

El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales: De las experiencias previas en Latinoamérica al futuro previsible para las relaciones industriales mexicanas

The USMCA and the Third Generation of Labor Arrangements:
From previous Experiences in Latin America to the Foreseeable Future
for Mexican Industrial Relations.

Alex Covarrubias V *

Dufour-Poirier Mélanie**

Resumen: En Norteamérica existe un nuevo marco normativo dirigido a replantear los términos de intercambio comercial entre Canadá, México y Estados Unidos, y a incidir en sus relaciones laborales. El estudio se dirige a evaluar las condiciones como se está produciendo el tránsito hacia un nuevo modelo laboral en México, partiendo de la experiencia previa y seis acuerdos comerciales de Estados Unidos con 11 países de América Latina y el Caribe. La evidencia reunida muestra que los cambios hasta ahora producidos son limitados y focalizados en industrias estratégicas transnacionales como la automotriz. Se postula entonces que sólo ocurrirá una transformación de las relaciones laborales si y solo si los cambios legislativos son respaldados y procesados por los diferentes stakeholders involucrados –i.e., una orquestación desde abajo que pueda extenderse y ser respaldada por la sociedad civil.

Palabras clave: ALsC, T-MEC, Industria automotriz, arreglos laborales, porvenir laboral, México, Latinoamérica.

Abstract: In North America there is a new regulatory framework aimed at rethinking the terms of trade between Canada, Mexico and the United States, and affecting their labor relations. This study is aimed at evaluating the conditions under which the transition to a new labor model is taking place in Mexico, based on previous experience and six U.S. trade agreements with 11 Latin American and Caribbean countries. The evidence gathered shows that the changes produced so far are limited and focused on strategic transnational industries such as the automotive industry. It is therefore argued that a transformation of labor relations will only occur if and only if the legislative changes are supported and processed by the different stakeholders involved -i.e., a bottom-up orchestration that can be extended and supported by civil society.

Keywords: FTAs, USMCA, automotive industry, labor agreements, labor future, Mexico, Latin America.

Introducción

*Profesor Investigador de El Colegio de Sonora. Coordina la Red Innovación y Trabajo en la IAM (RedItiam). Es miembro del Comité Directivo de la Red Internacional para el Estudio de la Industria Automotriz y sus Empleados (GERPISA, Paris) e Investigador Asociado del Centro de Investigación sobre Políticas para la Industria Automotriz de Canadá. Este estudio se beneficia de recursos Conacyt Ciencia Básica (Proyecto A1 S-40839) acova@colson.edu.mx.

** profesora investigadora, Escuela de relaciones industriales, Universidad de Montréal, melanie.dufour-poirier@umontreal.ca. Es miembro del Centro interuniversitario de investigación sobre la mundialización y el trabajo (CRIMT), www.crimt.org.

En la región de Norteamérica existe un nuevo marco normativo dirigido a replantear los términos de flujos comerciales y de inversión entre Canadá, México y Estados Unidos, y a incidir en sus relaciones laborales. Estados Unidos presionó por un tratado comercial que frenara la fuga de empleos e inversiones tras los salarios bajos de México. El nuevo tratado incrementó la regla de contenido regional en industrias estratégicas como la automotriz, e introdujo una regla de contenido laboral junto con un amplio capitulado relativo a los derechos de los trabajadores con dedicatoria para México y la prohibición expresa de minar los derechos laborales para atraer inversiones. Más aún, los arreglos laborales sancionados en el T-MEC (por sus siglas en español) han conformado el cuerpo laboral más comprensivo y vinculante promovido por los EE.UU. hasta hoy. Constituyen, por tanto, la tercera generación de arreglos laborales introducida por ese país como prerrequisito para la firma de un tratado.

El gobierno mexicano de Andrés Manuel Lopez Obrador introdujo una nueva Ley Federal del Trabajo en mayo de 2019, reguló la subcontratación y ha otorgado incrementos consecutivos al salario mínimo en los tres primeros años de su gobierno, para un total acumulado de 60%. Incluso ha anunciado un nuevo incremento para 2022 de 22%, con lo que el salario habrá pasado de los 88 pesos de 2018 a 172.9 en 2022. Con estos elementos se ha motivado la idea de que el país está en tránsito hacia un nuevo modelo laboral, donde puedan prevalecer los derechos fundamentales del trabajo, la libre sindicalización, negociación y contratación colectiva, así como la transparencia y democracia sindical. Esto es, un modelo donde reine todo lo que el viejo modelo corporativo, corrupto, politizado, clientelar y de contratos de protección, ha suprimido por décadas para hacer de México el paraíso global en abatir las condiciones y costos del trabajo (*downplaying labor*). Recordemos que los contratos de protección (negociados y firmados entre empresas y dirigentes sindicales a espaldas de los trabajadores y aun antes de que abran las empresas) han sido la piedra angular del viejo sistema laboral.¹ En ellos, a cambio de prebendas,

¹ Sobre el viejo sistema laboral mexicano véase Cook, 2007; Bensusan and Middlebrook, 2013; Covarrubias and Bensuan, 2016; Covarrubias and Ramirez, 2020; Covarrubias 2020 a & b; Covarrubias, 2021; dentro de otros.

dinero y cuotas de los trabajadores, los dirigentes sindicales acostumbraron vender paz laboral, con salarios y condiciones de trabajo espurias.²

Este estudio se dirige a evaluar las condiciones como se está produciendo el tránsito hacia un nuevo modelo laboral en México. El objetivo es aportar nuevos elementos que vengán a enriquecer el diálogo al respecto que han abierto los estudios de Bensusán, Covarrubias y González (2022); Covarrubias & Bensusán, 2022; Covarrubias (2020 a & b, and Covarrubias, 2021), el reporte sobre la legitimación de contratos colectivos de The Maquila Solidarity Network (MSN, 2021),³ al igual que los estudios sobre otras experiencias latinoamericanas de Dufour-Poirier (2011-2016); Martin, Dufour-Poirier & Villanueva, 2021; y Dufour-Poirier (en prensa).

Al efecto abrevamos en una reconstrucción de los resultados laborales de los AsLC firmados antes por Estados Unidos con países de la región. Nos preguntamos si la experiencia previa de seis AsLC con 11 países de América Latina y el Caribe da para documentar el optimismo prevalente en algunos círculos en el sentido de la transición laboral mexicana. O si por el contrario apunta en otra dirección. El estudio se apoya en una extensa revisión documental sobre los aspectos laborales de los AsLC y en una gama de entrevistas conducidas por los autores durante los últimos cinco años con dirigentes sindicales de América Latina y Norteamérica, así como con oficiales de OIT. Para el caso del progreso en la transformación laboral de México, abrevamos en una gama de entrevistas con dirigentes sindicales, trabajadores, y autoridades del trabajo sobre el proceso de implementación de la reforma laboral en México, y la legitimación de contratos prevista por ésta.⁴

² Diversos estudios mostraron temprano que entre el 60 y el 90% de los contratos existentes son de protección —véase Covarrubias y Bouzas, 2017. Más recientemente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha estimado que hasta el 85% de los contratos colectivos en México son de protección. See *El Financiero*, 7 de enero de 2020, “Hasta 85% de los contratos colectivos existentes se firmaron a espaldas de los trabajadores: Alcalde,” en <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/hasta-85-de-los-contratos-colectivos-existentes->

³ Como veremos, la legitimación de contratos colectivos es uno de los hitos centrales propuestos por la nueva ley laboral. Mediante el voto directo y secreto de los trabajadores, se pretende ejercer la prueba de la duda sobre la autenticidad de los contratos y los sindicatos que los sustentan. Un ejercicio valioso, sin duda, de democracia sindical y combate a la simulación tan extendida en México.

⁴ Estas entrevistas se condujeron como parte de los estudios previos citados de los autores, que preceden —y a los que da continuidad—este estudio.

La hipótesis de partida es que los cambios hasta ahora producidos son limitados y focalizados en particular en industrias estratégicas transnacionales como la automotriz, habida cuenta el lugar central de ésta en los debates que rodearon la confección del T-MEC y el capitulado laboral que se hizo acompañar. De forma que industrias domésticas –incluyendo el mar de MIPYMES -- fuera del radar de los mecanismos de fiscalización transnacional y del interés de los organismos sindicales de Estados Unidos y Canadá--- empiezan a rezagarse en el concierto de cambios.⁵ Es un déficit significativo. El último Censo Económico (INEGI, 2019) reportó en el país 4.9 millones de establecimientos privados y paraestatales, de las cuales el 99.8% son MIPYMES (micros, pequeñas y medianas empresas) que emplean el 68% de los trabajadores. Las micro (empresas con 10 o menos empleados) ascienden al 94.9% de los establecimientos. Se estima que dos millones de micros operan en la economía informal, sin registros hacendarios y de seguridad social. Las grandes empresas (más de 250 empleados) se reducen a 0.2% del total.

Bensusán, Covarrubias y González (2022) y Covarrubias y Bensusán (2022) anticipan que la gran capacidad de adaptación del sindicalismo corporativo y de protección del país puede sepultar o al menos dilatar grandemente la transformación laboral. Ello aunado a la carencia de recursos de las instituciones del trabajo para supervisar y alentar la transformación (Covarrubias, 2020 a & b y Covarrubias, 2021), incluyendo las limitaciones en los recursos de soporte suministrados desde Estados Unidos, son variables poderosas que gravitan para dejarnos un progreso con las características notadas. Esto es, un cambio laboral muy limitado y focalizado. Construyendo sobre ello postulamos que sólo ocurrirá una transformación de las relaciones laborales prevaleciente si y solo si los cambios legislativos son respaldados y procesados por los diferentes *stakeholders* involucrados en dicho proceso de cambio. O sea, una orquestación desde abajo (*an orchestration from below*) que pueda extenderse y ser respaldada por la sociedad civil. Devendrán así impactos a nivel local que se traducirán eventualmente en una legitimidad reforzada (ILO, 2017; Martin et al., 2021; Rennie et al., 2017).

