

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA TÉCNICA USDOL-ILAB CONFORME AL T-MEC

NORC at the University of Chicago Orden de trabajo: 1605C2-24-F-00012 | Mayo de 2025



ANTECEDENTES

Desde 2019, ILAB centró sus esfuerzos de promoción de los derechos de los trabajadores en México en fortalecer la capacidad de las instituciones mexicanas, los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y los empleadores para implementar el Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). ILAB puso en práctica una estrategia múltiple por medio de 19 proyectos de asistencia técnica* que colaboraron con el sector público a nivel federal y estatal, el sector privado, los sindicatos y trabajadores para eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso; promover la aplicación de las leyes laborales, la rendición de cuentas de los empleadores, los sindicatos democráticos y el empoderamiento de los trabajadores, con énfasis en la igualdad entre mujeres y hombres; y prevenir y resolver de conflictos laborales.

El propósito de esta evaluación fue identificar y evaluar la contribución de la asistencia técnica de ILAB a los resultados previstos y no previstos en su colaboración con el Gobierno de México y otros socios tripartitas en el país, así como la sostenibilidad de estos resultados. NORC llevó a cabo la evaluación entre abril de 2024 y mayo de 2025, y recopiló datos entre julio y noviembre de 2024.

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES A LOS RESULTADOS

La evaluación identificó cambios **concretos** y **visibles** en el comportamiento y las prácticas de actores individuales y colectivos, así como en las relaciones entre estos actores y en las políticas promulgadas por los grupos e instituciones involucrados en los proyectos financiados por ILAB e impactados por estos proyectos.

1. Defensa de los derechos laborales de los trabajadores



1a. Niños, niñas y adolescentes dejaron de trabajar o disminuyeron la cantidad de tiempo que trabajan en los campos de caña de azúcar y plantaciones de café en donde trabajó la asistencia técnica.	2022 - 2024	Veracruz - Oaxaca
1b. Los trabajadores de cinco empresas en los sectores automotriz, hulero, minero y de manufacturas industriales crearon sindicatos independientes y eligieron democráticamente a sus representantes sindicales.	2020 - 2023	Coahuila, San Luis Potosí, Morelos
1c. Trabajadores agrícolas participantes comenzaron a exigir a sus empleadores que adoptaran medidas de salud y seguridad laborales, tales como el acceso a botiquines de primeros auxilios, descansos e hidratación.	2023	Oaxaca and Veracruz
1d. Cuatro nuevos sindicatos independientes de los sectores minero y automotriz adoptaron prácticas de transparencia en el uso de las cuotas sindicales. Estos sindicatos han roto con viejas prácticas corruptas, tales como desviar fondos sindicales a los líderes y por ello, han mejorado las relaciones entre líderes y miembros de estos sindicatos.	Desde 2022	Coahuila, Morelos y San Luis Potosí
1e. Cinco sindicatos independientes en los sectores automotriz, hulero, minero y de manufacturas industriales recibieron certificados de representación. Los trabajadores de dos de ellos también aprobaron sus convenios colectivos de trabajo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Estos pasos permitieron a los sindicatos negociar aumentos salariales de entre 7,1 % y 30 % en 2024.	Desde 2022	San Luis Potosí, Morelos and Coahuila
1f. Tres sindicatos y una organización laboral fueron reconocidos por sus patrones, quienes comenzaron a respetar sus derechos a la libertad de asociación y de negociación colectiva en un período de uno a nueve meses, influidos por la intervención del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC.	2021 -2023	Coahuila, Guanajuato, Morelos, San Luis Potosí

