderar a los trabajadores- y el funcionamiento del MRR.

Las voces de los trabajadores permanecerán reprimidas mientras éstos no dispongan del tiempo, los recursos y el espacio suficientes para comprender el nuevo régimen jurídico laboral y sus derechos y responsabilidades. Esta supresión debilita la capacidad de los trabajadores para negociar con la patronal, en detrimento del objetivo general del TMEC de igualar las condiciones de competencia en los sectores comerciales de América del Norte.

Crear un protocolo para los agregados laborales estadounidenses.

Aunque los agregados laborales estadounidenses efectúan labores en México para investigar posibles quejas y reclamaciones ante el MRR, sus procedimientos no están formalizados mediante un protocolo. La ausencia de un protocolo hace que los procedimientos sean impredecibles y ha suscitado dudas en México sobre los beneficiarios de la asistencia y sobre si ésta se ofrece adecuadamente a los trabajadores que más la necesitan. En consecuencia, recomendamos que el gobierno de Estados Unidos formalice dichos procedimientos, con énfasis en sus tareas para construir puentes de información a nivel de centros de trabajo específicos.

Modificar el proceso de revisión de las quejas del MRR para garantizar que todos los esfuerzos y planes de remediación se comuniquen a los trabajadores de base.

El proceso del MRR debería estipular la distribución de información detallada a los trabajadores en el lugar de trabajo explicando los compromisos del empleador, las expectativas de participación de los trabajadores en las próximas votaciones y los resultados de cualquier votación u otros procedimientos.