⁵ Los sectores y actividades estratégicas definidas en el T-MEC son la automotriz y autopartes, productos o componentes aeroespaciales, productos cosméticos, industria panificadora, acero, aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas, cemento, y minería.

De ahí que el potencial éxito de la tercera generación de arreglos laborales y la posibilidad de un tránsito efectivo a un nuevo modelo laboral dependerá de la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil, y por lo tanto de los sindicatos, de gozar y desarrollar una actoría que les permita movilizar sus fuerzas internas (*rank-and-file militancy*) para optimizar el uso de estas nuevas oportunidades a nivel político laboral.

El estudio se organiza en cuatro secciones. La primera sección reconstruye la historia de los AsLC firmados por Estados Unidos con países de América Latina para sustentar cómo el T-MEC constituye la tercera generación de arreglos laborales introducido como prerrequisito para su firma. Como tal vienen a conformar el arreglo laboral más comprensivo y vinculante promovido por los EE.UU. con el objeto de impactar el sistema de relaciones laborales de un país. En la segunda sección se procede entonces a situar algunos de los resultados y pendientes laborales críticos de las experiencias de dichos acuerdos con países de la región.

La tercera sección evalúa el progreso en México en la aplicación de la reforma laboral y las reglas laborales del T-MEC con información y un corte de lo que sabemos al término de 2021. Finalmente se recapitula y se ofrecen escenarios probables laborales en la sección cuarta.

I. El giro hacia el trabajo en los AsLC: Las generaciones de disposiciones laborales

Estados Unidos tienen firmados 15 acuerdos de libre comercio con una gama de naciones. Seis de ellos son con países de América Latina y el Caribe: El T-MEC, el CAFTA-DR –por sus siglas en inglés- firmado (en 2004) con seis países de Centro América y República Dominicana, y acuerdos con Chile (2003), Perú (2006), Panamá (2007) y Colombia (2011).⁶

Dewan y Ronconi (2014) establecen cuatro etapas o generaciones en la evolución de las disposiciones laborales introducidas por Estados Unidos en las negociaciones con países de América Latina para firmar ALC. La primera correspondiendo al ALC con México (1994), negoció un acuerdo paralelo para lo laboral, a pesar de la oposición que mantuvo AFL-CIO. La segunda

⁶ Es decir, Estados Unidos tiene firmados acuerdos con 10 de los 20 países de América Latina, más República Dominicana por el Caribe. Los otros acuerdos de Estados Unidos son con Israel (1985), Jordania (2000), Singapur (2003), Australia y Marruecos (2004), Bahrein (2004), Omán (2006) y Corea (2007).

etapa habría ocurrido en los AsLC con Chile y con países de Centro América y República Dominicana, donde se incluye un capítulo laboral como parte de los acuerdos y se habla de construcción de capacidades. La tercera etapa correspondería al ALC Estados Unidos-Perú donde el lenguaje de compromisos trasciende el esforzarse a asegurar adoptar, mantener y aplicar la ley. La cuarta la conformaría El ALC Estados Unidos-Colombia, donde si bien se reedita un acuerdo laboral paralelo, se obliga a ese país a firmar un extenso documento vinculante llamado Plan de Acción Laboral.

Nosotros, en contraste, mantenemos que en estricto –hasta antes del T-MEC—se pueden identificar dos generaciones. La primera corresponde al TLCAN; en tanto la segunda comprende seis elementos comunes bordando los acuerdos restantes.

Primera generación: El acuerdo laboral paralelo del TLCAN

La primera generación fue la del TLCAN. Las disposiciones laborales aparecieron como un mecanismo introducido forzosamente para lograr la aprobación del Congreso de Estados Unidos; se confinaron a un lenguaje fuera del cuerpo central del tratado y sus mecanismos vinculantes (Cfr. Compa y Brooks, 2015), a sabiendas de que las quejas tenían que ser *trade-related* exclusivamente para ser consideradas como relevantes é invocadas ante las instancias pertinentes (Orbie et al., 2017). El tema de los derechos laborales fue entonces confinado a un acuerdo paralelo, al igual que los temas ambientales. Fue también animado por las advertencias sobre los bajos salarios de México y sus estándares laborales.

Con el TLCAN se creó la Comisión de Cooperación Laboral dirigida por los ministros del trabajo y un secretariado asistido por *Oficinas Administrativas Nacionales* (NAOs por sus siglas en inglés). Estableció un proceso no sólo complicado de consulta, arbitraje y resolución de disputas, sino que lo sujeto a un candado doble: primero, a casos donde existiera un “patrón persistente” de violaciones relacionadas con seguridad y salud, trabajo infantil, y salarios mínimos; segundo, a ser cubiertas por las leyes domésticas. La inoperancia e ineffectividad de estos mecanismos quedaron demostradas por el hecho de que, a la vuelta de unos años, las NAOs desaparecieron del panorama y los pocos organismos interesados en acudir a ellas dejaron de hacerlo al convencerse que no conducía a ningún lado su ejercicio.

Segunda generación de arreglos laborales

La segunda generación corresponde a esa gama de AsLC firmados por Estados Unidos en la primera década de este siglo.

En el ALC Estados Unidos-Chile (2004), se introdujo un capítulo laboral dentro del cuerpo del tratado mismo. La historia del tratamiento laboral en las relaciones comerciales de Estados Unidos empezó a cambiar a partir de ahí. El tratado estableció que “cada parte debe esforzarse por asegurar que los principios de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo son reconocidos y protegidos por su ley doméstica”. En el acuerdo los derechos fundamentales de OIT se especificaron en términos de condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, jornadas de trabajo y salud y seguridad ocupacional. Se acordó también introducir penalizaciones económicas por violaciones en cualesquiera de las categorías previas. Se colocó entonces el acento en las funciones de planeación, fiscalización y sistemas de inspección del trabajo; comprendiendo control y seguimiento de aplicación de la ley, reforzamiento de las capacidades de inspección, atención a los sistemas de datos e indicadores, y fortalecimiento de la institución encargada de todo ello.

Con la experiencia chilena, en los subsecuentes acuerdos de Estados Unidos con países de la región, emergieron seis características comunes apuntalando lo laboral:

Parten de ubicar el problema de la rigidez, del cumplimiento (*enforcement*) de la leyes y reglas laborales y la escasez de fe en las instituciones laborales como **los problemas centrales** de los países de la región (Martin et al., 2021; Moreno et al., 2021).

En correspondencia a lo previo-- colocan la reedición de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales a emprender en el (largo) camino para crear una cultura del cumplimiento en los países latinoamericanos y del Caribe y contrarrestar la escasez de fe en estas mismas instituciones del trabajo (Cf; US Department of Labor, 2015).

Comprometen acciones y recursos de las partes –y del Departamento del Trabajo de Estados Unidos y de los respectivos Ministerios del Trabajo u equivalentes— para construir capacidades que sustenten la inspección del trabajo y asegurarse de que estos mismos servicios

de inspección tengan los fondos necesarios y suficiente autonomía institucional para proceder y lograr aquel objetivo, en conformidad con las disposiciones incluidas en los AsLC con respecto a esto.

Con variaciones de un ALC a otro, colocan las disposiciones laborales en acuerdos paralelos (como era el caso con NAFTA), y/o establecen planes de acción que los gobiernos deben cumplir antes de que los acuerdos inicien (lo que puede incluir ajustes profundos en las leyes del trabajo) y durante su vigencia. Simultáneamente colocan mecanismos de resolución de disputas que pueden llegar a multas económicas y suspensión de los beneficios arancelarios;

Colocan la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998) como piso mínimo de los derechos a perseguir, aunque en ciertos casos (como el de Perú) formen parte de por sí del bloque constitucional de estos países, invalidando dicha necesidad. Por lo que interesan sus cuatro categorías: 1) Libertad de asociación (C87) y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva (C98)⁷; 2) Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio (C105); 3) Abolición del trabajo infantil (C182); y 4) Eliminación de discriminación con respecto a empleos y ocupaciones (C111) (Cfr., DOL-ILAB, 2019).

A pesar de estos avances, sin embargo, hay que añadir como característica común la falta de instrumentos al interior de dichos AsLC para minimizar las asimetrías en la legislación laboral entre los países firmadores y la generalización del *dumping social* (León Palencia, 2012).

Estos elementos fueron el resultado de las protestas de la AFL-CIO contra la promoción irrestricta de tratados comerciales, sin reparos suficientes sobre sus implicaciones para el trabajo. Reiteran a su manera la importancia de asegurarse de un nivel de *aceptabilidad sindical* satisfactorio para justificar la ratificación de AsLC ante los diferentes *stakeholders*. Las demandas se particularizaban en no querer volver a vivir otra experiencia como la del TLCAN, donde la observancia de lo laboral quedó confinada a un acuerdo paralelo (“labor side agreement”). En tanto las críticas remitían una y otra vez al señalamiento de la pérdida de empleos industriales en

7 Cabe señalar aquí que EE.UU. no ha ratificado las C87 y C98.

sectores estratégicas como la IA. El debate arreció en medio de tasas de desempleo históricas y con negociaciones abiertas para firmar acuerdos con los países de Centro América, por un lado, y Colombia, Panamá y Corea, por el otro, con la idea de ganar en exportaciones e inversiones.

