

EL CAMBIO QUE NO TERMINA DE LLEGAR: LA REFORMA LABORAL A 4 AÑOS.



*A la memoria de Don Pablo González Casanova, intelectual comprometido siempre con las causas de las
y los trabajadores de México y el Mundo*

El cambio que no termina de llegar

La Reforma Laboral a 4 años de su aplicación

**Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical
Centro de Apoyo para la Libertad Sindical**

Equipo de Investigación CILAS:

Álvarez Ríos Edgar Iván

Bueno Rodríguez Luis

Gómez Zuppa Willebaldo

Rangel Rojas Luis Guillermo

Reyes Sánchez Rigoberto

Rodríguez Chávez Grecia Irani

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Legitimaciones de Contratos Colectivos de Trabajo | 7 |
| CCT NO LEGITIMADOS..... | 28 |
| 3. Nuevas instituciones..... | 34 |
| Instituciones Federales | 34 |
| Instituciones Locales..... | 44 |
| 4. Titularidades / Disputas bajo el nuevo modelo..... | 47 |
| 5. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)..... | 52 |
| 6. En voz de los actores: ¿Hay Libertad Sindical en México? | 56 |
| 7. ¿Ha habido avances en materia de género? | 60 |
| 8. Conclusiones Generales..... | 66 |

1. Introducción

Han pasado cuatro años desde la puesta en marcha de la Reforma Laboral de 2019. Una transformación pretendidamente profunda en el mundo del trabajo en el país, de las reglas del juego sindical y laboral que abriría las puertas para saldar una deuda histórica del Estado y patronos para con las personas trabajadoras del país: que éstas pudieran finalmente acceder a un marco de libertad y democracia sindical lo cual, eventualmente, se traduciría en mejores condiciones para la negociación colectiva y, por tanto, de la mejora sustancial de las condiciones de vida de las personas que vivimos de nuestro trabajo y que hemos podido escapar, al menos por ahora, de las múltiples formas de ocupación sin derechos.

Como hemos mencionado en anteriores reportes y comunicaciones, si bien la Reforma del 2019 significa avances importantes (aunque en algunos casos insuficientes)¹ en el marco normativo y legal de las relaciones laborales y sindicales, las principales problemáticas las encontramos en el paso del papel a su aplicación real y concreta. Para que esta Reforma tenga efectos positivos y tangibles es fundamental que todos los actores directa e indirectamente involucrados asuman su rol con seriedad, compromiso, ética y apegados al espíritu de la propia Reforma: buscar garantizar que las y los trabajadores del país, con plena libertad y garantías puedan autoorganizarse y construir sus propias organizaciones sindicales, dirigidas por, para y en defensa de los intereses de la clase trabajadora del país. Esto significa, por parte de las empresas y empleadores abandonar sus políticas antisindicales y de intervención, así como sus formas de control y sinergia con las mafias sindicales corruptas y corporativas, cambio que se antoja casi imposible, pues los sindicatos fuertes, democráticos y auténticos, son un contrapeso a las ganancias que las empresas obtienen a costa de la vida de millones de personas trabajadoras. El interés económico empresarial empuja a los empleadores a utilizar prácticas antisindicales o a cobijar y promover al sindicalismo de protección.

El papel del Estado está en garantizar la aplicación puntual y apegada al respeto, garantía y promoción de los Derechos Humanos Laborales, lo que se traduce en la consolidación del nuevo marco institucional, teóricamente sin las prácticas corruptas del anterior modelo, así como en la salvaguarda del espíritu de la Reforma: libertad, autonomía y democracia sindical, contratación colectiva auténtica, así como al acceso pronto y expedito a la justicia.

Corresponde a las organizaciones sindicales, y aquí nos referimos a las auténticas organizaciones conformadas por y para las y los trabajadores y que legítima y lealmente defienden sus intereses, y no al todavía hegemónico “sindicalismo” corrupto, mafioso, blanco y/o de protección (CTM, CTC, CROC, CROM, CATEM, FNSI, etc.); velar porque las nuevas garantías y posibilidades del nuevo modelo se apliquen realmente, buscar expandir la fuerza y alcance del sindicalismo independiente, democrático y auténtico. Ser vigías de que autoridades estatales y empresas no simulen el cumplimiento de las nuevas disposiciones ni den continuidad a las prácticas del pasado que tanto daño le han hecho a las y los trabajadores del país.

A las organizaciones y actores de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación, y sociedad en general, nos corresponde cobijar las aspiraciones de las y los trabajadores por su empoderamiento, extemar solidaridad y

¹ Estimamos que los propósitos de combate a fondo al sindicalismo charro y al propio modelo corporativo de control de las y los trabajadores requieren medidas mucho más profundas que las aterrizadas en la limitada reforma laboral de 2019.

ser activos críticos que construyamos un entorno social que refuerce la confianza de los trabajadores por tomar su destino en sus manos y construir sus propias organizaciones sindicales.