REFERENCIAS

- 1 Para obtener una lista de los casos MRR en curso, consulte Office of the United States Trade Representative. (n.d.). Chapter 31 Annex A; Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism. <https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>.
- 2 United States Trade Representative. (2024). 2024 Trade Policy Agenda and 2023 Annual report of the President of the United States, U.S. <https://ustr.gov/sites/default/files/The%20Presidents%202024%20Trade%20Policy%20Agenda%20and%202023%20Annual%20Report.pdf>.
- 3 Según la Industria Nacional de Autopartes, ésta emplea a 900,000 trabajadores aproximadamente. Véase Industria Nacional de Autopartes A.C. (n.d.), ¿Quiénes somos?, <https://ina.com.mx/>. An additional 109,000 employees work in auto assembly. See North American Free Trade Agreement, Statista (2024) at 22.
- 4 Covarrubias V. A. & Bensusan Areous G. (2022) (Guest Editors). The North American Auto Sector. From Nafta to USMCA: The Road Ahead. *International Journal of Automotive Technology and Management* 22(1); Covarrubias, A. (2019). La ventaja competitiva de México en el TLCAN : Un caso de dumping social visto desde la Automotriz. *Norteamérica, Revista Académica del CISAN- UNAM.* (14)(1).
- 5 Bensusan Areous, G. I., Covarrubias Valdenebro A. & González Nicolas, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model?. *International Journal of Automotive Technology & Management*, 22(1), 132, https://www.researchgate.net/publication/359855104_The_USMCA_and_the_Mexican_automobile_industry_Towards_a_new_labor_model.
- 6 Estas cifras son discutidas. Algunos economistas sostienen que, medido en términos de valor añadido (gran parte del valor final de un bien importado de México era contenido estadounidense incorporado), el déficit bilateral era menor. Bown C. & Claussen, K. (2023), The Rapid Response Labor Mechanism of the US-Mexico-Canada Agreement (Working Paper 23-9). *Peterson Institute for International Economics*, 5. <https://www.piie.com/sites/default/files/2023-10/wp23-9.pdf>.
- 7 Woldu, H. G., Alborz, S. & Myneni, N. (2018). An Empirical Analysis of the Impact of Nafta on Economic Growth of Its Member Countries. *International Journal of Business Economics Perspectives* 13(1), 1-17; Fortune-Taylor S. & Hallren R.J. (2022) Worker-level Responses to the USMCA High Wage Labor Value Content Rules Requirement. *U.S. International Trade Commission (Economic Working Paper Series 2022-01-A)*.
- 8 Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>.
- 9 Bensusan Areous, G. I., Covarrubias Valdenebro A. & González Nicolas, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model?. *International Journal of Automotive Technology & Management*, 22(1), 136, https://www.researchgate.net/publication/359855104_The_USMCA_and_the_Mexican_automobile_industry_Towards_a_new_labor_model.
- 10 Quintero Ramírez C. y Marinero P. (2019). The Remaking of the Mexican Labor Movement in the Automotive Industry, *Journal of Labor and Society* 22, 12; Curtis K. & Echeverría Manrique E. (2023). The ILO's Support on Labour Commitments in Trade Agreements, *International Labour Organization, Integrating Trade and Decent Work* (1), 327.
- 11 Covarrubias V. A. & Bouzas Ortiz A. (2017). Employment and Trade Union Policies in the Auto Industry in Mexico, *The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions: Trends & Perspectives in Brazil, China, India, Mexico and Russia*; Bensusan & Middlebrook. (2020). Political Change from the Outside In: U.S. Trade Leverage and Labor Rights Reform in Mexico, *Foro Internacional* 3(241), 9.
- 12 Destler, I.M. & Balint, P.H. (1999). *The New Politics of American Trade: Trade, Labor, and the Environment.* (pp. 19); Alston, Philip. (2004). 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. *European Journal of International Law* 15, 500 (noting the complaints concerning the NAAALC).
- 13 Compa, L. (2001). Free Trade, Fair Trade, and the Battle for Labor Rights. In Adler, L.H., Tapia, M., & Turner, L. (Eds.), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century* 3 (pp. 316). ILR Press.
- 14 Bensusan, G. (2020). *The Transformation of the Mexican Labour Regulation Model and Its Link to North American Economic Integration.* International Lab Organization. (p. 145). <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp015/index.html>
- 15 Nuevo Modelo Laboral, 2024, *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México*, retrieved from https://reforma laboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral.
- 16 El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el anexo 23-A.
- 17 Curtis y Echeverría Manrique (2023). The ILO's support on labour commitments in trade agreements.
- 18 Ley Federal del Trabajo [LFT], art. 390 Bis I and III, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 01-04-1970, últimas reformas DOF 27-12-2022 (Mex.).
- 19 Ley Federal del Trabajo [LFT], art. 390 Bis I and III, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 01-04-1970, últimas reformas DOF 27-12-2022 (Mex.).
- 20 Ley Federal del Trabajo [LFT], art. 390 Bis I and III, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 01-04-1970, últimas reformas DOF 27-12-2022 (Mex.).
- 21 Ley Federal del Trabajo [LFT], art. 387, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 01-04-1970, últimas reformas DOF 27-12-2022 (Mex.).
- 22 Algunos afirman que, en VU Manufacturas, el empresario y el sindicato afiliado a la CTM respondieron a una votación a favor de un sindicato independiente retrasando deliberadamente las negociaciones más allá del periodo de seis meses. Luis Feliz Leon, Mexican Auto Parts Plant Is Battleground For Independent Union's First Contract Fight, *LaborNotes* (Jan. 20, 2023), disponible en <https://labornotes.org/2023/01/mexican-auto-plant-battleground-independent-unions-first-contract-fight>.
- 23 United States-Mexico-Canada agreement (2020). Para. 2(f) of Annex 23-A; provisional Art. 11 of the Decree of 30 April 2019 amending the Federal Labour Law.