Para Estados Unidos, Colombia resultaba estratégico por el problema del narcotráfico tanto como por sus actividades de interés en la minería, las flores, puertos, azúcar y aceite de palma. En el caso de Panamá el acuerdo buscó abrir el camino para que empresas estadounidenses pudieran competir en obras de calado como la expansión del Canal de Panamá y grandes obras de comunicaciones y transportes. En tanto con Corea del Sur el interés mayor fue abrir el mercado de ese país a las exportaciones de las armadoras de autos de Detroit, a partir del hecho de que mientras los coreanos colocaban 700.000 autos anualmente en el mercado estadounidense, las tres de Detroit apenas vendían 7.000. De ahí que este acuerdo contó con el apoyo del Sindicato de Trabajadores del Sector Automovilístico (UAW).

Este período coincidió también con la firma de compromisos adoptando los derechos fundamentales de OIT, la Declaración de 1998 (OIT, 1998), que comprenden las cuatro categorías ya notadas.

El T-MEC: La tercera generación de arreglos

La tercera generación de disposiciones laborales que informan el T-MEC construyen sobre todo lo previo. Alentaron una modificación comprensiva de la Ley del Trabajo (Federal Labor Law, FLL), culminando dos décadas de reformas parciales esquivas en México. Más aún, añan una reforzada serie de mecanismos de fiscalización, denuncia y resolución de disputas —enmarcado por un mecanismo de respuesta rápida—destinadas a ejercer una gran presión sobre las instituciones del trabajo de México. Asimismo, el T-MEC incluyen dos Métodos laborales de respuesta rápida bilaterales, el primero entre EE. UU. y México, el segundo entre Canadá y México. Por tanto, con el T-MEC y los compromisos laborales incorporados, México cerró esa larga etapa de su historia contemporánea que lo llevo a firmar acuerdos comerciales

internacionales por doquier, dejando no sólo de lado lo laboral sino rechazando toda solicitud para incluirlo en las negociaciones y/o acuerdos.⁸

Un recuento más detallado de los cambios normativos implicados es como sigue⁹:

El tratado comprende 36 capítulos de los cuales el que trae más consecuencias para la industria es el capítulo 4 –que comprende reglas de origen–, el 5 –que comprende procedimientos de origen– y el 23 –relativo al trabajo–. Las reglas de origen llevan el contenido de auto partes regionales a 75% –del 62.5% actual–, en particular para componentes esenciales como motores y transmisiones –si bien los productores tienen la opción de pagar un arancel de 2.5% sino cumplen la norma. Establecen que para que el movimiento de un vehículo a través de fronteras sea exento de tarifas entre 40 (vehículo de pasajeros) y 45% (camiones) del mismo debe haber sido manufacturado por trabajadores que ganan al menos 16 dólares la hora. Se incluyen también requerimientos de contenido de acero y aluminio de 70%.

Integra el Capítulo 23 relativo a las disposiciones laborales y el Anexo 23-A dedicado a los derechos colectivos. Llama a cumplir con las convenciones fundamentales de OIT (1998-2008), la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y la *Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa*. Compromete a reconocer el rol de las organizaciones de trabajadores en la protección de sus derechos, así como el respeto a la libertad de asociación, el derecho de huelga, y el derecho a la negociación colectiva basada en la representatividad de los sindicatos. Impone el compromiso de comerciar sólo bienes que hayan sido manufacturados respetando estos derechos. Llama a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso e infantil, así como de discriminación en empleos y ocupaciones. Adicionalmente se estableció el mandato de que México debía reformar su LFT, objetivo logrado en mayo 2019.

Los aspectos más importantes de la reforma en la LFT son los siguientes.

⁸ Hasta el gobierno de Peña Nieto México se presentaba como el país con la mayor red de tratados y acuerdos comerciales en el mundo: 12 Tratados de Libre Comercio con 46 países (TLCs), 32 Acuerdos para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones (APPRIs) con 33 países y 9 acuerdos de alcance limitado (Acuerdos de Complementación Económica y Acuerdos de Alcance Parcial) en el marco de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI). Véase Gobierno de México, <https://www.gob.mx/se/articulos/tratados-y-acuerdos-que-mexico-ha-firmado-con-otros-paises?idiom=es#:~:text=M%C3%A9xico%20cuenta%20con%20una%20red,el%20marco%20de%20la%20Asociaci%C3%B3n>

⁹ Esta sección esta basada en Bensusan et al. (2022) and Bensusan (2020).

a. Fortalecimiento de los principios de libertad sindical y negociación colectiva: Se incorporaron en diversos artículos (357, 357 bis, 358 LFT) los principios contenidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical¹⁰ y de negociación colectiva. La autonomía frente al poder patronal es central en el nuevo modelo, incluyendo el derecho de las organizaciones a gozar de protección frente actos de injerencia patronal.

b. Se aseguraron los derechos democráticos de los miembros de los sindicatos (art. 358 LFT y 371, fracción X): libertad de afiliación o desafiliación; la participación sindical y los procedimientos para esa participación en la elección –así como reelección-- de directivas a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto; las reglas de igualdad de género; el período de duración de las directivas (se prohíbe la reelección indefinida) y la obligación de rendir cuentas a los miembros.

c. Autonomía frente al gobierno: a) se establece un nuevo procedimiento para registrar sindicatos y directivas (364 bis) bajo los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías; b) se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, eliminando la división entre jurisdicción federal y local, descentralizado de la STPS y se limita la discrecionalidad en el acto registral.

d. Garantías democráticas: se establecen las garantías a las libertades individuales al fijar reglas para la expulsión de los miembros, procedimientos para convocar a asambleas, elección de directivas y secciones; integración proporcional en razón de género. Se incluyeron las reglas en materia de rendición de cuentas y los procedimientos para la consulta a los trabajadores en la aprobación de los contratos colectivos, lo que marcará la posibilidad de acabar con los contratos de protección al empleador. Otro aporte (378 LFT) está en las prohibiciones a los sindicatos para evitar actos de simulación y manipulación en la vida sindical y de las relaciones laborales.

e. Rendición de cuentas y transparencia: Incluye reglas para que los trabajadores se informen sobre la administración del patrimonio sindical.

f. Constancia de representatividad y legitimación de los contratos colectivos: Requisitos para obtener la constancia de representatividad (respaldo del 30% de los trabajadores cubiertos) a efectos de solicitar la negociación de un contrato colectivo, así como su aprobación por voto mayoritario. Se incluye en el 11

¹⁰ El Convenio 98 fue ratificado por México en septiembre de 2018 y depositado el 23 de noviembre de 2018, por lo que desde noviembre de 2019 se encuentra en vigor habiendo transcurrido 12 meses después de la fecha en que fue registrada la ratificación.

Transitorio de la reforma un proceso de certificación de la voluntad de la mayoría de las bases para legitimar la contratación colectiva ya existente, lo que debe ocurrir en un plazo máximo de cuatro años a partir de la promulgación de la reforma.

g. Se eliminaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita y se reemplazaron por Centros de Conciliación y Tribunales laborales independientes.

La fiscalización del cumplimiento.

El punto mayor de quiebre del T-MEC radica en los mecanismos de vigilancia y de resolución de denuncias para obligar a la observancia de la ley laboral en México; son los más estrictos y vinculantes que se hayan acordado en los acuerdos comerciales de las Américas:

Primero: La introducción del mecanismo de denuncia y solución de controversias laborales de respuesta rápida, Anexos 31-A (para México y Estados Unidos) y 31-B (para México y Canadá). Esta distinción está dedicada a vigilar a México. Su objetivo es garantizar la rápida reparación en caso de una violación de derechos laborales.

El procedimiento es perentorio y consiste en que si se denuncia a una planta mexicana por no cumplir alguna regla laboral (sin necesidad de probar la violación), las autoridades mexicanas tendrán 45 días para responder. Si hay una violación, tendrán diez días para corregirla. Si las autoridades mexicanas no encuentran una violación, la parte demandante puede establecer un panel de verificación con panelistas de cada uno de los países. México tendrá entonces siete días para aceptar el panel y 30 más para llevar a cabo la verificación. Los paneles de expertos podrán resolver en un periodo de 80 a 120 días; no obstante Estados Unidos puede pedir una determinación en 30 días. Sus resoluciones serán vinculantes. Estados Unidos y Canadá pueden suspender el tratamiento arancelario preferencial, y / o bloquear la entrada de bienes desde instalaciones que no sigan los lineamientos laborales.¹¹

¹¹ Bensusán (2020) detalla como la introducción de estos mecanismos se acordó a fines de 2018, pues la parte estadounidense demandaba garantías adicionales para asegurar la implementación de la reforma. Se acordó un protocolo que incluye dichos mecanismos para la formación de los paneles. Estos pueden efectuar inspecciones «in situ» y, de confirmarse tres o más casos de este tipo, se podrá llegar al bloqueo comercial. Adicionalmente se invierte la carga de la prueba –i.e., la parte demandada debe demostrar su inocencia.

Segundo: En la *Bill to implement* se establecen “(i) el Comité Laboral Intersecretarial para monitoreo y vigilancia de cumplimiento de la ley (el cual operará hasta por 10 años y podrá recibir denuncias públicas); el (ii) Consejo de Expertos Laborales Independientes para México y (iii) Cinco Agregados laborales en la Embajada y Consulados de Estados Unidos en México” (H.R. 5430 A Bill to implement the Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada attached as an Annex to the Protocol Replacing the North American Free Trade Agreement).¹²

Con estos elementos el T-MEC aparece como el tratado comercial más regulado en temas laborales. Podrá ser también el más supervisado en su cumplimiento.

