

# MÉXICO - Ante la debilidad institucional, trabajadores vuelven a recurrir al Mecanismo laboral del T-MEC

Andrea Amaya & Alejandro Ruiz, Pie de Página

Martes 12 de noviembre de 2024, puesto en línea por [Françoise Couëdel](#)

27 de octubre de 2024 - [Pie de Página](#) - Una nueva queja presentada ante el T-MEC [1] por los trabajadores de Contitech, en San Luis Potosí, revive una discusión pendiente en el país: ¿realmente se han garantizado los derechos de representación y libertad sindical en México?

Hace una semana, los trabajadores de Contitech, en San Luis Potosí, anunciaron que solicitaron activar el mecanismo de defensa laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.

Lo hicieron, porque la empresa, de capital alemán, ha violado sistemáticamente su derecho a la libertad de asociación sindical, favoreciendo a la Central de Trabajadores de México, quienes actualmente son titulares del Contrato Colectivo de Trabajo.

De acuerdo con Valente Hernández, delegado especial de la Liga Sindical Obrera Mexicana en Contitech, «en los hechos, la dirección de la empresa ha tenido una conducta que favorece al actual sindicato titular, afiliado a la CTM, incurriendo con ello en una intromisión en asuntos sindicales, inclinándose en favor de una de las organizaciones que actualmente tienen presencia en la fábrica».

Esta no es la primera vez que el Mecanismo se activa en México contra violaciones e irregularidades con sindicatos de la CTM. Por ejemplo, en febrero de 2022, los trabajadores de una planta de General Motors en Silao, Guanajuato, hicieron lo mismo. Y ganaron.

¿Qué está pasando en México para que la clase trabajadora recurra a tratados internacionales para hacer valer sus derechos? La respuesta, se remonta a la reforma laboral de 2019, y la falta de mecanismos para su aplicación en los centros de trabajo.

## Libertad sindical, un asunto pendiente

El caso de los trabajadores de Contitech podría ser una historia más dentro de todas las que abundan en el mundo sindical de México: intimidaciones, sindicatos blancos (patronales) y autoridades laborales que no aplican la ley.

Francisco Retama, asesor sindical de la Liga Sindical Obrera Mexicana, resume:

“Resulta que en esta empresa Contitech nosotros como Liga tenemos afiliados al 30% de las personas en la fábrica y demandamos la titularidad del contrato colectivo, pero no tenemos derecho a informar a nuestros afiliados. No nos dejan entrar. Entonces, no hay libertad de asociación sindical porque la empresa está beneficiando a un sindicato en contra del otro. No hay piso parejo, no hay neutralidad. Entonces ¿qué hacemos? Ir al mecanismo laboral de respuesta rápida”.

El descontento de los trabajadores parecía cosa del pasado cuando, el primero de mayo de 2019, se

promulgó una nueva Reforma Laboral que, entre otras cosas, aspiraba a mejorar los procesos de justicia hacia la clase trabajadora.

En su momento, la reforma parecía de avanzada, pues sentaba las bases jurídicas para garantizar los derechos humanos laborales de la clase trabajadora, así como la libertad sindical y el acceso a la justicia. Sin embargo, los objetivos de esta ley parecen haber quedado atrapados en un espiral burocrático.

Por ejemplo, los objetivos que la reforma se propuso obtener hacia 2023 fue la legitimación de todos los Contratos Colectivos de Trabajo; establecer el voto universal, libre y secreto en la elección de dirigencias sindicales y en las revisiones contractuales; así como adecuar los estatutos sindicales a la normativa vigente.

Sin embargo, para 2023, muchos de estos temas aún quedaban pendientes, pues de acuerdo a un estudio del Centro de Apoyo a la Libertad Sindical, de los 139 mil contratos colectivos que existían en México para ese año, solo el 10 % había sido legitimado ante la autoridad laboral mediante elecciones libres y secretas. O sea, casi 14 mil contratos. Además, de este universo, muchos de los contratos no fueron respaldados por la totalidad de los trabajadores a los que les afecta.

Por ejemplo, después de analizar 2 mil 068 actas de los 14 mil contratos colectivos legitimados hasta ese momento, el Centro identificó que sólo el 57 por ciento de las actas fueron aprobadas con más del 75 por ciento de los trabajadores. En algunos casos, además, resaltaron que hubo contratos que se aprobaron con menos de la mitad del voto de los trabajadores, algo que, de acuerdo a la reforma, es ilegal.