El cuarto aniversario de la Reforma es importante porque es el momento en que se está cerrando el periodo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Hecho que plantea algunas interrogantes importantes: ¿realmente los contratos que se han dado por válidos fueron producto de consultas apegadas a los principios marcados en la Reforma?, ¿Cuál ha sido el derrotero de los pocos contratos que han sido rechazados?, ¿han tenido como resultado el surgimiento de nuevas y auténticas organizaciones sindicales?, ¿qué pasará con las decenas de miles de contratos que no se legitimarán en las próximas semanas?, ¿El cierre del periodo de legitimaciones está significando un borrado del mapa de los contratos de protección? Para avanzar en la búsqueda de respuestas a estas y otras preguntas, este reporte presenta algunos acercamientos empíricos a partir del trabajo de gabinete, teniendo como fuente principal la información que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) publica, así como la experiencia acumulada por el monitoreo y seguimiento de tantos procesos de legitimación como nos ha sido posible, además de la información brindada por las y los propios dirigentes sindicadas mediante entrevistas semiestructuradas. Hemos encontrado preocupantes tendencias simulatorias, así como criterios irregulares, si no es que arbitrarios, por parte del Centro en la validación de los distintos procesos de legitimación.

El cuarto aniversario de la Reforma es también el primero en el que, tanto a nivel federal como estatal, los nuevos Centros de Conciliación, como los tribunales laborales están ya operando en todo el país. En algunos estados de clara importancia económica y demográfica (como la Ciudad de México o Nuevo León) las nuevas instituciones tienen apenas un poco más de medio año operando, lo que hace aún prematuro tener elementos suficientes para valorar a profundidad sus resultados. Sin embargo, como se describe en el reporte, ya empiezan a aparecer algunos elementos que asoman tendencias preocupantes en cuanto al funcionamiento de las nuevas instituciones.

Durante los últimos meses se han sumado también nuevas experiencias en la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC, tal es el caso de: *VU Manufacturing* en Piedras Negras, Coahuila; *BBB Industries* en Reynosa, Tamaulipas; *Saint-Gobain México* en Cuautla, Morelos y *Unique Fabricating* en Querétaro. Estos casos se suman a los anteriores para construir una valoración cada vez más amplia de los alcances del MLRR.

Otro elemento clave del periodo de transición que estamos viviendo son todas las disposiciones relativas a la perspectiva de género, tanto en el cumplimiento de los criterios de proporcionalidad, como en el desarrollo de protocolos de atención y prevención de acoso y hostigamiento en los centros de trabajo, entre otros temas de vital importancia en lo tocante a los derechos de las mujeres trabajadoras.

En las últimas décadas decenas de activistas y movimientos sindicales marcaron las pautas y agendas de cuáles tendrían que ser los cambios urgentes en el mundo laboral en el país, algunos de los cuales se han materializado, parcialmente, en la Reforma. Sin embargo, uno de los problemas de origen en la Reforma es que esta ha tenido un camino que va de arriba hacia abajo. La renegociación a escala trinacional del anterior TLCAN llevó a la firma del T-MEC y su capítulo laboral. Éste condujo a las reformas al marco legal mexicano a las que referiremos como la *Reforma Laboral*; y luego a la puesta en marcha del Nuevo Modelo Laboral, a las consultas de legitimación, nuevos lineamientos y protocolos, etcétera.

Es así que el presente reporte busca hacer una contribución desde una postura crítica al debate público sobre estas cuestiones. Como mencionamos arriba, fue construido a partir de la combinación tanto de trabajo de gabinete, entrevistas semiestructuradas a dirigentes y trabajadoras y trabajadores que de una u otra manera han estado en el centro de los eventos relacionados con la aplicación del nuevo modelo, así como de la propia experiencia empírica acumulada a través de las actividades que desarrolla el *Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México*. No pretende ser la última palabra sobre los resultados de la aplicación de la Reforma Laboral en el país, sino un insumo de utilidad para cualquier persona interesada en el mundo del trabajo mexicano, pero principalmente busca dotar de herramientas al que debería de ser el principal actor de la Reforma Laboral: la clase trabajadora mexicana.

2. Legitimaciones de Contratos Colectivos de Trabajo

Al llegar al cuarto aniversario de la Reforma Laboral, el evento de mayor interés es el cierre del periodo para celebrar las consultas de legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT). Si bien originalmente se proyectó que el conjunto de CCT que no fueran legitimados antes del 1 de mayo desaparecerán, se hizo una breve expansión hasta el 31 de julio (siempre que se inicie el trámite antes del 1 de mayo). La extensión en el calendario obedece a niveles de retraso superiores a los esperados con relación al total de sindicatos obligados a legitimar, así como a la propia superación de capacidades para dar seguimiento al CFCRL.