- 24 Gobierno de México. Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, Art. 30.I.d., disponible en www.dof.gob.mx/2021/CFCLR/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf.
- 25 En virtud del artículo 25 del Protocolo, se exige a los empleadores que proporcionen a los trabajadores una copia impresa del contrato colectivo al menos tres días antes de la votación de legitimación, y el artículo transitorio tercero de los Lineamientos generales para los procedimientos de democracia sindical promulgados el 7 de agosto de 2022 reafirma esta obligación, véase https://centrolaboral.gob.mx/CFCLR/Idemocracia_sindical.pdf.
- 26 Antes de que el gobierno mexicano estableciera el CFCLR, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) supervisaba el proceso de legitimación. El 31 de julio de 2019, la STPS promulgó un nuevo protocolo para el proceso de legitimación. Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, Secretaría de Gobernación, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0. Modificó dicho protocolo el 4 de febrero de 2021 para atender las denuncias de irregularidades que deberían haber anulado los resultados de la legitimación. Acuerdo por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones del Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, Secretaría de Gobernación, disponible en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5610863&fecha=04/02/2021#gsc.tab=0.
- 27 Ley Federal del Trabajo [LFT], art. 390 Bis, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 01-04-1970, últimas reformas DOF 27-12-2022 (Mex.).
- 28 Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo y otras leyes (*Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo de 2019), transitorio art. 11.
- 29 Nájera, A. E., Mejía, E. M., Gaystardo, I. C., Guerrero, E. G., & Dueñas, A.S. (2021). *Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: La Llave de Acceso al Nuevo Modelo Laboral* [Legitimation of Collective Labor Contracts: The Key to Accessing the New Labor Model]. Trabajo Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Upload/guia_Legitimacion.pdf.
- 30 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México, 2023, 36.
- 31 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México, 2023; Covarrubias V., 2023; CILAS (Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical). 2023. "The change that never comes: The Labor Reform in four years". Ciudad de México. Disponible en <https://calisnacional.com/?p=26483>.
- 32 Polaski, S. (2023) USMCA and the Rapid Response Labor Mechanism: A new approach to cross-border governance of labor rights, 10.
- 33 El anexo establece que "queda entendido además que la entrada en vigor del presente Acuerdo podrá retrasarse hasta que dicha legislación sea efectiva." Anexo 23-A.
- 34 Protocolo de Enmienda al Acuerdo entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, en el Anexo 31-A.
- 35 Protocolo de Enmienda al Acuerdo entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, art. 31-A.1(2).
- 36 Protocolo de Enmienda al Acuerdo entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, art. 31-A.1(2).
- 37 Protocolo de Enmienda al Acuerdo entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, art. 31-A.15.
- 38 Bajo el ACLAN, los sindicatos y las organizaciones de derechos humanos y de migrantes podrían presentar quejas. Middlebrook, K.J. (2024). *The International Defense of Workers: Labor Rights, U.S. Trade Agreements, and State Sovereignty* (pp. 121-125).
- 39 Ley de aplicación del TMEC. 716-717.
- 40 La solicitud de liquidación es un elemento que contribuye al potencial sancionador del MRR. Dicha solicitud tiene por objeto "retrasar la liquidación final de las cuentas aduaneras relacionadas con las entradas de mercancías" procedentes de la instalación infractora. TMEC, anexo 31-A.4.3. Si el gobierno de Estados Unidos ya ha decidido que una instalación o su propietario ha cometido una denegación de derechos en virtud del acuerdo, puede retrasar la liquidación final de las cuentas aduaneras del ingreso de mercancías o imponer sanciones a las mercancías fabricadas en la instalación o a los servicios prestados por la misma. TMEC, anexo 31-A.10.1.
- 41 El gobierno de Canadá también ha invocado el MRR en una ocasión, contra un fabricante alemán de tuberías. Véase <https://www.reuters.com/world/americas/canada-closes-labor-complaint-mexico-german-manufacturer-fraenkische-2023-07-25/>.
- 42 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 38.
- 43 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 45.
- 44 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 11.
- 45 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 12.
- 46 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 7, n 26.
- 47 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 10.
- 48 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 19.
- 49 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 19.
- 50 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 38, 48.
- 51 Informe del Consejo Independiente de Expertos Laborales de México (2023), 47-48.
- 52 United-States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act (2020). 19 U.S.Code § 1662(1). <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/19/4662>.
- 53 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-TMEC>.
- 54 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>.