II. Algunos resultados de las experiencias latinoamericanas

Preguntémosnos ahora cómo se ha desdoblado la observancia de derechos laborales fundamentales dentro de los AsLC. La pregunta y sus respuestas son fundamentales para rescatar referentes que nos puedan decir cómo podrá ser la evolución de los compromisos laborales acordados en el USMCA y sancionados en la nueva ley laboral del país.

Lograr la ratificación y la puesta en ejecución de los AsLC con Centroamérica, al igual que los firmados con Colombia, Chile y Perú, fue (y sigue siendo) muy difícil. Es el caso ya que estos países se han enfrentado con reiteradas violaciones de los derechos laborales, muertes de sindicalistas y militantes, trabajo infantil, y a veces forzoso¹³ (Moreno et.al., 2021; León Palencia, 2012). La debilidad de las organizaciones sindicales en estos países, acentuada por reformas laborales promulgadas durante épocas de dictadura dirigidas a fragmentar el movimiento sindical y dificultar frentes de luchas comunes entre actores de la sociedad civil (Manky et al., 2017),

¹² Citado por Camarillo, Vanessa (2020), TradeTankMX, en <https://tradetankmx.com/mexico-frente-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida/>. June 30, 2020.

¹³ Sobre ello León Palencia (2012-44) comenta: « Todo lo anterior induce a reflexionar sobre el impacto económico de la cláusula, en el sentido de determinar que los compromisos no aparecen en forma imperativa en el acuerdo, más aún cuando lo derechos por ella protegidos sólo cubren los derechos fundamentales del trabajo definidos por la OIT. Los procedimientos para las investigaciones y sanciones no son expeditos, la solución de un conflicto de violación de derechos o compromisos laborales son dilatorios, adicionalmente las sanciones contempladas por incumplimiento son multas, que pueden no ser suficientemente persuasivas para evitar violentar la cláusula ..., es decir la ventaja comercial (ha sido) superior a la sanción misma.

contrarrestó la posibilidad de nivelar hacia arriba las normas laborales existentes, en especial después de la firma de AsLC.

En el caso chileno las disposiciones laborales enfrentaron la realidad de que el movimiento obrero, después de la dictadura de Pinochet, no tenía fuerza alguna para reivindicar la aplicación de los derechos que se postulaban. Tampoco en el *Código del Trabajo* existía los recursos necesarios para lograrlo (Dufour-Poirier, 2011; 2016).

Como nos confirmaron oficiales de OIT entrevistados, la fragmentación extrema de la representación sindical y el acceso a la sindicalización y a la negociación colectiva siguió siendo bastante complicada en el Cono andino, por razones de mucho peso. Dentro de otras, la falta de fe en las instituciones laborales, el uso extensivo de la tercerización de la mano de obra, el miedo de denunciar violencias antisindicales y la falta de cultura para constituir pruebas y armar quejas invocando las disposiciones existentes en un ALC, así existan sistemas de inspección reforzados:

Digamos que, a nivel regional, hay un clima que es bastante hostil a la sindicalización. Por ejemplo, con tasas muy altas de sindicalización en la minería en Chile y en Perú, en los años 70 y 80, la gente fue sistemáticamente botada, por no decir eliminada físicamente, y se crearon este tipo de prácticas de tercerizar para debilitar al movimiento sindical. Con los Tratados de Libre Comercio, se empezaron a ir al Ministerio de Trabajo y a decir a los sindicalistas: ¿qué usted necesita? Para documentar y enseñar a los sindicatos cómo documentar. Porque desgraciadamente, no hemos tenido la costumbre de hacerlo, entonces, hay muy mal sabor, pero no hay una costumbre de una documentación sistemática y eso es muy importante. Porque si no, ni en los AsLC, ni con los problemas que tenga la justicia nacional, ni en la justicia internacional, ni en el sistema de quejas internacionales, se puede hacer una queja. Para todo eso se necesita construir la evidencia. Lo que es muy difícil dada la escasez de recursos de muchos sindicatos y la informalidad de la economía en América latina.

En el caso del Perú se avanzó mediante compromisos para ajustar lo necesario a nivel de instituciones del trabajo a efecto de hacer prevalecer la ley (Cfr. Dewan y Ronconi, 2014). Es decir, en su lenguaje ya no se trata de esforzarse o luchar por hacer, sino el compromiso definido de hacer que las cosas ocurran. Para conseguir la aprobación del ALC con EE.UU., Perú modificó la

Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo. Pero la existencia de 39 regímenes laborales paralelos, tornaron prácticamente imposible la aplicación de una normativa laboral uniforme a nivel nacional sobre libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y discriminación de género (CSI, 2019). De hecho, fuera de la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, no existe una norma codificadora del régimen común laboral en este país. La prevalencia de regímenes especiales de trabajo sin concierto alguno, según ocupación (por ejemplo, en los sectores agrícola y de conservas) y estatus (permanente o temporario) (Pacheco-Zerga, 2010)¹⁴, en los hechos siguieron legitimando el trato diferenciado entre los trabajadores y la estigmatización asociada a la militancia sindical (Manky et al., 2017).

Además, la Ley General de Inspecciones¹⁵ con un amplio capitulo relativo a los derechos colectivos, libertad sindical, negociaciones y contratación colectiva, y otras leyes y reglamentos, como los relativos a la regulación de la “terciarización”, tuvieron resultados muy modestos.¹⁶ Como denunciaron la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2014) y la OIT (ver Moreno et al., 2021), en la práctica continuó el uso extensivo de la terciarización; en muchos casos, fuera de los límites permitidos legalmente.

Por otra parte, se introdujo un lenguaje más comprensivo para la resolución de disputas en el sentido de hacer la totalidad del capítulo laboral objeto de disputas y de mecanismos de resolución. Se definió que si una de las partes, ofendida o denunciante, no es atendida en tiempo y forma, puede retirar los beneficios comerciales o puede ser compensada con el pago de una multa o exigir que el dinero se coloque en un fondo que será utilizado para lograr que la parte

¹⁴ Como nota Pacheco-Zerga (2019) : “De acuerdo al art. 23 de la Constitución peruana, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Sin embargo, al haberse establecido la libre contratación temporal, sin causa que la justifique, indirectamente se ha privado a todos los trabajadores de esos lugares a la protección prevista en el art. 27 de la Constitución para los casos de despido arbitrario”.

¹⁵ Dewan y Ronconi (2014) encuentran que los AsLC firmados por Estados Unidos en la primera década del 2000 –los que agrupamos en la 2ª generación--, contribuyeron a que los cuerpos de inspectores se incrementarán en 20%, en tanto el número de inspecciones aumentó en 60%. Sin embargo, existen algunos ejemplos que contraarrestan estas cifras. El caso del Perú suele ser ejemplar en este sentido. Cuatro años después de la firma del TLC con EE.UU., no se habían incrementado el número de inspectores del trabajo. Peor aun, su distribución en el país reveló que la capacidad operativa del sistema era nula en algunas regiones. Dichas carencias fueron reconocidas por el Department of Labor de EE.UU. (2015).

¹⁶ Se introdujo el programa de Fomento del Trabajo Decente y Competitividad Empresarial –con incentivos a las empresas que respeten la ley y promuevan los derechos fundamentales en el trabajo--; se aprobaron los planes para la Erradicación Nacional del Trabajo Forzoso y Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil; y se incorporó al Código Penal la prohibición de discriminación en materia laboral con sanciones de prestación de servicios a la comunidad.

ofensora cumpla con lo establecido (Orbie et al., 2017). Sin embargo, estas provisiones resultaron más teóricas en tanto la *Ley de las Relaciones Colectivas de Trabajo* continuó llegando a una porción ínfima de trabajadores (menos del 10%), aunado a la persistencia de una cultura de no denuncia.

En el caso de Colombia se reeditó un acuerdo laboral paralelo, pero con un documento vinculante llamado *Plan de Acción Laboral* que contempló más de dos docenas de medidas específicas que el gobierno colombiano se comprometió a implementar antes de que el tratado fuera aprobado por el Congreso estadounidense. De hecho, habiéndose aprobado en 2006, fue ratificado por el Congreso de ese país hasta 2011 en medio de un intenso debate, una vez dicho Plan fue presentado por el gobierno colombiano. Las discusiones giraron en torno a la violencia – con frecuencia crímenes—de dirigentes sindicales y de defensores de derechos humanos; la impunidad al respecto, así como a la no aplicación de las leyes laborales a pesar que su legislación cubría con suficiencia las categorías de derechos fundamentales provistos por OIT.

Bermúdez resume los principales compromisos como sigue: “... creación del Ministerio de Trabajo, contratar cuatrocientos ochenta nuevos inspectores de trabajo en los próximos cuatro años, contar con un sistema para recepción de quejas por violaciones de los derechos laborales, implementar un sistema de mediación y resolución de conflictos en los treinta y dos departamentos del país, reformar el Código Penal para endurecer las penas por el delito de atentados contra la asociación sindical, hacer efectivos los controles a las cooperativas de trabajo para evitar burlas a la legislación laboral, adelantar campañas para prevenir sobre la ilegalidad de los pactos colectivos que vulneren el derecho a asociarse y negociar, y ampliar los recursos para el programa de protección a sindicalistas. Se glosaron también compromisos expresos de no cometer dumping social para promover el comercio, garantías procesales e información pública, creación del Consejo de Asuntos Laborales para supervisar la implementación de lo previo, dentro de otros (Bermúdez, 2012: s/p).

