

# EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DEL T-MEC/ MÉXICO: FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA SINDICAL, LOS TRIBUNALES LABORALES Y EL SISTEMA DE CONCILIACIÓN LABORAL



## ANTECEDENTES

ILAB monitoreó la implementación por parte de México de sus compromisos laborales en virtud del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y colaboró con su cumplimiento por medio de proyectos de asistencia técnica previstos en la legislación de implementación de 180 millones de dólares del tratado. Desde 2020, los socios implementadores de ILAB aportaron su conocimiento a las organizaciones de trabajadores mexicanas para proteger sus derechos laborales, que están consagrados en la reforma laboral mexicana de 2019. Los proyectos de ILAB también se vincularon con el sistema federal de inspección laboral y 10 equipos estatales de inspección laboral para ampliar su capacidad de hacer cumplir los derechos laborales, y trabajaron en estrecha colaboración con el Gobierno de México a nivel federal y estatal para apoyar y fortalecer las nuevas instituciones de conciliación y justicia laboral.

## RESULTADOS Y CONTRIBUCIONES DE ILAB

El programa de asistencia técnica del T-MEC contribuyó a cuatro áreas principales de cambio institucional de conformidad con la reforma laboral, las cuales son crear sindicatos independientes que promuevan la democracia sindical, promover la efectividad y la eficiencia de las inspecciones laborales, fortalecer la capacidad institucional de los sistemas de conciliación laboral federal y estatales, y aumentar la eficiencia de los centros de conciliación y los tribunales laborales estatales.

Mediante el método del Cambio Más Significativo (MSC), NORC documentó cómo la asistencia técnica financiada por ILAB contribuyó al logro de resultados clave. Los siguientes ejemplos reflejan hallazgos seleccionados y no representan el alcance total de los cambios que se produjeron. Es posible que se hayan producido cambios similares en otros lugares, mientras que, en algunas entidades federativas y comunidades, es posible que no se hayan registrado los mismos resultados. La evaluación se centró en las contribuciones dentro de las industrias y comunidades prioritarias para ILAB.

Entre 2020 y 2025, los socios implementadores de ILAB elaboraron estrategias de desarrollo de capacidades, orientación y desarrollo institucional para trabajar con organizaciones de trabajadores. Estas iniciativas fortalecieron la capacidad técnica y la infraestructura sindical de los trabajadores de las industrias automotriz, minera, hulera y otras industrias de exportación de estados clave, incluidos Coahuila, Guanajuato, Puebla, Querétaro y San Luis Potosí.

Varias de estas campañas de sindicalización fueron fundamentales para poner fin a años de intentos de crear y registrar nuevos sindicatos democráticos y preparar a líderes de trabajadores para que se representaran a sí mismos, mantengan independencia, negociaran en nombre de sus compañeros de trabajo y presentaran denuncias por violaciones de derechos laborales.

El Centro de Solidaridad (CS) se asoció con el Centro Laboral de la Universidad de California-Los Ángeles (UCLA) para organizar un **intercambio entre trabajadores** que proporcionó a los trabajadores conocimientos de primera mano sobre la estructura, organización y actividades que llevan a cabo los centros de trabajadores de Estados Unidos.

El CS apoyó con la creación del nuevo **centro de trabajadores de Frontera, Coahuila** ("Casa Obrera), que se espera que comience a funcionar en enero de 2025. Este socio también ayudó a crear tres **centros laborales** en México con el fin de reunir información que sirva de base a las estrategias del proyecto y llevar a cabo tareas de divulgación a los trabajadores y de organización sindical en los sectores minero, de centros de llamadas y aeroespacial:

- Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), desde agosto de 2022.
- Centro Laboral de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), desde diciembre de 2022.
- Centro Laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), desde mayo de 2024.

“En cada negociación, en cada firma de acuerdos individuales que hemos obtenido, siempre hemos invitado al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) a estar presente como testigo. El Centro de Solidaridad y su equipo legal nos han acompañado en cada paso del trayecto, incluido el apoyo que nos dieron para que viajáramos a la ciudad de México para las negociaciones”.

– *Secretario general de un sindicato democrático del sector hulero*

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC también actuó como palanca para que los sindicatos independientes logren el cumplimiento de los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de conformidad con la ley laboral mexicana. EL MLRR es capaz de aplicar sanciones a los empleadores que no remedien las violaciones de los derechos laborales luego de su revisión por parte de las autoridades laborales mexicanas. Esto ha incentivado a empleadores a reconocer a los sindicatos independientes y negociar de buena fe. NORC documentó el papel del MLRR como palanca para cuatro sindicatos democráticos y organizaciones de trabajadores en las industrias automotriz, minera y del hule que presentaron denuncias ante el panel del MLRR. La resolución del panel aceleró la respuesta de los empleadores en cuanto a respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y reconocer a sus sindicatos.