- 55 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/ilab/observation-and-engagement-rights-verification-and-realization-initiative-observar>.
- 56 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/ilab/building-independent-democratic-labor-movement-protect-worker-rights-mexico>.
- 57 TMEC, 34.7.2 (2020). <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between>.
- 58 TMEC, 34.7.4 (2020). <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between>.
- 59 Anner, M. y Fischer-Daly, M. Worker Voice: What it is, what it is not, and why it matters, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (2023), 29, disponible en https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/Penn-State-Worker-Voice-Report-Dec.-19-Final-amended-mfd_23March2024-2.pdf.
- 60 Anner, M. y Fischer-Daly, M. Worker Voice: What it is, what it is not, and why it matters, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (2023), 37, disponible en https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/Penn-State-Worker-Voice-Report-Dec.-19-Final-amended-mfd_23March2024-2.pdf. Para consultar la lista de documentos del panel, véase la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, <https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/TMEC/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>.
- 61 Legitimación de contratos colectivos de trabajo en México Análisis de Avances, Retos y Estudio de Caso (Nov. 2022); Informe de Observación Consulta para la legitimación del contrato colectivo de trabajo en Saint Gobain de México S.A. de C.V. (Nov. 2022).
- 62 Bensusàn Areous, G. I., Covarrubias Valdenebro A. & González Nicolas, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model?. *International Journal of Automotive Technology & Management*, 22(1), 132, https://www.researchgate.net/publication/359855104_The_USMCA_and_the_Mexican_automobile_industry_Towards_a_new_labor_model.
- 63 Bensusàn Areous, G. I., Covarrubias Valdenebro A. & González Nicolas, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model?. *International Journal of Automotive Technology & Management*, 22(1), 137-78, https://www.researchgate.net/publication/359855104_The_USMCA_and_the_Mexican_automobile_industry_Towards_a_new_labor_model.
- 64 Bensusàn Areous, G. I., Covarrubias Valdenebro A. & González Nicolas, I. (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model?. *International Journal of Automotive Technology & Management*, 22(1), 140, https://www.researchgate.net/publication/359855104_The_USMCA_and_the_Mexican_automobile_industry_Towards_a_new_labor_model.
- 65 Polaski, S. (2023). USMCA and the Rapid Response Labor Mechanism: A new approach to cross-border governance of labor rights. *Global Economic Governance Initiative*.
- 66 Bown, C. & Claussen, K. (2023). Corporate Accountability by Treaty: The New North American Rapid Response Labor Mechanism. *Cambridge University Press*.
- 67 Bown, C. & Claussen, K. (2023). Corporate Accountability by Treaty: The New North American Rapid Response Labor Mechanism. *Cambridge University Press*.
- 68 Covarrubias V. A. (2023, May 5). Cuatro Años de Reforma Laboral... y el Dinosaurio Todavía Sigue Ahí (Parte I) [Four Years of Labor Reform... and the Dinosaur is Still There (Part I)]. *El Economista*. Retrieved [date] from <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cuatro-anos-de-reformalaboral-y-el-dinosaurio-todavia-sigue-ahi-20230504-0077.html>.
- 69 Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (CILAS) y Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CALIS) Reporte de Resultados de Investigación (2021), 58.
- 70 Centro de Apoyo a la Libertad Sindical (CILAS) y Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CALIS) Reporte de Resultados de Investigación (2021), 58-59.
- 71 Rangel, D. (2021, July 28). *USMCA: A New Frontier for Labour Rights in Trade Deals*. Business & Human Rights Resource Center, disponible en <https://www.business-humanrights.org/en/blog/TMEC-a-new-frontier-for-labour-rights-in-trade-deals/>.
- 72 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, disponible en <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>, consultado el 22 de agosto de 2024.
- 73 United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act, 19 U.S. Code § 4662 (2020). <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/19/4662>.

APÉNDICE A

CASOS MRR EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

TABLA 1. CASOS MRR EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ (2020 JUNIO - 2024 MAYO)