Se incluyó también un mecanismo de resolución de controversias que se vinculó al capitulado general de solución de disputas y a la posibilidad de pasar por una Comisión de Libre Comercio que –eventualmente—puede terminar en aplicar sanciones o convocar a un panel

arbitral de expertos. Las resoluciones de éste –se apuntó– deberán atenderse o pagar una multa de hasta USD 15 millones anuales –que se destinarán a nutrir un fondo de iniciativas laborales. O, en última instancia, suspender los beneficios arancelarios. Se introdujo también el proyecto MIDAS (Más inversión para el Desarrollo Alternativo Sostenible) dirigido a mejorar la competitividad y reducir los incentivos para participar en actividades ilícitas de cultivo y comercialización.

Pese a ello, el último reporte de las violencias antisindicales publicado por la CSI en 2019 confirma que los desafíos para la protección de los sindicalistas y de los derechos fundamentales del trabajo en Colombia siguen siendo enormes (CSI, 2019). In this regard an ILO report points out: «As a matter of fact, the difficulty to establish joint consultative committees as well as to provide feedback after the application of the TLC may explain what might be termed “civil society fatigue”, as some organizations questioned the credibility of the overall process and refused to participate in the periodic human rights reports” (ILO, 2017, p. 47-73)¹⁷. Lo mismo pasa en Perú y Chile.

III. La implementación de la reforma laboral y las disposiciones del USCMA en México

La implementación de lo que se ha llamado en México un nuevo modelo laboral, soportado por la nueva ley del trabajo, formalmente contempla tres hitos.

El primero es la introducción de un nuevo sistema de justicia y conciliación laboral, en tanto se extinguen las juntas de conciliación y arbitraje. Implica la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) (misma que ocurrió en noviembre, 2020), a cargo de vigilar los procedimientos de democracia sindical, la legitimidad de las organizaciones sindicales, y los principios de en materia de contratación y negociación colectiva –incluyendo el registro y la toma de nota sindical, así como el de contratos colectivos.

¹⁷ “De hecho la dificultad de establecer comités consultivos conjuntos, así como la dificultad de proveer retroalimentación después de los tratados comerciales, puede explicar lo que podría llamarse ‘fatiga de la sociedad civil’, en tanto algunas organizaciones han cuestionado la credibilidad del proceso en su conjunto y se han negado a participar en los reportes periodicos sobre derechos humanos” (traducción de los autores).

Se crean los centros de conciliación y tribunales laborales adscritos al Poder Judicial en los estados, en tres etapas. En la primera, que arrancó también en noviembre, 2020, se crearon y empezaron a funcionar en ocho estados (Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas). En noviembre, 2021, se sumaron 13 estados más como parte de la segunda etapa de implementación: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Veracruz, Quintana Roo e Hidalgo (en lo local éste último). La tercera etapa deberá iniciarse en mayo, 2022, donde todos los estados restantes deberán avanzar en la misma dirección.

El segundo hito formal es la adecuación de los estatutos sindicales para dar lugar a que la vida sindical se base en los principios de democracia, transparencia, equidad de género y rendición de cuentas. Se otorgaron ocho meses a partir de mayo 2018 (día de entrada en vigor de la nueva ley laboral) para adecuar los principios de elección de dirigencias, sujetos al voto personal, libre y secreto. Y un año para procedimientos de consulta, donde se ratifique la inclusión de todo lo previo.¹⁸

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a noviembre 2021, de 2, 160 sindicatos de jurisdicción federal en activo, 95.65% habían adecuado sus estatutos. En el ámbito local, de 11,285 sindicatos activos, 5,480 (48.5%) habían hecho lo propio

El tercer hito es la aprobación (legitimación) por los trabajadores del contenido de sus contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de cuatro años. Un proceso a través del voto personal, libre, directo y secreto, cuyo fin es garantizar que los trabajadores conozcan sus contratos y garanticen la libre negociación colectiva. Se esperaría por esta vía terminar con los perniciosos contratos de protección que han asolado la vida sindical en México, con contratos y negociaciones a espaldas de los trabajadores.

Para el último bimestre del año, STPS reportaba que 2,556 contratos colectivos se habían legitimado, comprendiendo 1.1 millones de trabajadores (STPS, en <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>, accesado dic. 15, 2021). Asumiendo que hay 27,500

¹⁸ Las restricciones impuestas por la pandemia del COVID 19 han determinado diversas prorrogas en estos calendarios.

contratos colectivos registrados en la jurisdicción federal y 532,469 en las jurisdicciones locales, para un total de 559,969 contratos, apenas se han legitimado .45% del total. No obstante, en términos de población sindicalizada, es posible que cerca del 25% haya legitimado sus contratos, asumiendo que los trabajadores sindicalizados son alrededor de 4.4 millones.¹⁹

Por otra parte, a noviembre 12, el CFCRL reportó que sólo .06% de los contratos revisados habían sido rechazados por los trabajadores (Cfr. Más Reforma Mejor Trabajo. Nov. 11, 2021). El hecho anuncia que la gran mayoría de sindicatos corporativos —y por consiguiente la gran gama de contratos de protección prevalecientes— están siendo aprobados por los trabajadores.

El reporte de MSN (2021) sobre la legitimación de contratos advierte también estos resultados y los atribuye —dentro de otros— a: “(...) the weaknesses of the design of the CBA legitimation process, such as entrusting almost total control of organizing, conducting and reporting on legitimation votes to the incumbent union; the lack of monitoring by state institutions of the actions of employers and unions prior to authentication votes; and the lack of public access to information on voting results and the findings of investigations into worker allegations of irregularities.” (MSN, 2021: 3).²⁰

Este breve recuento, refleja lo complicado que puede estar siendo la transición hacia un nuevo modelo laboral. Las complicaciones, plagadas de oscuros más que de claros, son indicados por múltiples elementos.

Primero, hasta la fecha sólo ha habido dos sacudidas a las estructuras sindicales del viejo corporativismo mexicano. Han ocurrido, significativamente, en la automotriz con los casos de GM Silao y de Tridonex en la frontera Tamaulipas.

¹⁹ Con datos de Inegi, 2018, *Tasa De Sindicalización. Derechos Sindicales. Recepción Del Derecho*, at <https://datos.gob.mx/busca/dataset/tasa-de-sindicalizacion-derechos-sindicales-recepcion-del-derecho>. Ver “Independent Mexico Labor Expert Board” (IMLEB) (Dec. 2020), *Interim Report*. Mimeo.

²⁰ “(...) las debilidades en el diseño del proceso de legitimación de los contratos colectivos, como el hecho de confiar al sindicato dominante (o en posesión del contrato) el control total de organizar, conducir y reportar los votos de la legitimación; la falta de monitoreo de parte de las instituciones del estado de las acciones de empleadores y sindicatos previo a los votos de autenticación; y la falta de acceso público a la información sobre los resultados de la votación y los hallazgos de investigación sobre las demandas de trabajadores relativas a irregularidades cometidas” (traducción de los autores).

El reporte de MSN es una aportación extraordinaria pues es el primer estudio que efectúa un seguimiento sistemático a uno de los aspectos críticos en la implementación de la reforma laboral en México, como lo es la legitimación de contratos colectivos. Sus resultados subrayan el relieve de escalar en cantidad y calidad este tipo de trabajos.

En GM Silao, los EE. UU. (apoyados por la canadiense Unifor) presentaron una queja bajo el método de respuesta rápida del T-MEC después que se declararon múltiples anomalías e irregularidades durante el voto de legitimización del contrato colectivo afiliado a la CTM. Entre otras: *destrucción de boletas, restricciones en la votación, retención de contratos de los trabajadores antes que se realizara la votación, amenazas hechas a los trabajadores y la incapacidad de la central de cumplir con las solicitudes de las autoridades mexicanas*. El proceso fue repuesto en agosto 2021, y –en lo que vino a ser el evento sindical más vigilado en la historia de la región toda—los trabajadores votaron mayoritariamente contra el contrato colectivo en manos de Tereso Medina de CTM; uno de los más poderosos representantes del sindicalismo corporativo de protección prevaleciente en el país.

Sin embargo, qué contrato prevalecerá y en manos de qué sindicato quedará está aún por verse. Si bien en la disputa figura el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz –una nueva entidad independiente apoyada por UNIFOR–, en el otro extremo se encuentran los intereses cetemistas por esa titularidad –representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria de Autotransporte, Construcción, de la Industria Automotriz, Autopartes, Similares y Conexos de la República Mexicana, CTM.

En la autopartista Tridonex, filial de la US firm Cardone, el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios Movimiento 20/32 (SNITIS) presentó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) una demanda de titularidad del contrato colectivo. Después de despidos, amenazas a los dirigentes y quejas de que se les negaban los derechos de libre asociación y negociación colectiva, la US Trade Representative (USTR) presentó lo que vino a ser la segunda queja bajo el mecanismo laboral de respuesta rápida. En agosto, la misma representación anunció que llegó a un acuerdo con la empresa en la que esta se compromete a proporcionar indemnización, pago retroactivo y un compromiso con la neutralidad en futuras elecciones sindicales.

Segundo, sensu contrario de lo previo, en el resto de frentes los dirigentes sindicales de las centrales corporativas de CTM, CROC, CROM y similares reportan estar cumpliendo los procesos sin contratiempos. El mismo Tereso Medina reporta GM Silao como el único traspie de

los 180 contratos colectivos que detenta en algunas de las automotrices más importantes.²¹ Los ejemplos se multiplican. En el Bajío, el SITIMM (de origen cetemista) (Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana), otra entidad sindical crucial en la industria automotriz, reporta un proceso de adecuación de estatutos y de legitimación de contratos sin contratiempos. Estamos hablando de una entidad que cubre 156 empresas/contratos, con cerca de 60 mil trabajadores, en los cruciales estados industriales de Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro y Jalisco.²²

Desde Sonora en la frontera norte, el dirigente regional de CTM Javier Villarreal señala que han legitimado contratos más del 90% de sus 120 mil afiliados, con aprobaciones del 95 al 99%.²³

Incluso en BMW, en uno de los procesos de legitimación de contratos de septiembre 2021, el 90% los trabajadores votaron por la ratificación de su contrato colectivo. Esto es, por un contrato en manos de CTM, el cual se firmó antes de que la planta abriera, tipificando un tradicional contrato de protección. El caso de BMW es significativo porque cuando se firmó el contrato en 2018, se denunció internacionalmente que los trabajadores se habían atado a recibir un salario de 1.1 USD por hora.