Vistos los números globales, el resultado esperado es revelador del nivel de simulación sindical que es la norma en el país. Con un universo declarado por las autoridades (en su última corrección) de 139 mil CCT², de los cuales, se espera se legitimen poco más del 10% para el 31 de julio. De lo anterior se desprenden dos preguntas generales. Primero, ¿qué pasará con todas las empresas que no legitimen en los días que quedan? Y segundo, de los contratos legitimados, ¿realmente significan un ejercicio pleno de la libre decisión de las y los trabajadores?

Sobre la primera pregunta, por lo pronto, no es más que posible previsualizar algunas hipótesis generales. Una posibilidad es que, para no pocos de los sindicatos corporativos y de protección, prefieran hacer que el CCT en cuestión desaparezca, solo para buscar una nueva firma de CCT pasado el periodo legal.³ Otra opción, la más preocupante, podría ser que los empleadores opten por dejar que desaparezcan los CCT y avanzar hacia un modelo de contratación individual que en los hechos haga desaparecer la (simulada) negociación y contratación colectiva, por no hablar del acceso a una negociación auténtica. La tercera posibilidad, por la que el movimiento sindical y en general todos los actores que defienden a la clase trabajadora y los derechos humanos laborales deberían apostar es la revitalización del mundo laboral en el país y el florecimiento de nuevas y auténticas organizaciones sindicales.

Lograr este objetivo presupone la existencia de una masa crítica de trabajadoras y trabajadores que, conscientes de sus derechos decidan organizarse libremente en sindicatos independientes y democráticos. En cualquier caso, no será sino hasta el segundo semestre del año, una vez que quede claro qué empresas no legitimaron su CCT, que se verá, realmente el camino que tome el mundo del trabajo nacional después del periodo de legitimación.

Por otro lado, está la cuestión de qué ha pasado con los CCT que formalmente han sido validados. ¿El que un CCT se haya legitimado implica que realmente su procedimiento se apegó a los principios de la ley? Desde un inicio, ha sido motivo de crítica que el mismo sindicato titular sea el responsable de organizar la consulta de legitimación y que traslade sus prácticas corporativas -obviamente también en el caso del sindicalismo de protección- a las consultas de legitimación. Formalmente, para evitar lo anterior, todo proceso de legitimación tendría que ser validado por el CFCRL y, en caso de que no se cumpliera con las disposiciones de ley, el contrato no se daría por validado y, si se cumpliera el plazo, terminaría por desaparecer. Sin

² La cifra original hablaba de un total de 550 mil contratos colectivos a ser legitimados. Ignoramos las causas de la sustantiva reducción a 139 mil.

³ En este caso, los sindicatos tendrían que respetar la Ley relacionada con la celebración de un contrato colectivo inicial (ver el Artículo 390 Ter de la LFT)

embargo, ¿qué elementos hay para asegurar que el CFCRL siguió y tuvo los elementos suficientes para aceptar una votación de validación?

Además del Décimo Primero Transitorio y el 390 Ter -que originalmente también aplica para el contrato colectivo inicial y las revisiones contractuales-, en términos prácticos, existen dos documentos claves que regulan el accionar de las nuevas disposiciones y procedimientos para la legitimación de los contratos. Los llamados “*Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*”⁴ y el “*Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos Existentes*”⁵. Ambos documentos son generalizaciones insuficientes para comprobar que, efectivamente, los funcionarios del CFCRL se apegaron al cumplimiento de la ley para dar por válida una consulta.

Por mencionar algunos ejemplos, los *Lineamientos* no establecen el principio de independencia y autonomía sindical (art. 4). O en su artículo 14, dicho documento marca que el Centro podrá requerir a los sindicatos que retiren información falsa o que pueda alterar el desarrollo de la jornada electoral en cuestión, sin embargo, en los hechos, los funcionarios y verificadores sólo hacen actos de presencia física en los centros de trabajo hasta el día de la votación y no hay un esfuerzo por parte de las autoridades por difundir ampliamente entre las personas trabajadoras, o en su defecto para actores de la sociedad civil, los medios para hacer saber de irregularidades en los días previos al proceso. En su artículo 15, no hace explícito que el conteo sea público para toda la base trabajadora (indefinición que ha permitido en no pocos casos, conteos de votos a puerta cerrada). Los *lineamientos* introducen el criterio de “duda razonable”, el cual es arbitrario, al tiempo que lo limita a la “veracidad de la documentación presentada” no así de otros elementos probatorios por parte de las personas trabajadoras.

Lo anterior abre la gran incógnita respecto a la auténtica validez de las consultas ya realizadas y que han sido avaladas por el CFCRL. Por principio de cuentas se encuentra la obvia observación sobre que el sindicato que legitime sea juez y parte en un proceso que le podría significar, en caso de que el CCT sea rechazado, perder una fuente de ingresos fáciles para todas las mafias que por décadas se han enriquecido a costa de las y los trabajadores.

Pero más allá de esto y de las observaciones que puedan hacerse al marco jurídico en general, están las propias condiciones que, sin homologación de criterios ha tomado el CFCRL para validar, en variadas interpretaciones de la ley, las consultas. Especialmente respecto al criterio de mayoría de trabajadores que validan su CCT.