Fecha	Empresa	Región	Resultado
5/10/21	Tridonex S. de R.L. de C.V.	Matamoros, Tamaulipas	Resuelto con una nueva votación para la legitimación para la elección sindical. Los trabajadores eligieron un sindicato independiente y votaron por un nuevo contrato colectivo.
5/12/21	General Motors de México S. de R.L. de C.V.	Silao, Guanajuato	Resuelto con una nueva votación para la legitimación para la elección sindical. Los trabajadores eligieron un sindicato independiente y votaron por un nuevo contrato colectivo.
5/18/22	Panasonic Automotive Systems de Mexico S.A. de C.V.	Reynosa, Tamaulipas,	Resuelto con la terminación de un contrato colectivo no democrático. Los trabajadores eligieron un sindicato independiente y votaron por un nuevo contrato colectivo.
5/5/22	Teksid Hierro de México, S.A. de C.V.	Frontera, Coahuila	Resuelto con un contrato colectivo de un sindicato independiente, las cuotas sindicales se transfieren al nuevo sindicato y los trabajadores fueron reinstalados.
6/21/22	Manufacturas VU (Caso 1)	Piedras Negras, Coahuila	Resuelto con elección de un nuevo sindicato. Los trabajadores eligen un nuevo sindicato independiente.
1/30/23	Manufacturas VU (Caso 2)	Piedras Negras, Coahuila	La empresa cierra operaciones y despide a los trabajadores.
9/27/22	Saint Gobain México, S.A. de C.V.	Cuautla, Mexico	Resuelto con la elección de un sindicato. Los trabajadores eligen un nuevo sindicato independiente.
2/2/23	Unique Fabricating de México, S.A. de C.V.	Santiago de Querétaro, Querétaro	Resuelto con la elección de un sindicato. Los trabajadores eligen un nuevo sindicato independiente, y votan por un nuevo contrato colectivo. La empresa anuncia que cerrará.

TABLA 1. CASOS MRR EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ (CONTINUACIÓN)

Fecha	Empresa	Región	Resultado
4/20/23	Goodyear-SLP, S. de R.L. de C.V.	San Luis Potosi	Resuelto con una nueva legitimación y elección sindical. Los trabajadores eligen un nuevo sindicato independiente, y la empresa acuerda aplicar el contrato Ley de la Industria Hulera.
5/31/23	Draxton	Irapuato, Guanajuato	Resuelto con elección sindical. Los trabajadores eligen un nuevo sindicato independiente.
8/7/23	Grupo Yazaki	Guanajuato	Resuelto con capacitación para una nueva legitimación.
5/23/23	Teklas Automotive	Aguascalientes	Resuelto con capacitación para una elección sindical.
10/23/23	Asiaway Automotive Components	San Luis Potosi	Resuelto con capacitación para una elección sindical.
10/26/23	Tecnología Modificada S.A. de C.V., subsidiaria de Caterpillar Inc.	Nuevo Laredo	Resuelto con capacitación y reinstalación de los trabajadores huelguistas.
	Autoliv Steering Wheels Mexico	El Marqués in the state of Querétaro	Resolved with worker trainings for a union election.
11/20/23	Autoliv Steering Wheels Mexico	El Marqués, Querétaro	Resuelto con capacitación para una elección sindical.
12/14/23	Fujikura Automotive Mexico	Piedras Negras, Coahuila	Resuelto con la remoción de trabajadores de las listas negras.
5/28/24	Volkswagen	Cuatlancingo, Puebla	Resuelto con el requerimiento de reinstalación y pago de indemnización de 8 trabajadores.

Fuente: Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos.

APÉNDICE B

PROYECTOS DE ASISTENCIA TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DURANTE EL TMEC

TABLA 2. PROYECTOS DE ASISTENCIA TÉCNICA FINANCIADOS POR EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS CENTRADOS EN LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DEL TMEC

Involucrando a los Empleadores del Sector Automotriz de México en la Implementación de la Reforma Laboral (Empleadores del Sector Automotriz)

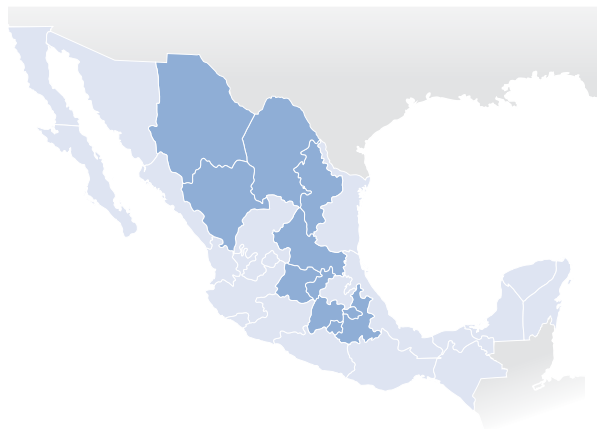
Noviembre 2020 - Octubre 2026

\$7,000,000 dólares

Mejorar el cumplimiento de la reforma de la legislación laboral del país por parte de los empleadores del sector automotriz y mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de automóviles