Más aún, es de subrayarse que, hasta ahora, han sido empresas automotrices donde se han concentrado los principales casos en disputa. Justamente donde el gobierno estadounidense, y los parámetros del T-MEC, han colocado mayor acento. Ello sugiere que, en los sectores no sujetos al escrutinio de los mecanismos norteamericanos provistos por el tratado, las grandes empresas del estado y los miles de MIPYMES, la suerte de progreso de la democracia sindical y el sindicalismo independiente será más penoso. En el caso de estas últimas el problema empieza con el hecho de que su tamaño (y recursos) hacen prohibitivo su sindicalización –luego el hecho de que sus trabajadores puedan contar con un contrato colectivo de trabajo. Recordemos que la Ley Federal del Trabajo (Art. 364) establece que “los sindicatos deberan constituirse con un

²¹ En EL Bajío el Sindicato “Manuel Trujillo Lopez” de Tereso Medina tiene bajo control 46 empresas de autopartes.

²² El SITIMM reporta entre sus empresas contratadas 38 mexicanas, 44 de Japón, 24 de Estados Unidos, 17 de Alemania, 5 de España, 4 de Francia y el resto de Canadá, China, Inglaterra, e India, entre otros. Cfr El Sol de Leon (Dec. 2, 2021).

²³ Véase Ehui, “Avanza Legitimación de Contratos Colectivos: CTM” (Dec. 2, 2021).

mínimo de veinte trabajadores”, lo que choca frente a la realidad de 95% de las empresas del país –i.e., establecimientos micros que cuentan con 10 o menos empleados. Ello sin adentrarnos en la realidad que las dos millones que operan en la informalidad, no pagan salarios establecidos ni proveen seguridad social alguna.

Por cuanto a las empresas y dependencias del Estado, considérese, por ejemplo, un sindicato celebre por su poder (bajo el control de 89,000 obreros), la corrupción y la riqueza mal habida de sus dirigentes, como es el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. En él, hasta hoy, las estructuras dominantes han salido triunfantes en la mayoría de las elecciones seccionales que se han celebrado en el último bimestre del año. Todo ello en preparación a la renovación de la dirigencia nacional, que ocurrirá en enero 2022, misma que aún es controlada por Carlos Romero Deschamps.²⁴

El que los sindicatos tradicionales estén transitando a la legitimación de sus contratos (de protección) sin grandes contratiempos, contando con la aprobación de los trabajadores mismos, anuncia –como señala la MSN– “las debilidades en el diseño del proceso de legitimación de los contratos colectivos”. En un sentido más profundo, no obstante, puede revelar que --como Bensusán, Covarrubias y González (2022) y Covarrubias y Bensusán (2022) anticiparon— sigue exhibiéndose la gran capacidad de adaptación del sindicalismo corporativo y de protección del país. Una capacidad que les permite “capear el temporal,” hacer cambios para no cambiar y poner freno en última instancia a la transformación laboral.

La carencia de recursos de las instituciones del trabajo para supervisar y alentar la transformación es aquí vital. El estudio de Covarrubias (2020) sobre la inspección del trabajo en México describe la debilidad de las instituciones del trabajo para inspeccionar –y, en última instancia, asegurar— la aplicación de la ley en cuatro frentes: Números, capacidades, recursos y competencias de la inspección. Dos datos son contundentes: a) La STPS cuenta con 450 inspectores para una población trabajadora de 36.4 millones –i.e., 80 mil trabajadores por inspector; b) estudios de campo del autor indican que la cobertura de inspecciones apenas

²⁴ Romero Deschamps ha sido descrito como uno de los políticos-sindicales más corruptos del país. Se retire formalmente en 2021. Empero, se da por sobreentendido que sigue ejerciendo el poder tras bambalinas.

alcanza al 2-3% de empresas en tanto en sectores del campo es prácticamente nula (Covarrubias, 2020: 17-20). Dadas estas limitaciones, es previsible que la STPS -y para el caso el CFCRF -- no cuentan con capacidades para monitorear e inspeccionar los procesos de legitimación contractual-sindical, a pesar de que la ley y los protocolos respectivos los facultan para ello.²⁵

Mención aparte merecen las contribuciones de Estados Unidos para fortalecer las instituciones del trabajo en México y apoyar la implementación de lo previsto en el T-MEC. En horizonte a 2022 ese país tiene destinado 130 millones para reforzar la construcción de capacidades laborales en una serie de proyectos específicos, en adición a los 180 que su Congreso destinó en los dos primeros años del T-MEC (Cfr. El Economista-González Gerardo, junio 11, 2021). Con todo y lo valioso de estas contribuciones, tienen la limitación de ser asignados a instituciones lobystas y consultoras cercanas a DC que con frecuencia desconocen las realidades locales. Ello eleva extraordinariamente sus costos de oportunidad y actuación, pues a sus costos de personal y administración –de suyo elevados—agregan una pronunciada curva de aprendizaje. De ahí que los recursos aplicados en México, vía proyectos específicos para fortalecer las instituciones del trabajo, se reducen grandemente.²⁶

IV. Debate y conclusiones

Los ALC's en la región de América Latina y el Caribe han tenido resultados concretos decepcionantes en el terreno laboral, notablemente a nivel local (US Department, 2015). Aunque la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos asegura que algunos países de América Latina –i.e., Chile, Colombia, Panamá, y Perú-- han cambiado sus leyes laborales para cumplir con las normas internacionales después de la ratificación de los tratados de libre comercio, sus mismos gobiernos no siempre aseguran la aplicación de las leyes y regulaciones laborales. Así, como indica Aaronson (2010), esos acuerdos hasta ahora no siempre han conducido a mejoras definitivas en la observancia de los derechos y condiciones laborales. Adicionalmente, en algunas

²⁵ En particular referimos el Protocolo para Legitimación de Contratos Colectivos: CFCRF (2021), Acuerdo por el que se Aprueba el Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes.

²⁶ Estimaciones preliminares de los autores, sitúan estos costos de oportunidad, actuación, *overhead*, administración y aprendizaje en alrededor de dos tercios del monto total destinado a un proyecto determinado.

instancias, los Estados Unidos no han soportado sus acuerdos comerciales con recursos que puedan paliar las grandes carencias locales para la construcción de capacidades y la calificación de los oficiales públicos en materia de protección de los derechos humanos laborales.

El T-MEC ha tenido el mérito de sacar a la luz a nivel transnacional los abusos laborales del viejo modelo laboral mexicano. Esto ha sido particularmente así en una industria estratégica como la automotriz, donde las fuerzas de gobierno y sindicales de Estados Unidos han dedicado una mayor vigilancia y están haciendo un esfuerzo tasable por contribuir a avanzar los derechos laborales y sindicales. Más aún, con la tercera generación de arreglos laborales que representa el T-MEC, se ha alentado la creación del marco de obligaciones laborales más completo y vinculante para los tres países, y de manera ejemplar, sobre un país latinoamericano.

Pero --al igual que lo ocurrido en el resto de América Latina-- las reformas y disposiciones laborales tienen un larguísimo camino por recorrer antes de traducirse en un nuevo modelo laboral soportado por los pilares de las realidades institucionalizadas y la acreditación de los actores participantes. As Aaronson (2010) nota, esos problemas son problemas del Estado de Derecho (el imperio de la ley) y no pueden ser atendidos enfocándose simplemente en los derechos laborales per se.

El resultado final para la industria y los trabajadores en el marco de la nueva ley laboral mexicana y las disposiciones contenidas en el T-MEC estará en función de los escenarios que sobrevengan del accionar de fuerzas opuestas. A las fuerzas institucionales --del T-MEC a las nuevas instituciones del trabajo en México previstas por la nueva ley del trabajo--, se opondrán la prevalencia de un poderoso sistema de corporativismo político que hoy como antes sigue obstaculizando las reformas laborales. No hay que olvidar que alrededor del 90 % de los trabajadores sindicalizados en México se encuentra cubierto por sindicatos de protección patronal. Por otra parte, los mecanismos vinculantes de la tercera generación de arreglos laborales aportada por el T-MEC y los mecanismos de respuesta rápida para atender y corregir violaciones a los derechos laborales, requieren una alineación política progresista (y una buena fe) que prevalece ahora en México, Canadá y en EE. UU. Más esta alienación no siempre durará y lo que podrá ocurrir en su ausencia es un terreno ignoto.

En contra del cambio de modelo laboral se interpondrá también la falta de recursos y capacidades de las instituciones del trabajo. Como ILO señala, problemas potenciales relacionados a la continua violación de los derechos laborales en países bajo observación, descansan en la debilidad de sus instituciones domésticas –dentro de otros. En este respecto, el fortalecimiento de los actores sociales aparece como de los factores más importantes en camino de un cambio endógeno duradero capaz de provocar efectos de largo plazo; tal como se espera en los tratados y no simplemente dependiendo de su ratificación per se. Más aún, el estudio de MSN sobre la legitimación de contratos exhibe los múltiples problemas de diseño que existen en este proceso y las complicaciones adicionales que devienen de la falta de recursos de las instituciones del trabajo. Carencia de recursos de todo tipo; en número, capacidades, competencias para inspeccionar y lograr la aplicación de la ley –como indica Covarrubias (2020), y que escasamente es resuelta por las limitaciones en los diseños de apoyo de fondos para el trabajo provenientes de Estados Unidos.