<p>2. Prácticas laborales del sector privado</p> 	<p>2a. Un grupo de ingenios azucareros participantes creó una unidad de responsabilidad social corporativa que ha puesto en práctica procedimientos para prevenir el trabajo infantil y proteger a los cortadores de caña. Otros cuatro ingenios planearon incorporar políticas de responsabilidad social corporativa en 2025.</p>	2024	Centro de Veracruz
	<p>2b. Los ingenios azucareros participantes invirtieron en mejorar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual redujo los accidentes laborales.</p>	2023 - 2024	Oaxaca, Veracruz, Jalisco, Nayarit
	<p>2c. Una empresa automotriz multinacional creó y comenzó a implementar un programa a largo plazo para prevenir la violencia sexual doméstica y en el lugar de trabajo.</p>	2023	San Luis Potosí
	<p>2d. Decenas de grandes empresas que exportan productos a Estados Unidos y Canadá han modificado sus relaciones con los sindicatos para cumplir con la Reforma Laboral de 2019 según lo especificado por el T-MEC.</p>	Desde 2019, con mayor intensidad desde 2023	Principalmente estados del centro y el norte de México
<p>3. Fortalecimiento de los sistemas de conciliación y justicia laboral</p> 	<p>3a. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral puso en marcha el Repositorio de Información del Registro Laboral (RIRL), con acceso a 600,000 documentos laborales digitales, que han visitado un promedio de 4,500 usuarios al mes desde 2024.</p>	2023	Nacional
	<p>3b. El Centro de Conciliación Laboral de Nuevo León completó el 81 % de sus casos en menos de 45 días por medio de las plataformas SINACOL y SIGNO.</p>	2022 - 2024	Nuevo León
	<p>3c. Los tribunales laborales han reducido a siete meses o menos el tiempo en el que resuelven el 52 % de sus casos jurisdiccionales.</p>	Desde 2020	Estado de Mexico
	<p>3d. El Centro de Conciliación Laboral (CCL) de Chihuahua, mediante la revisión de sus procesos de conciliación, ha resuelto el 88 % de los casos laborales en 45 días o menos.</p>	2022 - 2024	Chihuahua
<p>4. Igualdad laboral entre hombres y mujeres</p> 	<p>4a. Las mujeres participantes iniciaron pequeños negocios o los ampliaron, y así aumentaron los ingresos de su hogar.</p>	2023 - 2024	Oaxaca, Veracruz
	<p>4b. Las mujeres productoras de café en las comunidades participantes ampliaron su participación en el proceso de producción de café, incrementando su ingreso.</p>	2023 - 2024	Oaxaca, Veracruz
	<p>4c. Las trabajadoras de una empresa maquiladora eligieron una liga sindical para que las represente como sindicato independiente y así renegociaron su convenio colectivo de trabajo con un aumento de los beneficios para las trabajadoras.</p>	2024	Nazareno, Durango
	<p>4d. Más trabajadoras que forman parte de un sindicato estatal y tres sindicatos independientes se han convertido en delegadas en órganos de liderazgo sindical.</p>	Desde 2021	Jalisco, Coahuila, San Luis Potosí y Morelos
<p>5. Inspección y coordinación del trabajo</p> 	<p>5a. La Inspección Federal del Trabajo aumentó su colaboración con su Dirección General de Investigación y Estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el fin de utilizar el aprendizaje automático como herramienta para aumentar la eficiencia de las inspecciones laborales.</p>	2019 - 2024	Nacional
	<p>5b. Los inspectores laborales a nivel estatal han hecho que sus inspecciones de los lugares de trabajo sean más eficientes y colaborativas, lo cual ha mejorado las relaciones con los empleadores.</p>	Desde 2023	Querétaro
	<p>5c. Los inspectores del trabajo no han monitoreado las condiciones laborales de los centros de trabajo agrícola en esta región. Extrabajadores y líderes comunitarios manifestaron que las empresas agroexportadoras de las cadenas de tomate y bayas violan las normas de seguridad y salud laborales, en comunidades donde persiste el trabajo infantil agrícola. La implementación de la asistencia técnica alcanzó etapas iniciales, y la región presenta más oportunidades de trabajo para promover los derechos laborales.</p>	Desde 2022	Valle de San Quintín, Baja California