De acuerdo con la norma, el artículo 390 de la LFT señala que:

“Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que **su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo** a través del voto personal, libre y secreto...” (LFT, 2019) (negritas nuestras)

Dejemos claro de entrada que el 390 Ter se aplica para el contrato inicial, para la revisión de contrato y para la legitimación del contrato colectivo. Para la legitimación, el transitorio Décimo Primero de la LFT establece:

⁴ Ver: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0

⁵ Ver: https://www.dof.gob.mx/2022/CFCRL/Idemocracia_sindical.pdf

“**Décimo Primero.** Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.”

Para la legitimación entendemos que aplica todo el artículo 390 Ter salvo su Frac. IV que sólo procede para el contrato inicial o la revisión contractual. Sin embargo, como se verá más adelante, a partir de la revisión de actas validadas y publicadas por el CFCRL, se han estado aplicando, cuatro criterios distintos para dar por válidas las legitimaciones de los CCT.

- a) **El universo se define como el total de votantes.** Es decir, sin tomar en cuenta la tasa de participación del padrón, sólo se toma como referencia el resultado absoluto de los votos emitido para considerar la mayoría. Es la coartada que han usado los charros y líderes de protección patronal, entre otras muchas maniobras, para legitimar contratos con el mínimo posible de votantes, normalmente acarreados o bajo alguna coacción. Lo cual sería un síntoma de la ausencia de una auténtica negociación colectiva, así como de garantizar el acceso a la información para las personas trabajadoras, lo que va en contra de los propósitos de la nueva LFT y del capítulo 23 del T-MEC.
- b) **El universo es el de los afiliados al sindicato titular.** Con este universo, se calcula que el CCT se legitima o se aprueba el proyecto de su revisión cuando la mayoría de los afiliados vota a favor. Para la ley no importa la circunstancia de afiliación o no al sindicato titular a cargo del proceso de legitimación o de revisión contractual. El sujeto de derecho en los procesos de legitimación y de aprobación del contenido del proyecto de revisión de contrato, según la ley, no son los afiliados sino los protegidos por el contrato. De hecho, el padrón que debe entregar el sindicato titular al Centro es el padrón de todas y todos los trabajadores cubiertos por el contrato y no el padrón de afiliados. Este padrón, acorde con la Ley, es justamente el que el sindicato debe entregar al CFCRL para iniciar el proceso de legitimación y es el que sirve como universo para definir y calcular la mayoría para poder legitimar el contrato en la consulta. Además, el reporte que se entrega al CFCRL por parte del sindicato, una vez realizada la consulta, ni siquiera refiere el número de afiliados porque es irrelevante para el cálculo de la mayoría.
- c) **Mayoría de votantes del universo de los cubiertos por el contrato, pero validando con una participación superior al 50%.** En este caso se admite que el universo es el del total de trabajadoras/es cubiertos por el contrato, pero se construye un nuevo universo cuando se estima que se cumple la Ley cuando vota – no importa si a favor o en contra del contrato- la mayoría de ese universo.
- d) **Mayoría del padrón total de trabajadoras y trabajadores cubiertos por el contrato legitiman su CCT.** Ya sea que estén o no afiliados al sindicato titular, pertenezcan o no a otro sindicato o no pertenezcan a ninguno. Los trabajadores de confianza están excluidos. Es este el criterio apegado a la Ley.

Existe un buen número de casos de sindicatos que han legitimado sus contratos o que han aprobado sus convenios de revisión cumpliendo con la Ley plenamente. Destacan los casos del SINTTIA en *General Motors* de Silao, de *Saint Gobain*, los sindicatos de *MetLife*, del *INAOE*, entre otros. Todos ellos obtuvieron una amplísima mayoría de votos favorables, muy superior al 50%, calculada con base al total de trabajadoras/es cubiertos por el contrato. Lo preocupante es que haya sindicatos que han

obtenido su constancia de legitimación o el registro de su nuevo contrato bajo alguno de los tres primeros criterios de lo que se puede deducir, al menos, una irregularidad en cuanto a las valoraciones y decisiones del CFCRL. En cualquier caso, es claro que el Centro ha estado actuando, por las razones que sean, con poca consistencia para validar o no dar por validados los distintos CCT.

Otro elemento que genera preocupación sobre los CCT ya legitimados es el hecho de la existencia de no pocos contratos validados con un abrumador 100% del total de los trabajadores con derecho a votar, es decir cubiertos por el CCT. Parecería que en estos casos existía ya la utopía de la democracia sindical, sin embargo, aprobaciones tan contundentes suelen ser una señal de actuación corporativa y antidemocrática. ¿Ninguna persona trabajadora estaba ausente, en vacaciones, con licencia, olvidó votar, etc.? Es poco probable.