Por otra parte, la complicada evolución de los procesos de legitimación sindical y adecuación de estatutos que se ha presentado en México hasta ahora, subraya la proverbial capacidad de resistencia, adaptación y simulación de los sindicatos corporativos (Bensusán, Covarrubias y González, 2022). De forma que, ello junto con la fragmentación, debilidad y divisionismo de los sindicatos independientes pueden terminar por frustrar el que las disposiciones laborales de la LFT y del T-MEC –incluyendo sus mecanismos de respuesta rápida-- , garanticen una efectiva representación de los trabajadores.

Las experiencias de otros países Latinoamericanos al respecto son contundentes. La debilidad y fragmentación extrema de las organizaciones sindicales, provocada por reformas laborales promulgadas durante épocas de dictadura en los casos de Chile y del Perú, por ejemplo, dificultaron las posibilidades de establecer frentes de luchas comunes con actores de la sociedad civil. Lo mismo ocurrió entre los sindicatos representando a trabajadores permanentes versus sindicatos de trabajadores tercerizados y/o subcontratados (Manky et al., 2017), contrarrestando la posibilidad de nivelar hacia arriba las normas laborales existentes, en especial después de la firma de AsLC. Este no es un problema menor, pues la subcontratación, terciarización y/u

outsourcing, se convirtió en toda Latino América en un extendido mecanismo de precarización laboral usado por las empresas, tanto para seguir abatiendo costos y generar una competitividad espúrea, como para eludir los pagos de prestaciones y seguridad social a la hacienda pública. Más aún, la subcontratación extendida devino en un mecanismo adicional para invisibilizar las relaciones de empleo y pulverizar más la labor sindical.

De igual manera, no es un déficit menor el que las firmas de estos tratados no se ha traducido hasta ahora en la creación de relaciones duraderas (y no solamente invocadas según una lógica *ad hoc*) entre las organizaciones sindicales y defensores de los derechos laborales de los tres países, impulsando una verdadera comunidad de intereses y reivindicaciones y marcando así una pauta para el movimiento sindical a nivel transnacional (Dufour-Poirier, en prensa; Kay, 2005; 2011).

Los procesos y evoluciones todavía pueden ser más complicadas en el mar de industrias pequeñas y medianas no estratégicas transnacionalmente, así como en grandes empresas domésticas y en entidades de gobierno. Esto es en los universos laborales no sujetas al interés de los organismos de fiscalización provistos por el T-MEC y los sindicatos de Norteamérica. De ahí que resultan más que necesarios estudios sobre los abusos perpetrados en estos sectores y las posibilidades de que los tratados nivelen hacia arriba sus condiciones y derechos laborales.

Los escenarios identificados otorgan sustancia a nuestras hipótesis. Esto es, la premisa de que sólo ocurrirá una transformación de las relaciones laborales prevaleciente si y solo si los cambios legislativos son respaldados y procesados por los diferentes *stakeholders* involucrados en dicho proceso de cambio. O sea, una orquestación desde abajo (*orchestration from below*). Devendrán de ahí impactos a nivel local que se traducirán eventualmente en una legitimidad reforzada (ILO, 2017; Martin et al., 2021; Rennie et al., 2017; Dufour-Poirier & Villanueva, 2021).

Como subraya OIT:

When it comes to Involving stakeholders in trade agreements, US mechanism contributed in increasing public awareness on labour issues, for example by having provided worker organizations with additional information regarding the development of cases led under US trade agreements. Whereas in the case of the European Union, the impacts of civil society involvement are more pronounced in the transnational context, and contributed among many things to facilitate

collaboration among trade union organizations, labour and women rights militants, environmental protection associations, etc. Indeed, labour rights advocates and collaboration among civil society organizations apparently lay an important role in activating the labour provisions in TA, in particular when it comes to conflict resolution. Nevertheless, while commitments to provide feedback are present in trade agreements made by Canada, and the United States, a lack of formal feedback mechanisms is still observed (ILO, 2017, p. 48-73).²⁷

Por eso el potencial éxito de la tercera generación de arreglos laborales y la posibilidad de un tránsito efectivo a un nuevo modelo laboral dependerá –y esta es nuestra segunda tesis– de la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil, y por lo tanto de los sindicatos también, de gozar y desarrollar una actoría que les permita movilizar sus fuerzas internas (*rank-and-file militancy*) para optimizar el uso de estas nuevas oportunidades a nivel político laboral y nivel sindical.

Este estudio ha puesto sobre la balanza un grupo de posibilidades afectando la instalación de un nuevo modelo laboral en México y sus posibles impactos en la industria y el trabajo regional. Que haya un nuevo modelo laboral en México está en el mejor interés de los tres países. Si la tercera generación de arreglos laborales llega a hacer su trabajo queda la posibilidad de un comercio más equilibrado en la región y derivar de ahí efectos de arrastre sobre el empleo y las inversiones de Estados Unidos y Canadá. Este escenario descansaría en la mejora de los salarios en México y la estimulación del mercado interno. En ese escenario y sólo en él, los trabajadores y la industria de los tres países ganarían en conjunto. Lo que quizás facilitaría a su vez la normalización de una solidaridad transnacional entre los sindicatos mexicanos, canadienses y americanos, y permitiría a largo plazo la implantación de una nueva institucionalidad laboral. En contraste, si la instalación de un nuevo modelo laboral fracasa en México, y todo queda en el

²⁷ “Cuando se trata del involucramiento de los actores en los acuerdos comerciales, los mecanismos provistos por Estados Unidos han contribuido a elevar la información pública sobre los asuntos laborales. En tanto, en el caso de la Unión Europea los impactos del involucramiento de la sociedad civil son más pronunciados en el contexto transnacional, y han contribuido a facilitar la colaboración entre organizaciones sindicales, militantes de derechos laborales y de género, asociaciones de protección ambiental, etc. En verdad, promotores de derechos laborales y colaboración entre organizaciones de la sociedad civil tienen un gran rol que cumplir en activar las provisiones laborales contenidas en los acuerdos comerciales. En particular cuando se trata de resolución de conflictos. No obstante, mientras los compromisos de proveer retroalimentación están presentes en los tratados de Estados Unidos y Canadá, es notable la ausencia de mecanismos formales de actuación” (traducción de los autores).

papel y las buenas intenciones, las plantas productivas y las sociedades trabajadoras de los tres países pagarán las consecuencias. Se personificarán en la extensión de las políticas de dumping social de México, y en una *mexicanización de las relaciones de trabajo en Norteamérica*, con sus mares de empleos precarios y brechas de desigualdad *in crescendo*, a pesar de la ilusión de que el sueño americano aún existe.

Referencias

Aaronson, S. A. (2010). Is the Wedding of Trade and Human Rights a Marriage of Convenience or a Lasting Union?, <i>Human Rights and Human Welfare</i> , Vol. 10, 13 p.
Araya Klara, V. 2016. Efectividad de la cláusula laboral de los tratados de libre comercio de EE. UU. y Canadá: aplicación al caso chileno, <i>Aportes para la Integración Latinoamericana</i> , Año 22, No. 34.
Bensusán Areous, Graciela, Alex Covarrubias V. and Inés González Nicolas (2022). "The USMCA and the Mexican automobile industry: towards a new labour model?" <i>International Journal of Automotive Technology and Management</i> . Vol, No.
Bensusán, G. (2020). <i>The Transformation of the Mexican Labour Regulation Model and its link to North American Economic Integration</i> (ILO Working Paper 15). Geneva: International Labour Organization.
Bensusán, Graciela and Alex Covarrubias (2016), "Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿vendrá el cambio de fuera?" En A. Covarrubias, A. Arteaga, G. Bensusán & S. Sandoval (coords.), <i>La industria Automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales</i> . México: Red ITIAM: COLSON-CIAD-AM Editores-CLAVE.
Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013). <i>Sindicatos y Política en México: Cambios, Continuidades y Contradicciones</i> . UAM-CLacso-Flacso.
Bureau of Labor Statistics (BLS), May 2018, Occupational Employment Statistics. Online, https://www.bls.gov/oes/current/naics4_336100.htm . Accesado Julio 12, 2019.