Principal: Fundación Desarrollo Panamericano

Estados: Coahuila, Chihuahua, Durango, Estado de México, Guanajuato, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí y Tlaxcala.



Cumplimiento en el sector de Autopartes a través de la Aplicación de la Ley Laboral (CALLE)

Enero 2019 - Marzo 2024

\$6,250,000 dólares

Implementar actividades multifacéticas basadas en datos que aborden los desafíos relacionados con las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores en el sector de autopartes.

Principal: Institutos Americanos de Investigación.

Estados: Estado de México, San Luis Potosí y Puebla.



Construyendo un movimiento independiente y democrático para proteger los derechos de los trabajadores en México.

Julio 2022 - Julio 2026

\$20,000,000 dólares

Construir un movimiento laboral independiente y democrático compuesto por sindicatos nacionales industriales con contratos colectivos sectoriales que incrementan substancialmente los salarios y condiciones para sectores amplios de la clase trabajadora mexicana.

Principal: El Centro de Solidaridad.

Estados: Coahuila, Puebla, Querétaro y San Luis Potosí.



Fortalecimiento de la habilidad de los trabajadores para ejercer sus derechos laborales en México (Centros de Derechos Laborales)

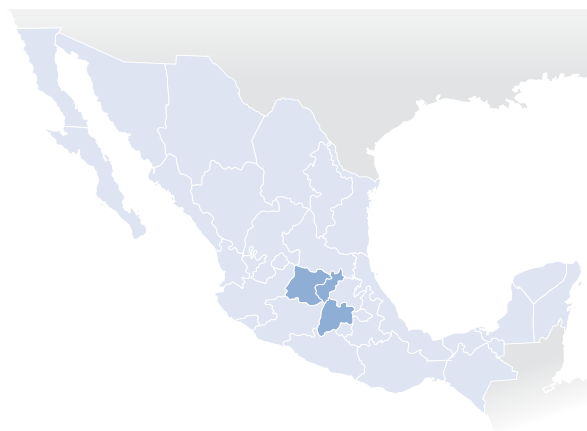
Diciembre 2020 - Junio 2026

\$10,000,000 dólares

Mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo con las recientes reformas laborales a través de un mejor conocimiento, una mayor capacidad para ejercer sus derechos laborales y un mayor seguimiento y análisis del impacto de la reforma laboral en el ejercicio de sus derechos laborales.

Principal: El Centro de Solidaridad.

Estados: Estado de México, Coahuila, Guanajuato, Ciudad de México y Querétaro



Continued on next page

Observación y Compromiso para la Realización de los Derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva (OBSERVAR)

Agosto 2023 - Agosto 2026

\$5.000,000 dólares

Apoyar procesos democráticos en el lugar de trabajo a través de la observación imparcial de los votos en el lugar de trabajo y el incremento de conciencia entre empleadores y trabajadores de sus derechos y responsabilidades con respecto a la libertad de asociación y convención colectiva.

Principal: Organización Internacional del Trabajo

Estados: Nacional

Inspección del trabajo en México y cumplimiento de derechos laborales (CAMINOS)

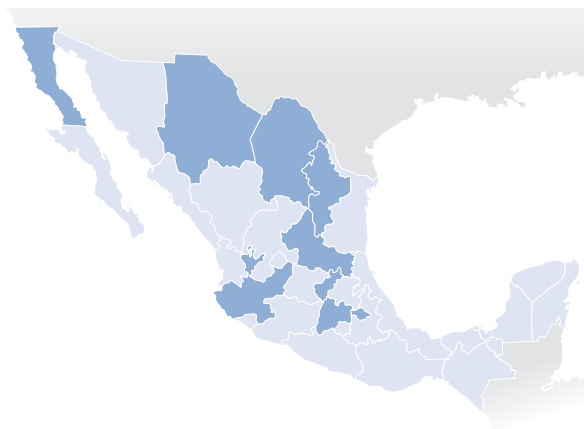
Agosto 2022 - Febrero 2027

\$15,000,000 dólares

Empoderar a los inspectores federales y estatales para mejorar el cumplimiento de la Reforma laboral de 2019 en cinco estados.