Para hacer un acercamiento empírico al proceso de legitimación próximo a cerrar, se realizó un análisis general de las actas de contratos legitimados publicados por el Centro, cuyos resultados generales se presentan a continuación:

METODOLOGÍA

Para finales de marzo, el universo de CCT legitimados que presentaba el CFCRL de 2023 era de 14,700 CCT; sin embargo, esta cifra nos ofrecía un panorama difícil de observar si queremos indagar en la representatividad de los procesos de legitimación, así como la participación de los trabajadores y los criterios utilizados para validar o no el proceso de legitimación. Para indagar en estos temas es necesario analizar las actas de todos y cada uno de los procesos, lo cual representaba una gran labor de análisis y procesamiento de datos. En tanto que no hay datos publicados integrados por el Centro.

Para tener datos fieles recurrimos al análisis de una muestra. La determinación del tamaño de la muestra es muy importante para realizar una investigación de manera correcta por lo que para la definición de muestras finitas con un universo de 14,700 CCT legitimados utilizamos la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño del universo

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra tu nivel de confianza

En este caso definiendo nuestro margen de error en 2% y un nivel de confianza del 95%, con nuestra población (universo muestral) de 14,000 CCT legitimados, nuestra muestra representativa fue de 2,068 actas de los procesos de legitimación de CCT para analizar. De esta manera tomamos de forma aleatoria este número de actas para analizar detalladamente los resultados que se reportaron y revisar la participación y distribución de los trabajadores consultados.

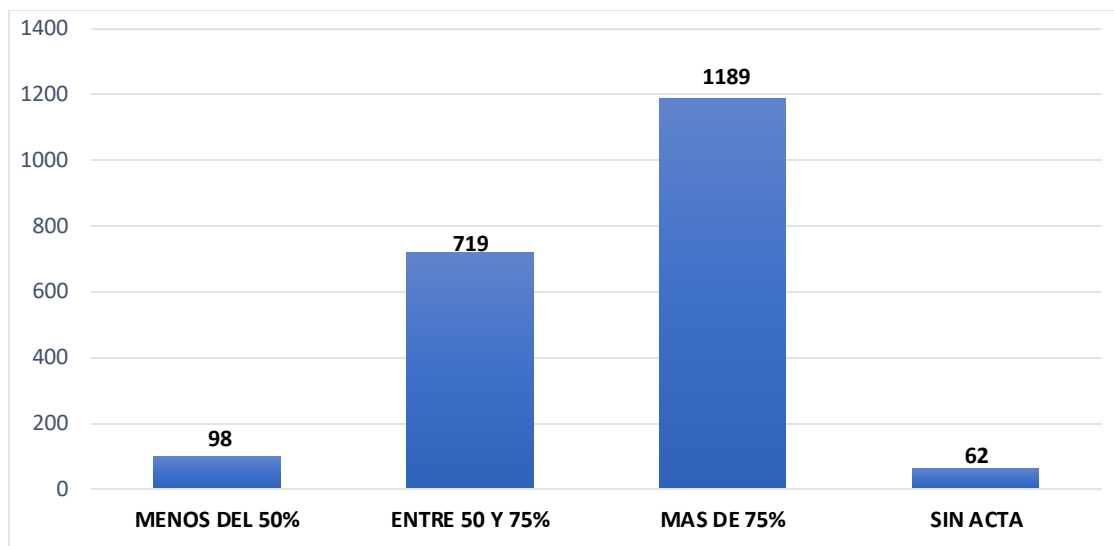
Frente a las actas, calculamos el nivel de aprobación del CCT sobre el total de los trabajadores cubiertos por el CCT y con derecho a participar en el proceso de legitimación y no sobre el número de votos emitidos. Una vez analizados las actas de los procesos de legitimación de los CCT obtuvimos los siguientes datos:

| Tabla 1 Porcentaje de Aprobación de la muestra (2,068 actas) | | | | |
|---|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------|
| Variable | 50% o menos | Entre 50 y 75% | Más del 75% | Sin Acta |
| No. De Casos | 98 | 719 | 1189 | 62 |
| % Muestra | 5% | 35% | 57% | 3% |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas reportadas por el CFCyRL

De acuerdo con los datos arrojados por el análisis de la muestra (2,068 actas), sólo en el 57% de ellas (1,189 actas) contaron con la aprobación de más del 75%, mientras que en el 35% de las actas revisadas (719 actas) la aprobación fue de entre el 50 y 75 por ciento, por lo cual podríamos decir que todos estos procesos legitimaron sus CCT de forma legal, ya que por lo menos el 50 por ciento más 1 de los trabajadores cubiertos por el CCT votaron por el SI en el proceso de legitimación. Sin embargo, en los casos de aquellos procesos de legitimación que contaron con una aprobación de menos del 50% de los trabajadores cubiertos por el CCT tenemos el 5% de nuestra muestra (98 actas). Este dato es muy relevante ya que de acuerdo con lo que hemos discutido aquí haciendo referencia al artículo 390 Ter, para legitimar el CCT se debe contar con al menos el 50% más 1 de la aprobación de los trabajadores cubiertos por el CCT en cuestión. Por otra parte, un dato que llama la atención es que, de esta muestra de 2,068 actas, existen 62 procesos de legitimación (3% de la muestra) que están a valados pero que no muestran o hacen públicas las actas para saber cuántas personas participaron y cuál fue el sentido de la votación.