NORC documentó las contribuciones de ILAB al logro de cambios concretos en el comportamiento, las prácticas y las políticas de las organizaciones de trabajadores y en las relaciones con sus empleadores para promover la defensa de los derechos laborales. Presentamos estos resultados y contribuciones a continuación.

## RESULTADO 1. AUMENTO DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y A UTILIZAR LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES DISPONIBLES (EL CFCRL Y EL MLRR DEL T-MEC) POR MEDIO DE SINDICATOS DEMOCRÁTICOS INDEPENDIENTES

### CONTRIBUCIONES DE LOS PROYECTOS ILAB

### SUBRESULTADO

**SC2.** Educación de los trabajadores, capacitación, orientación, consultas individuales, apoyo económico para viajar a las negociaciones, asistencia legal para presentar reclamaciones.

**MAP.** Creación de contenido para el CFCRL, redes sociales y campañas de radio para trabajadores.

**SC3.** Los centros de trabajadores investigaron para reunir información que sirviera de base a la acción colectiva, apoyo legal a trabajadores.

**MLRR.** Línea directa y canales para que los trabajadores presenten denuncias por violaciones a los derechos de libertad de asociación o negociación colectiva, revisión del panel de expertos y acceso a revisión por parte de autoridades laborales.

**2020-2023:** Los trabajadores de cinco empresas de Coahuila, San Luis Potosí y Morelos pertenecientes a las industrias automotriz, industrial, hulera y minera crearon sindicatos independientes y eligieron democráticamente a sus representantes sindicales después de años de esfuerzos para ejercer sus derechos laborales.

**2022-2024:** En su calidad de entidades nuevas, cuatro sindicatos independientes de San Luis Potosí, Morelos y Coahuila recibieron certificados de representatividad del CFCRL con al menos el 30 % de los votos de los trabajadores de las instalaciones. Mediante consulta directa, los trabajadores de dos de estos nuevos sindicatos independientes legitimaron sus convenios colectivos de trabajo (CCT) y mantuvieron así la autoridad legal de ambos sindicatos para representar a sus trabajadores de manera exclusiva en las negociaciones de CCT.

**Mayo 2021 - julio 2023:** Tres sindicatos y una organización laboral de las industrias automotriz, minera y del hule obtuvieron el reconocimiento y el respeto de los empleadores por los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en períodos más cortos, de uno a nueve meses, influidos por la intervención del MLRR.

“Cuando otros trataron de hacer esto a lo largo de los años, fueron despedidos por razones absurdas; a veces solo una semana después, estaban sin trabajo. El viejo sindicato también hace un seguimiento de los trabajadores que dicen lo que piensan, poniéndolos en una lista negra. Aquí, en San Luis Potosí, el sindicato anterior todavía dirige el 90 % de las empresas, y con esa información, los empleadores no te contratarán. Todavía existe el temor de perder el empleo, recibir amenazas o que te presionen los representantes del sindicato anterior, pero ese temor se está desvaneciendo lentamente a medida que más trabajadores comienzan a hacerles frente juntos”.

– *Líder sindical en una planta de fabricación industrial*

## RESULTADO 2. TRANSPARENCIA EN CCT Y ELECCIONES SINDICALES: MAYOR TRANSPARENCIA EN EL USO DE LAS CUOTAS SINDICALES

### CONTRIBUCIONES DE LOS PROYECTOS ILAB

### SUBRESULTADO

**SC2.** Educación de los líderes de los trabajadores, orientación sobre la presentación de informes y el manejo transparente de las cuotas.

**2022-2024:** Poco después de registrarse ante el CFCRL, cuatro nuevos sindicatos independientes de los sectores minero y automotriz de San Luis Potosí, Morelos y Coahuila adoptaron prácticas de transparencia para administrar las cuotas sindicales. Los nuevos sindicatos rompieron con viejas prácticas sindicales corruptas, como desviar fondos sindicales a los directivos, y así mejoraron las relaciones entre los líderes y los miembros de los sindicatos.

La facultad de los sindicatos de cobrar cuotas a los miembros es esencial para su fortaleza institucional y su sostenibilidad. Los sindicatos que recibieron apoyo del proyecto utilizaron esos fondos para implementar sus planes, negociar, apoyar a trabajadores despedidos, obtener asistencia legal y otras acciones. El logro del Resultado 2 pone de relieve el camino hacia la sostenibilidad sindical y una cultura de responsabilidad en el movimiento laboral.