Principal: Institutos Americanos para la Investigación.

Estados: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Querétaro y San Luis Potosí.



Fuente: Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

APÉNDICE C

ESTADÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES

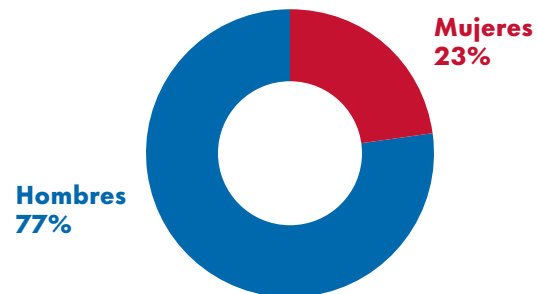
Aunque la mayoría de los trabajadores fueron hombres, encontramos una alta concentración de mujeres en Ciudad Juárez y a lo largo de la frontera norte (50% hombres y 50% mujeres), 48% de los trabajadores están casados.

La media de edad estaba en torno a los 30 años. Alrededor de un tercio de los entrevistados tenía menos de treinta años y un 19% tenía más de cuarenta años.

El nivel medio de estudios era de bachillerato, el 19% había cursado estudios universitarios mientras que el 9% sólo había cursado estudios primarios. En una maquiladora de automóviles de Matamoros, el 70% de los trabajadores entrevistados sólo había cursado educación secundaria superior (primaria y secundaria).

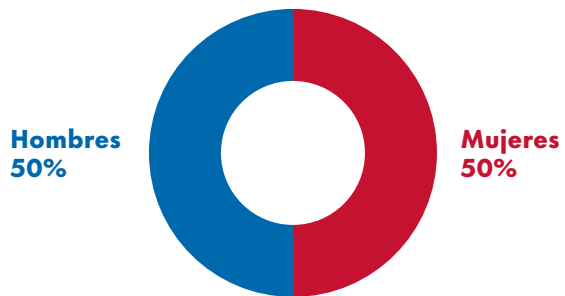
La media de permanencia en las empresas automovilísticas era de seis años, aunque la media de trabajo en la industria automovilística era de diez años. La discrepancia en esas cifras refleja que los trabajadores de la industria automovilística, sobre todo en las instalaciones de la frontera norte, rotan con frecuencia de unas instalaciones a otras.

FIGURA 1. PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR GÉNERO



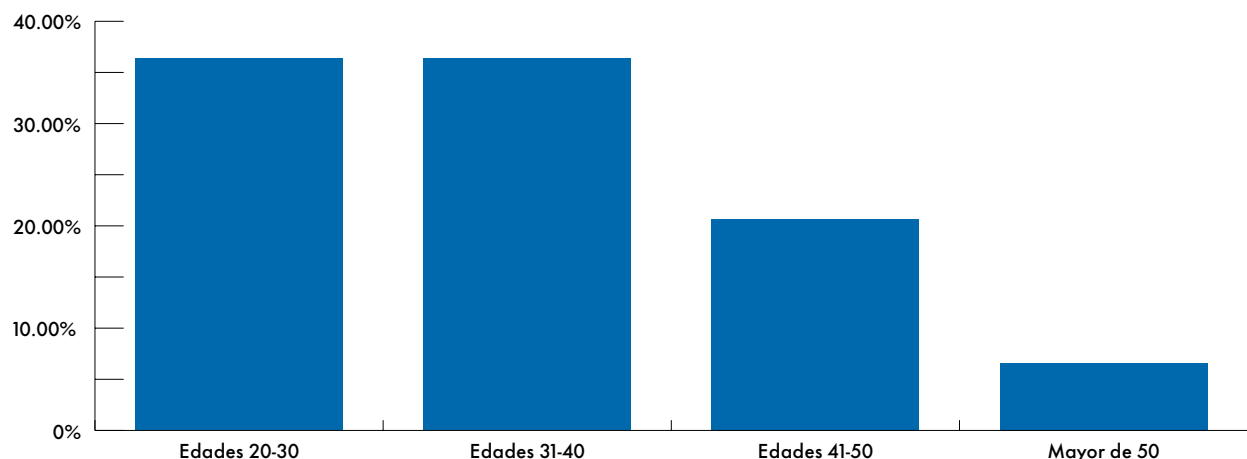
Fuente: Datos de campo, 2024.