Gráfica 1 Gráfico No. 1: PORCENTAJE DE APROBACIÓN DE LA MUESTRA (2068 ACTAS)



Fuente: Elaboración propia con base en las actas reportadas por el CFCyRL

Si analizamos las actas haciendo referencia al número de trabajadores que laboran en las mismas y que tienen el derecho de votar por legitimar su CCT podemos encontrar que de acuerdo a nuestra muestra sólo existen dos empresas con más de 10 mil trabajadores, lo que representa el 0.096 por ciento de nuestra muestra, mientras que son sólo 6 las empresas (0.29%) las que cuentan con un rango de entre 5 mil y 9,999 trabajadores, las empresas con entre 3 mil y 4,999 trabajadores son 28 casos (1.35%) y las que tienen entre 1,000 y 2,999 trabajadores contabilizan 148 casos (7.14%).

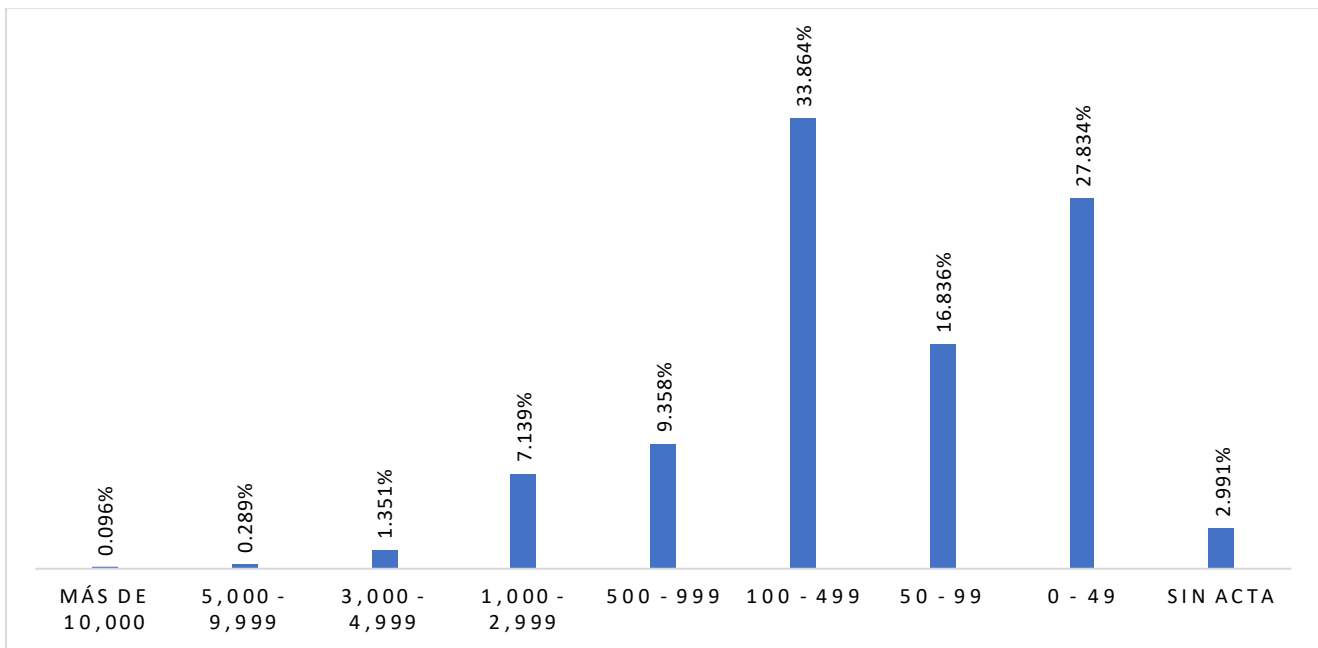
Tabla 2 Número de Trabajadores con derecho a voto en la legitimación

| RANGO DE TRABAJADORES | NÚMERO DE CASOS | % |
|-----------------------|-----------------|---------|
| Más de 10,000 | 2 | 0.096% |
| 5,000 - 9,999 | 6 | 0.289% |
| 3,000 - 4,999 | 28 | 1.351% |
| 1,000 - 2,999 | 148 | 7.139% |
| 500 - 999 | 194 | 9.358% |
| 100 - 499 | 702 | 33.864% |
| 50 - 99 | 349 | 16.836% |
| 0 - 49 | 577 | 27.834% |
| Sin acta | 62 | 2.991% |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas del CFCyRL

Los números de contratos legitimados es mayor si el número de trabajadores con derecho a votar son menores, por ejemplo, de 500 a 999 trabajadores representan el 9.36% (194 casos), mientras que para el rango de 100 a 499 trabajadores es el mayor porcentaje con 33.8% (702 casos) y el rango de 50 a 99 trabajadores concentra el 16.8% (349) casos y el rango de 1 a 49 trabajadores representa el 27.8% (577 casos). De tal forma que de acuerdo con la información contenida en la tabla número 2 podemos observar que poco más de 80 % de los casos están en centros de trabajo con menos de 500 trabajadores. El 50 por ciento de los casos de nuestra muestra está concentrado entre las empresas con un rango de 50 a 499 trabajadores con derecho a voto.