**“A diferencia del sindicato anterior, hoy los colegas tienen voz y voto, y todo es transparente con respecto a lo que hacemos con las cuotas de los miembros. En las reuniones generales mensuales, nuestro colega tesorero hace público cómo los usamos, y compara los ingresos y los gastos. Los trabajadores confían”.**

*– Secretario general de un sindicato democrático minero*

El apoyo tecnológico financiado por ILAB para desarrollar herramientas de software y estrategias de desarrollo de capacidades fue fundamental para fortalecer la capacidad del gobierno mexicano de implementar la reforma laboral. A continuación, describimos las contribuciones de la asistencia técnica financiada por ILAB a tres resultados importantes en las inspecciones laborales y la aplicación de la ley, así como en el sistema de conciliación y justicia laboral: mayor eficacia y eficiencia de las inspecciones laborales, mejora de la capacidad de los centros de conciliación federal y estatales, y mayores tasas de resolución de casos de conciliación y laborales en período más breves indicados por la ley.

## RESULTADO 3. MAYOR EFICACIA Y EFICIENCIA DE INSPECCIONES LABORALES A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL

### CONTRIBUCIONES DE LOS PROYECTOS ILAB

### SUBRESULTADO

**CALLE.** Desarrollo de un Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL) con el fin de promover la eficiencia de las inspecciones laborales a nivel federal.

**Senderos.** Apoyo en la redacción de un protocolo de inspecciones con procesos y pasos claros para inspeccionar y reducir el trabajo infantil.

**CAMINOS.** Ayudó a 10 direcciones estatales de inspección laboral a reorganizar su trabajo, formar inspectores y agilizar sus procedimientos.

**2019-2024:** La Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aumentó su colaboración con su Dirección General de Estadística para promover la eficiencia de las inspecciones a través del desarrollo de herramientas de aprendizaje automático.

**2023-2024.** Los inspectores laborales de Querétaro y otros estados objetivo han hecho que sus inspecciones de los lugares de trabajo sean más eficientes, exhaustivas y colaborativas, lo cual ha mejorado las relaciones con los empleadores.

“Antes de trabajar con AIR, la selección de los sitios de inspección era en su mayoría al azar, como sacar nombres de una tómbola. Ahora, gracias a un nuevo modelo de aprendizaje automático, dirigimos alrededor del 80 por ciento de las visitas a centros con mayor riesgo de violaciones, con el uso de datos confiables de las autoridades laborales, el IMSS, el SAT y el INFONAVIT para responder a accidentes, denuncias y operaciones”.

*– Funcionario de la Unidad de Trabajo Digno*

## RESULTADO 4. FORTALECIMIENTO DE LA OFERTA DE SERVICIOS DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

### CONTRIBUCIONES DE LOS PROYECTOS ILAB

### SUBRESULTADO

**SGLLE.** Desarrollo de herramientas digitales, digitalización y catalogación de documentos laborales, transferencia de conocimientos al personal del CFCRL.

**2023-2025:** El CFCRL puso en marcha el Repositorio de Información del Registro Laboral (RIRL), un repositorio de más de 600,000 documentos laborales digitales (contratos colectivos, registros sindicales y normas internas del lugar de trabajo) disponibles al público. Este recurso ha sido visitado por un promedio de 4,500 usuarios al mes.

**ENLACE.** Mesa de ayuda, adaptación, monitoreo y transferencia de conocimientos de las plataformas SINACOL y SIGNO en 16 CCL.  
Revisión y evaluación de sistemas, procedimientos y manuales de servicio civil de carrera de los CCL.

**2022-2024:** El Centro de Conciliación Laboral (CCL) de Nuevo León aumentó hasta un 81 por ciento su tasa de casos completados, gracias a la adaptación y uso de las plataformas SINACOL y SIGNO.

**2022-2024:** El CCL de Chihuahua, a través de sus renovados procesos de conciliación y el establecimiento de un servicio civil de carrera, resolvió el 88 por ciento de los casos jurisdiccionales locales en un máximo de 45 días, en comparación con menos del 80 por ciento de casos de jurisdicción federal.

“Las plataformas SINACOL y SIGNO aumentan la eficiencia del trabajo de conciliación; en Nuevo León se realizan casi 300 conciliaciones diarias con solo 34 conciliadores. AIR nos ayudó a adaptar la plataforma SIGNO, por lo que asignó agentes de notificación de CCL en zonas geográficas predeterminadas en lugar de al azar, lo que aumentó la eficiencia y redujo el tiempo y los costos de transporte”.