FIGURA 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR GÉNERO EN LA FRONTERA NORTE



Fuente: Datos de campo, 2024.

FIGURA 3. PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD



Fuente: Encuesta a trabajadores automotrices, 2024, "Los Derechos de los trabajadores en el marco del T-MEC y la Reforma Laboral".

APÉNDICE D

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS EMPLEADORES

TABLA 3. OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS REACCIONES DE LOS EMPRESARIOS A LA NEGOCIACIÓN

¿Tu empleador (por ejemplo supervisor, gerente) ha expresado alguna opinión sobre...	Apoya	Se opone	Neutral	No opina	No sabe	No respondió
¿Tu participación en el sindicato?	15%	7%	24%	26%	20%	8%
¿Tu participación en el voto para la legitimación?	19%	8%	26%	25%	15%	5%

	Reuniones	Literatura	Anuncios	Textos	Advertencias	Amenazas	Despido
En caso afirmativo, ¿cómo expresa sus opiniones?	16%	2%	10%	1%	1%	0%	1%

	Ningún efecto	Me hizo apoyar un nuevo sindicato	Me hizo apoyar un viejo sindicato	Me hizo dejar de apoyar	N/A
¿Qué efecto tuvo esto en ti?	32%	8%	2%	2%	58%

	Sí	No	No estoy seguro	No respondió
¿Te sientes cómodo expresando tu opinión acerca de tu sindicato en tu empresa ?	71%	17%	8%	5%

	Más cómodo	Menos cómodo	Neutral	No respondió
¿En qué nivel ha cambiado tu comodidad para expresar tu opinión desde la legitimación?	39%	5%	52%	4%

Fuente: Datos de campo, 2024.

APÉNDICE E

OPTIMISMO DE LOS TRABAJADORES

TABLA 4. OPINIONES SOBRE POSIBLES VICTORIAS SINDICALES DE TODAS LAS EMPRESAS

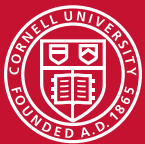
Consideras que la organización y contratación coactiva por tu sindicato puede ayudarte...	Sí	No	No estoy seguro	No respondió
Ganar salarios altos	66%	11%	17%	6%
Mejores condiciones laborales	77%	8%	11%	5%
Mejores prestaciones	73%	8%	15%	5%
Mejor trato para los trabajadores de la gerencia	75%	5%	15%	5%
Mejorar la seguridad en la empresa	72%	7%	16%	5%
Resolver quejas o demandas en el lugar de trabajo	73%	9%	14%	4%

Fuente: Datos de campo, 2024.

TABLA 5. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LO QUE LES GUSTARÍA QUE CAMBIARA EL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS

En tu opinión, ¿qué te gustaría que cambiara el gobierno de Estados Unidos...	Más atención/ presión	Menos atención/ presión	La misma atención/ presión	No sabe
Con tu empresa?	50%	6%	20%	24%
Con el gobierno federal o estatal?	38%	12%	25%	25%
Con los compradores de tu empresa en Estados Unidos?	32%	9%	25%	34%

Fuente: Datos de campo, 2024.



ILR CAROW

Cornell University, ILR School
Ithaca, NY 14853

ilr.cornell.edu/carow

ILR Worker Institute

The Worker Institute at Cornell
570 Lexington Avenue, 12th Floor
New York, NY 10022

ilr.cornell.edu/worker-institute