Gráfica 2 Número de trabajadores con derecho a voto en la legitimación



Fuente: Elaboración propia con base en las actas del CFCyRL

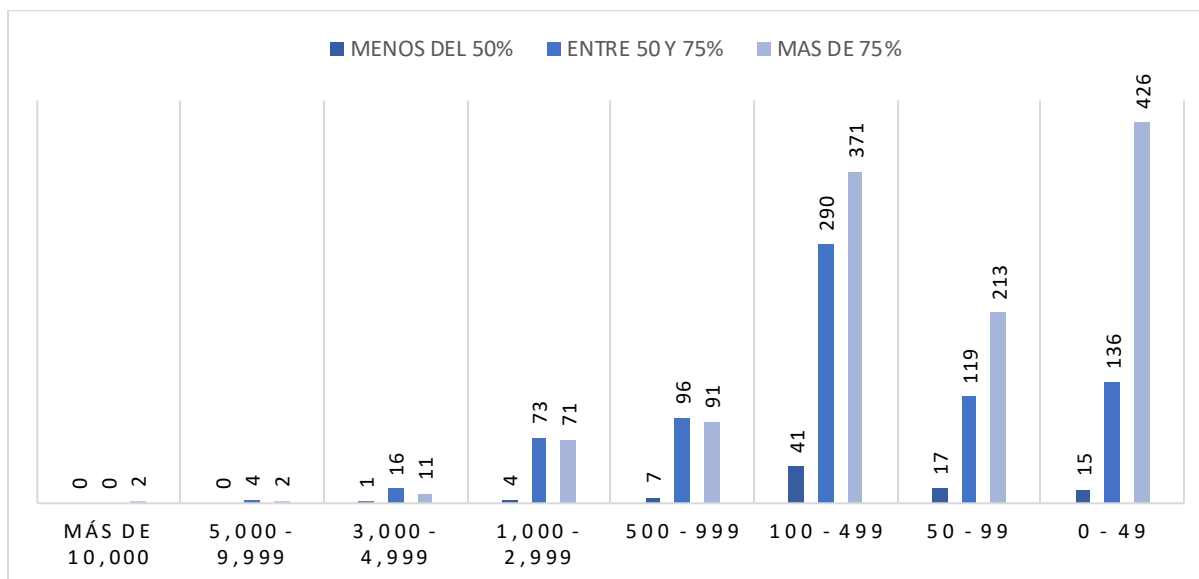
Cuando cruzamos estos datos de participación con el número de trabajadores con derecho a voto encontramos en porcentaje de participación de acuerdo con el número de trabajadores con derecho a voto (Tabla 3) En este caso encontramos que en cuanto más pequeñas son las empresas el rango de participación disminuye. Por ejemplo, en aquellos casos donde más de mil trabajadores tenían derecho a participar en la legitimación del CCT, en 86 casos participaron más del 75%, mientras que 93 casos se observó una participación de entre el 50 y 75 por ciento, y en sólo 5 casos participo menos del 50%. Sin embargo, estos datos se invierten cuando observamos a las empresas con menos de mil trabajadores son 80 casos los que cuentan con una participación por debajo del 50% (aspecto que de acuerdo con la ley no debieron haberse legitimado ya que careció de la participación de por lo menos el 50% mas 1 a favor del contrato colectivo), mientras que la participación entre el 50 y 75% se dan 714 casos, y en aquellas con una participación del más de 75% observamos que se presentan en mil 172 casos.

Tabla 3 Porcentaje de participación de acuerdo con el número de trabajadores con derecho a voto

| RANGO DE TRABAJADORES | MENOS DEL 50% | ENTRE 50 Y 75% | MAS DE 75% |
|-----------------------|---------------|----------------|------------|
| Más de 10,000 | 0 | 0 | 2 |
| 5,000 - 9,999 | 0 | 4 | 2 |
| 3,000 - 4,999 | 1 | 16 | 11 |
| 1,000 - 2,999 | 4 | 73 | 71 |
| 500 - 999 | 7 | 96 | 91 |
| 100 - 499 | 41 | 290 | 371 |
| 50 - 99 | 17 | 119 | 213 |
| 0 - 49 | 15 | 136 | 426 |
| Sin acta | 0 | 0 | 0 |