Los motivos, explica el estudio, están en la falta de presupuesto asignado para echar a andar la Reforma, así como la prevalencia de un viejo sistema burocrático que impide una transición eficaz hacia el nuevo modelo de justicia y conciliación laboral.

Los datos, aunque no se han actualizado del todo, dejan un aire de duda entre la clase trabajadora. Inclusive, los integrantes de la Liga Sindical Obrera Mexicana tienen otra información que da cuenta del panorama sindical en México. La explicación la da Pablo Franco Hernández, abogado de la organización, quien estima que hasta la fecha sólo se legitimó el 3 por ciento de los contratos colectivos de trabajo en México.

## **T-MEC ¿la respuesta?**

La estrategia de defensa de los trabajadores afiliados a la Liga Sindical Obrera Mexicana ante las violaciones de su libertad sindical ha sido a través de quejas interpuestas en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y ante el Mecanismo de Reparación de Derechos Humanos de la industria automotriz alemana.

El motivo de esta queja, y por lo que quieren hacerse del contrato colectivo de Contitech, es que los trabajadores denunciaron que ante el desacuerdo del monto de utilidades que recibirían en mayo de este año, y la nula presencia de un sindicato que los defendiera, decidieron realizar diversas movilizaciones y protestas. Con esto lograron que se consolidará una comisión para que se revisará el reparto de utilidades, en este proceso de organización conformaron un sindicato afiliándose a la Liga Sindical Obrera Mexicana.

La empresa, sin embargo, no los quiere reconocer, y han dejado que integrantes del sindicato de a Confederación de Trabajadores de México los amenacen:

“Se han llegado a presentar en las instalaciones de la empresa representantes de la CTM, que han incurrido en acciones de intimidación por medio de grupos de golpadores que han pretendido intimidar a las personas trabajadoras de Contitech y a la representación de la liga». Todo esto, denunció el trabajador Ramón Zúñiga Zapata, lo hicieron mientras los trabajadores hacían «actividades

de información fuera de las instalaciones, por la negativa de la empresa a permitir, como es su derecho, realizar estas labores a su interior”.

Ante esto, recurrieron al T-MEC, aunque para algunos sea contradictorio, incluyendo a la CTM, quienes dicen que el mecanismo laboral en realidad es una forma de injerencia del gobierno de Estados Unidos en asuntos que solamente tendrían que encubrir México:

“Dicen que el mecanismo cancela el debido proceso porque como uno presenta una queja y el gobierno de Estados Unidos la admite a partir de considerar los elementos que presentamos como evidencia para hacer la denuncia. Obviamente los empresarios no conocen de la queja hasta que nosotros no la presentamos, y si el gobierno de estados unidos la acepta”.

## De fondo: evitar huelgas

Al emitir la queja a través del mecanismo laboral de respuesta rápida, y que el gobierno de Estados Unidos la haya admitido, se inicia una investigación y 30 días después debe hacer un resultado de esta. Si el resultado afirma que sí se están violando los derechos de los trabajadores el gobierno mexicano debe responder a Estados Unidos en 10 días y realizar su propia investigación en no más de 45 días.

Sin embargo, otras organizaciones, como el Centro de Apoyo a la Libertad Sindical, han sido críticas también con este mecanismo, pues «es una muestra de la propia debilidad institucional nacional para garantizar el respeto a los derechos laborales en el país”.

En un [informe de 2022](#), los investigadores del centro ya señalaban que en México sigue prevaleciendo una visión neoliberal en la justicia laboral, y particularmente en la solución de las demandas de democracia sindical.

Por ejemplo, uno de los indicadores que se ha mantenido desde las legislaciones neoliberales para hablar de una “paz laboral” es la ausencia de huelgas y las labores institucionales para evitar sus estallamientos. Esto, dice el CALIS, no necesariamente significa que no existan conflictos, sino que se está negando un derecho adquirido y consagrado desde el constituyente de 1917. El mecanismo del T-MEC, en su lectura es un aparato legal para evitar parar la producción.

---

<https://piedepagina.mx/ante-la-debilidad-institucional-de-mexico-trabajadores-vuelven-a-recurrir-al-mecanismo-laboral-del-t-mec/>.

---

## Notas

[1] Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.