CONTRIBUCIONES DE ILAB AL LOGRO DE LAS PRIORIDADES DEL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC

La mayoría de los proyectos financiados por ILAB contribuyeron a las prioridades laborales del T-MEC. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) complementó la asistencia técnica de la ILAB en la promoción de los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva en varios casos. El siguiente diagrama indica las contribuciones a cada prioridad del T-MEC por proyecto:

PROYECTOS DE LA ILAB	CONTRIBUCIÓN	PRIORIDAD DEL T-MEC
Proyectos SC3 y MAP	  Capacitación, concientización de sindicatos y trabajadores.	Derecho a la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Proyecto SC2	 Apoyo económico y logístico a sindicatos independientes.	
MLRR	 Influencia sobre las autoridades federales y los empleadores.	
FOH, Senderos	  Concientización y capacitación para mejorar las actitudes y relaciones entre trabajadores agrícolas y empleadores.	Abolición del trabajo infantil.
FOH, Senderos	  Creación de espacios educativos en comunidades para mantener a los niños en la escuela.	
FOH, Senderos	  Generación de conciencia y manifestaciones para cambiar las actitudes entre los trabajadores y los empleadores respecto de la salud y la seguridad laborales.	Promover condiciones de trabajo aceptables.
Empleadores Automotrices de México	 Capacitación de empresas automotrices, servicios a la medida para identificar prioridades de negociación colectiva.	Eliminación de la violencia, las amenazas y la intimidación contra los trabajadores.
MAP	 Campañas en redes sociales y radio para posicionar los derechos laborales.	Promoción de la conciencia pública de las leyes laborales, disponibilidad pública de materiales.
SGLLE	 Asistencia técnica para la creación del RIRL de acceso público.	
CALLE	 Capacitación de inspectores del trabajo para aumentar la eficiencia y eficacia de las inspecciones de trabajo a nivel estatal.	Nombrar y capacitar inspectores del trabajo y controlar el cumplimiento de las normas mediante la investigación de las presuntas violaciones de dichas normas.
CAMINOS	 Asistencia técnica en sistemas de aprendizaje automático para impulsar la eficiencia de los objetivos de inspección del trabajo.	
SGLLE	 Digitalizó e indexó más de 600,000 documentos laborales para el acceso público.	Exigir el mantenimiento de registros y la presentación de informes.
Proyecto SC2	 La capacitación y las consultas para sindicatos independientes le permitieron informarse sobre el uso de las cuotas de sus afiliados.	
ENLACE	 El desarrollo de herramientas digitales, capacitación, asistencia técnica y revisiones de protocolos permitieron mejorar la capacidad de los centros de conciliación estatales y aumentar las tasas de resolución de casos de conciliación.	Proporcionar/fomentar servicios de mediación, conciliación y arbitraje.
TECLAB	 Guía práctica sobre derecho laboral colectivo para jueces y evaluaciones institucionales y operativas para mejorar los perfiles laborales en el poder judicial del estado de México.	Iniciar procedimientos para buscar sanciones y recursos apropiados por violaciones de las leyes laborales e implementar dichos procedimientos.

RESUMEN DE LECCIONES APRENDIDAS

1. Desafíos pendientes en el cumplimiento de los compromisos laborales del T-MEC: Las autoridades laborales a nivel federal y estatal en México continúan enfrentando desafíos en prevenir las violaciones de los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva y hacer cumplir las normas de salud y seguridad laborales en las cadenas de suministro. Estos desafíos incluyen recortes presupuestarios, prácticas aun existentes de represalias y amenazas contra la libertad de asociación, y relaciones contenciosas entre el sector privado, los inspectores del trabajo y los trabajadores en algunos estados e industrias. Sin embargo, los sistemas de conciliación y justicia laboral han generado una capacidad instalada y sostenibilidad importantes, desde la reforma laboral, que les permitirá continuar con las mejoras, aun en un contexto de cambio ante la reforma judicial.