– Gerente general del CCL Nuevo León

TECLAB trabajó en estrecha colaboración con los tribunales laborales en 10 entidades federativas para desarrollar su capacidad de hacer cumplir los derechos laborales consagrados en la reforma laboral e impartir justicia en coordinación con el nuevo sistema de conciliación laboral. Estos esfuerzos enfrentaron dificultades contextuales cuando el Congreso Federal reformó el Poder Judicial, de modo que los jueces fueran seleccionados por voto popular a partir de 2025.

En 2023-2024, el proyecto TECLAB asignó fondos de la ILAB para desarrollar unas Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo, un hito en el campo del derecho laboral colectivo elaborado para proporcionar recursos adicionales a los jueces federales y estatales sobre la implementación de los nuevos procedimientos en el derecho laboral colectivo. Las Guías ofrecen orientación accesible y dirigida por expertos sobre los procedimientos del Derecho Colectivo del Trabajo relacionados con conflictos sindicales y huelgas. Cubre audiencias incidentales y de juicio, recuento de pruebas, presentación de demandas, capacidad legal, conciliación judicial y procedimientos para iniciar y calificar una huelga, por lo cual sirve de recurso práctico para los profesionales del derecho laboral.

## RESULTADO 5. APOYO A LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS JUECES LABORALES Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES PARA EL PERSONAL DE LOS TRIBUNALES LABORALES

### CONTRIBUCIONES DE LOS PROYECTOS ILAB

### SUBRESULTADO

**TECLAB.** Evaluación operativa de los sistemas de justicia laboral del Estado de México, mejora de los perfiles laborales para la contratación de personal.

**2023-2025:** Los tribunales laborales del Estado de México aumentaron al 52 por ciento su tasa de casos jurisdiccionales resueltos en un promedio de siete meses o menos en lugar de en un año o más.

“Los tribunales laborales de otras entidades federativas no tienen un modelo de gestión tan desarrollado como el del Estado de México y, por lo tanto, los juicios duran más. Acelerar las resoluciones de las causas ha contribuido a fortalecer el mercado laboral y a evitar que haya más violencia”.

– Miembro del Poder Judicial, Práctica Laboral, Estado de México

## LECCIONES APRENDIDAS

**Rezagos de información sobre los derechos laborales aún prevalecen entre los trabajadores.** Si bien los trabajadores industriales son cada vez más conscientes de la reforma laboral y sus derechos, muchos de ellos aún carecen de información y tienen poco o ningún incentivo para exigir mejores condiciones de trabajo.

**Mayor demanda de servicios de justicia laboral impulsada por el progreso de las organizaciones de trabajadores.** El progreso de las organizaciones de trabajadores que han contado con apoyo de asistencia técnica puede aumentar la demanda de servicios de conciliación laboral y justicia. Como se refleja en los proyectos financiados por ILAB, el monitoreo coordinado y la presentación de informes cruzados permitirían obtener información exhaustiva sobre la oferta, la demanda, la calidad, la satisfacción y el impacto de estos servicios.

**Adaptación de las estrategias de divulgación a las necesidades de las trabajadoras.** La estrategia logística debe seguir siendo flexible y adaptable, ya que muchas trabajadoras hacen frente a múltiples responsabilidades, incluidas el cuidado de personas, viven en hogares multigeneracionales o mixtos, y la participan en actividades fuera del hogar después de terminar sus turnos.

**Empalme de derechos laborales.** Los derechos laborales a menudo se empalman e interactúan en los lugares de trabajo y las organizaciones de trabajadores. El fortalecimiento de las instituciones para proteger y promover estos derechos es más eficaz si se utilizan enfoques integrados para atender múltiples derechos laborales.

**Relevancia de la madurez del proyecto y los recursos en los resultados.** Más recursos y mayor duración de los proyectos conducen a resultados más sustanciales y sostenibles, incluidos nuevos sindicatos democráticos independientes y una transferencia exitosa de soluciones de desarrollo tecnológico e institucional a las autoridades laborales a nivel federal y estatal.

## METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación trianguló las múltiples fuentes cualitativas mediante el método de Cambio Más Significativo (MSC) con datos estadísticos de monitoreo del proyecto y fuentes secundarias oficiales. Por medio de narrativas robustas, la evaluación detalló quién/qué cambió, cómo, cuándo y dónde, así como la importancia de los cambios. Las historias de cambio significativo también documentaron el impacto del cambio en las poblaciones con mayor riesgo de explotación laboral y evidencia de la sostenibilidad y los efectos en cadena de estos cambios.

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