<p>Camarillo, Vanessa (2020), TradeTankMX, en https://tradetankmx.com/mexico-frente-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida/. June 30, 2020.</p>
<p>CFCRF (2021), Acuerdo por el que se Aprueba el Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes. En http://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Protocolo Legitimacion ContratosColectivos.pdf</p>
<p>Compa, Lance and Tequila Brooks, (2015) NAFTA and the NAALC: Twenty Years of Trade-Labour Linkage in the Americas, Wolters Kluwer Publishers.</p>
<p>Cook, Maria Lorena (2007), The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.</p>
<p>Coordinadora nacional de derechos humanos en el Perú (2014), Del TLC Perú-Estados Unidos: Cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales, Lima, 70p.</p>
<p>Covarrubias V., Alex (2021). "El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional". <i>Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM</i>, año 16, número 1, enero-junio.</p>
<p>Covarrubias V., Alex (2020-a). <i>La inspección del trabajo en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la ley</i>. Red de Mujeres Sindicalistas. Mas Reforma Mejor Trabajo. Fundación C&A.</p>
<p>Covarrubias V., Alex (2020-b). El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz Regional". Fundación Friedrich Ebert. México. Cuadernos de Trabajo.</p>
<p>Covarrubias V. Alex & Graciela Bensusán Areous (2022). "Editorial Special Issue The North American Auto Sector. From Nafta to USMCA, the Road Ahead." <i>International Journal of Automotive Technology and Management</i>. Vol, No.</p>
<p>Covarrubias Alex & Sigfrido Ramirez, editors, (2020) New Frontiers of the Automobile Industry - Exploring Geographies, Technology, and Labor Challenges. Palgrave-McMillan.</p>

<p>Covarrubias, Alex (2019). "La ventaja competitiva de México en el TLCAN: Un caso de dumping social visto desde la Automotriz." en Norteamérica. Revista Académica del CISAN- UNAM. Vol 14 No 1. ISSN: 2448-7228. México.</p>
<p>Covarrubias, Alex & Alfonso Bouzas (2017), "Employment and Labor Policies in the Auto Industry in Mexico." In Rudolf Traub-Merz (ed.) The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions Trends & Perspectives in Brazil, China, India, Mexico and Russia. Friedrich-Ebert Stiftung, Berlin.</p>
<p>Compa, Lance and Tequila Brooks, (2015) NAFTA and the NAALC: Twenty Years of Trade-Labour Linkage in the Americas, Wolters Kluwer Publishers.</p>
<p>Confederación Sindical Internacional (CSI), (2019), Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales, pagina internet revisada el 6 de julio del 2021, https://survey.ituc-csi.org/?lang=es</p>
<p>Dewan, Sabina and Lucas Ronconi (2014), U.S. free trade agreements and enforcement of labor law in Latin America. IDB Working Paper Series; 543. (U.S.) Department of Labor (DOL-ILAB) (2019) United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA). Labor Rights Report. Bureau of International Labor Affairs.</p>
<p>Di Caro A. y MacDonald, L. 2021 (30 de julio). ¿El tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá dará lugar a una nueva época de protecciones laborales en América del Norte? Los métodos laborales del T-MEC representan un laboratorio de pruebas para la protección de los trabajadores en América del Norte, The Monitor, pagina internet consultada el 6 de septiembre del 2021, https://monitormag.ca/articles/los-m%C3%A9todos-laborales-del-t-mec-representan-un-laboratorio-de-pruebas-para-la-protecci%C3%B3n-de-los-trabajadores-en-am%C3%A9rica-del-norte</p>
<p>Dufour-Poirier, M. Building North-South Trade Union Solidarity: Putting Collective Identities at Stake. To be published.</p>
<p>Ehui, "Avanza Legitimación de Contratos Colectivos: CTM" (Dec. 2, 2021). En https://ehui.com/2021/12/avanza-legitimacion-de-contratos-colectivos-ctm/.</p>

<p>El Financiero, 7 de enero de 2020, “Hasta 85% de los contratos colectivos existentes se firmaron a espaldas de los trabajadores: Alcalde,” in https://www.elfinanciero.com.mx/economia/hasta-85-de-los-contratos-colectivos-existentes-</p>
<p>El Sol de Leon (Dec. 2, 2021). En https://www.elsoldeleon.com.mx/local/cumple-sitimm-alejandro-rangel-segovia-50-anos-de-velar-por-derechos-de-obreros-7557198.html</p>
<p>International Labour Organisation (ILO). (2017). Handbook of Assessment of Labour Provisions in Trade and Investments Arrangements, Chapters 1 (Trends in labour provisions in trade arrangements, 11–16), 4 (Assessing the effects of labour provisions in trade agreements, 37-43). In the Matter of Guatemala – Issues Relating to the Obligations Under Article 16.2.1(a) of the CAFTA-DR FINALREPORT OF THE PANEL June 14, 2017 (pp. 37-75 et 167-201).</p>
<p>INEGI (2019), Censo Económico 2019. México.</p>
<p>El Economista (Hernández, Gerardo) (2021, Junio 11). “Reforma laboral en México. Un cambio de 728 millones de dólares ... hasta ahora. In https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reforma-laboral-en-Mexico-un-cambio-de-728-millones-de-dolares...-hasta-ahora-20210610-0121.html</p>
<p>Kay, T. (2011). NAFTA and the Politics of Labor Transnationalism, Cambridge University Press, Cambridge, 310 p.</p>
<p>Kay, T. (2005). “Labor transnationalism and global governance: e impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America”, in American Journal of Sociology, Vol. 111, No. 3, pp. 715–756.</p>
<p>León Palencia, I. (2012). Análisis de las clausulas laborales en los TLC de Canadá y USA con Colombia, su impacto y realidad material en el mundo del trabajo. Universidad libre de Bogotá, Facultad de derecho, Centro de investigaciones sociojurídicas.</p>

Manky, O. et al., (2017), Part-Time Miners Labor Segmentation and Collective Action in the Peruvian Mining Industry, Latin American Perspectives, Issue 222, Vol. 45 No. 5, September 2018, 120–135.
Martin, Isabelle, Dufour-Poirier, Mélanie, Villanueva, Francisco (2021). <i>“Against, Before or With Corporate Social Responsibility? Unions’ Perception and Mobilization of CSR Regulation in Transnational Mining Enterprises”</i> in the <i>Canadian Labour & Employment Law Journal</i> , Vol. 23, No. 1, p. 37-70.
Más Reforma Mejor Trabajo (Nov. 11, 2021, in https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/entorno-laboral/reforma-laboral/item/9094-solo-0-6-de-los-contratos-colectivos-de-trabajo-sometidos-a-legitimacion-son-rechazados-por-trabajadores
McGinnis, Devon (2018). What is the Fourth Industrial Revolution? Online, https://www.salesforce.com/blog/2018/12/what-is-the-fourth-industrial-revolution-4IR.html
Moreno-Brid, Juan Carlos, Gómez Tovar, Rosa, Sánchez Gómez Joaquín, Lizzeth Gómez Rodríguez (2021). Trade agreements and decent work in Mexico: the case of the automotive and textile industries. ILO Working Paper 26, 55p, pagina internet consultada el 16 de enero del 2022, https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_808957/lang--en/index.htm .
Muller, Joan, 2016. “America’s Car Capital Will Soon Be ... Mexico,” Forbes. Autos, August 20. Online, https://www.forbes.com/sites/joannmuller/2014/08/20/americas-car-capital-will-soon-be-mexico/#18ed986948ce . Accesado Septiembre 10, 2016.
Oficina Internacional del Trabajo (2019) Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo– Ginebra: OIT.
OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm

Office of the United States Trade Representative, July, 17 2017, Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation. Executive Office of the President.
Orbie, J., Van den Putte, L. and Martens, D. (2017). « The Impact of Labour Rights Commitments in EU Trade Agreements: The case of Peru », in <i>Politics and Governance</i> , vol. 5, no 4, p. 6-18.
Osler, Riyas Datu et al., (August 15, 2017): “Canada unveils its top priorities for NAFTA renegotiations,” online, https://www.osler.com/en/resources/cross-border/2017/canada-unveils-its-top-priorities-for-nafta-renego . Accesado Abril 12, 2019.
Pacheco-Zerga, L. (octubre, 2010), La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. En Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Eds.), trabajo presentado en el IV Congreso Nacional de la SPDTSS: retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y Seguridad y Salud en el trabajo (pp. 803-816). Cusco: SPDTSS.
Powell, Naomi (Feb 22, 2019), Half of Canadian executives say old NAFTA better for our economy than USMCA. En <i>Financial Post</i> , https://business.financialpost.com/news/economy/half-of-canadian-executives-say-old-nafta-better-for-canadian-economy-than-usmca . Accesado Junio 14, 2019.
Rennie, S., Connor, T. Delaney, A., and Marshall, S. (2017). « Orchestration from below? Trade Unions in the Global South, Transnational Business and Efforts to Orchestrate Continuous Improvements in Non-State Regulatory Initiatives », in <i>UNSW Law Journal</i> , p. 1287-1309.
Rubin, J. (2017a, August 08). How NAFTA has hurt Canadian auto jobs. Retrieved May 22, 2018 from https://www.thestar.com/opinion/commentary/2017/08/08/how-nafta-has-hurt-canadian-auto-jobs.html
Rubin, J. (2017b, August). How Has Canadian Manufacturing Fared under NAFTA? A Look at the Auto Assembly and Parts Industry. Retrieved May 22, 2018, from chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html ?

<p>file=https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper no.138web_1.pdf</p>
<p>Rubin, J. (2018, May 12). The future looks bleak for Ontario's manufacturing sector. Retrieved May 22, 2018, from https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/the-future-looks-bleak-for-ontarios-manufacturing-sector/article16132219/</p>
<p>(STPS) Secretaria de Trabajo y Previsión Social (2021), <i>El Nuevo Modelo Laboral</i>. In https://reformalaboral.stps.gob.mx/, accesado dic. 15, 2021.</p>
<p>The Conference Board, 2017, International Labor Comparisons, online, https://www.conference-board.org/ilcprogram/. Accesado Junio 15, 2017.</p>
<p>Tole, J. (2013). Los TLC de Estados Unidos con países latinoamericanos: un modelo de integración económica "superficial" para el continente americano, <i>Revista Derecho del Estado</i>, página internet consultada el 7 de septiembre del 2021, https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/3525/3536</p>
<p>United States International Trade Commission (2019), US-Mexico-Canada Trade Agreement. Likely Impact on the U.S. Economy and Specific Industry Sectors. Publication Number: 4889. Investigation Number: TPA 1-5-003.</p>
<p>United States – Peru Trade Promotion Agreement (2015), Public Report of Review of US Submission 2015-01 (Peru), US Department of Labour, Office of Trade and Labor Affairs, 25 p.</p>