2. Aumento de la demanda de servicios laborales: La asistencia técnica de ILAB ha promovido el registro y el fortalecimiento de nuevos sindicatos democráticos. Es posible que estas nuevas organizaciones generen un aumento en la demanda de servicios de conciliación y justicia laborales a nivel estatal y federal. Por lo tanto, consolidar la capacidad del sistema de conciliación y justicia laborales para enfrentar la demanda requerirá esfuerzos futuros de monitoreo, análisis y aprendizaje sobre la satisfacción con los servicios y sobre la calidad y el impacto de los mismos.

3. Sostenibilidad de los logros de los sindicatos democráticos: Las protecciones legales y las instituciones de reforma laboral no garantizan la sostenibilidad de la gobernanza de los sindicatos democráticos y la representación femenina en los sindicatos. Se necesita capacitación continua, campañas de concientización y recordatorios para combatir las prácticas antidemocráticas.

4. Correlación de los resultados con los recursos: La escala, la importancia y la sostenibilidad de los resultados de la asistencia técnica financiada por la ILAB están correlacionadas con la madurez de la implementación del programa y los recursos disponibles. Bajo la dirección de ILAB, los proyectos con más experiencia en campo y una implementación más prolongada registraron las condiciones más sostenibles mediante la transferencia de esfuerzos y recursos técnicos a los actores locales. Las condiciones para la sostenibilidad de estas actividades constituyen un conocimiento valioso para futuras intervenciones con el fin de seguir promoviendo condiciones justas para los trabajadores estadounidenses en América del Norte y en otros lugares.

5. Preocupaciones de los trabajadores no afiliados: Los trabajadores no afiliados a sindicatos u organizaciones laborales priorizaron la transparencia en la gestión de las cuotas sindicales y la eliminación de la discriminación en el empleo. También destacan el impacto que tienen en su vida los servicios sociales deficientes (por ejemplo, infraestructura, seguridad, transporte), situación que no abordan ni los empleadores ni las autoridades.

METODOLOGÍA Y FUENTES

El diseño de la evaluación combinó el método de Cambio Más Significativo (CMS) con la triangulación de datos de seguimiento de proyectos y fuentes secundarias oficiales. Por medio de narrativas robustas, la evaluación detalló quién cambió, cómo, cuándo y dónde, así como la importancia del cambio. Las historias de cambio significativo también documentaron el impacto del cambio en las poblaciones con mayor riesgo de explotación laboral y la evidencia de sostenibilidad potencial y los efectos en cadena de los cambios.





Para acceder al “Informe de evaluación” y a una selección de historias de cambio significativo, visite el [sitio web de evaluación de NORC](#).

NOTA

*La evaluación abarcó 19 proyectos: Una Cosecha Justa; Construyendo y Fortaleciendo Sistemas de Sustentabilidad en los Sectores de Tomate y Chile en México (Sustentar); Construyendo un enfoque integral del Gobierno de México para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en México (AccioNNar); Mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las cadenas de chile y tomate en México: Fondo Visión Cero (VZF); Igualdad de Acceso a Empleos de Calidad para Mujeres y Niñas (EQUAL); Sembrando Derechos, Cosechando Mejores Futuros (Senderos); Campos de Esperanza (FOH); Hacia Tribunales Efectivos y una Justicia Laboral Coordinada (TECLAB); Inspección del trabajo en México y cumplimiento de derechos laborales (CAMINOS); Fortalecimiento de la conciliación laboral (ENLACE); Mejorando la igualdad sustantiva de género en los puestos de trabajo y sindicatos en México (GEM); Proyecto de Sensibilización en México (MAP); Cumplimiento en el sector de Autopartes a través de la Aplicación de la Ley Laboral (CALLE); Fortalecimiento del Gobierno en la aplicación de las leyes laborales (SGLLE); Involucrando a trabajadores y sociedad civil para fortalecer la aplicación de la legislación laboral (SC1); Construyendo un movimiento sindical independiente y democrático para proteger los derechos de los trabajadores en México (SC2); Fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos laborales en México (SC3); Acompañamiento a la industria automotriz para la implementación de la reforma laboral y el TMEC (Mexico Auto Employers); y Observación y Compromiso para la Realización de los derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva (OBSERVAR).