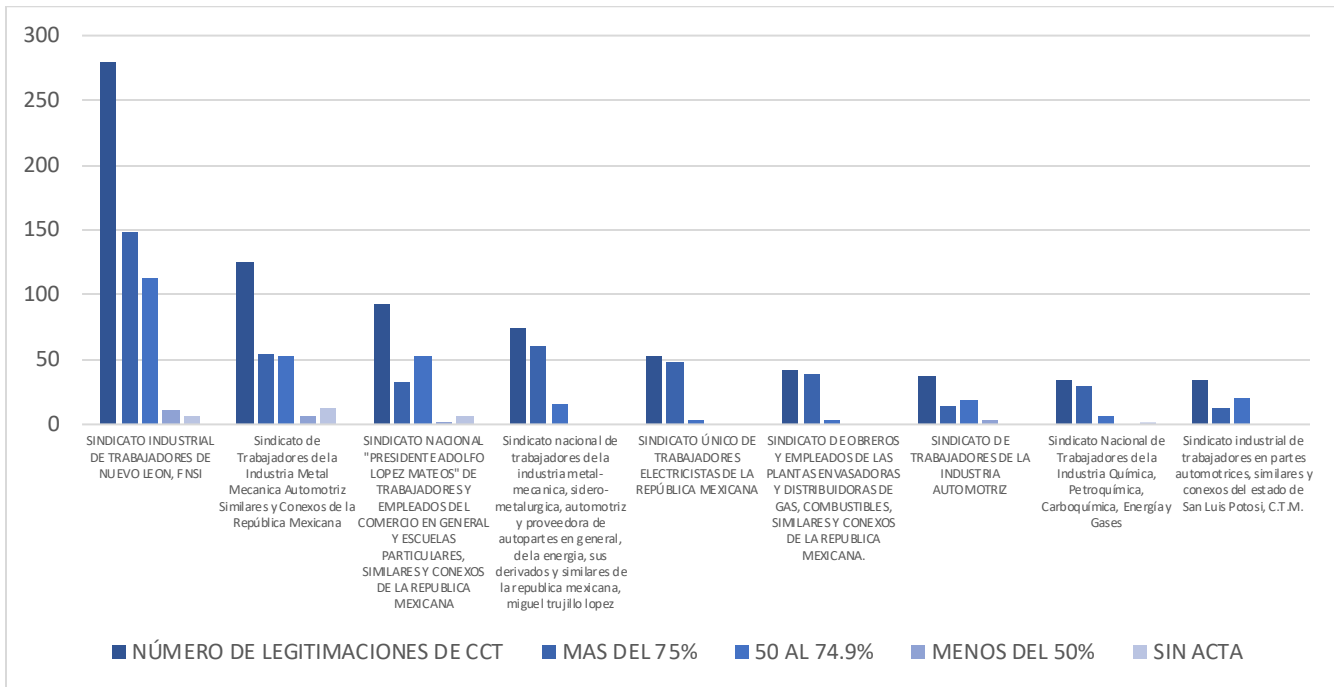
Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Gráfica 3. Porcentaje de aprobación por número de trabajadores



Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Gráfica 4. Sindicatos con mayores legitimaciones muestrales por nivel de participación



Fuente: Elaboración propia con base en las actas del CFCyRL

Cuando analizamos los casos por cada sindicato nos encontramos que aquellos que han destacado por múltiples denuncias en términos de la simulación y prácticas antidemocráticas son los que más procesos de legitimación han tenido en nuestra muestra de legitimaciones. La organización sindical con más legitimaciones es el Sindicato Industrial de Trabajadores de Nuevo León, perteneciente a la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI), un conocido sindicato blanco y pro-patronal, el cual cuenta con 279 legitimaciones en donde 149 procesos contaron con una participación de más del 75%, pero destaca que en 11 procesos se haya tenido menos del 50% de la participación y que 6 de ellos se encuentren sin acta pública. Destaca también que este sindicato presenta 7 procesos en donde el 100% de trabajadores vota a favor del CCT, lo más curioso es que en estos procesos el número de trabajadores con derecho a voto no llega ni siquiera a 20 trabajadores (Cuadro No. 5). Le sigue el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal – Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM) perteneciente a la CTM con 126 procesos en los cuales destaca el dato de tener 6 procesos con menos del 50% de participación y 12 procesos sin acta pública de resultados. Llama la atención que en 4 procesos tienen el 100% de participación en empresas con menos de 20 trabajadores (Tabla 7).

Tabla 4. Sindicatos con más procesos de legitimación según niveles de participación

| SINDICATO | NÚMERO DE LEGITIMACIONES DE CCT | MAS DEL 75% | 50 AL 74.9% | MENOS DEL 50% | SIN ACTA |
|--|---------------------------------|-------------|-------------|---------------|----------|
| Sindicato industrial de trabajadores de Nuevo León, FNSI | 279 | 149 | 113 | 11 | 6 |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | 126 | 55 | 53 | 6 | 12 |
| Sindicato nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de trabajadores y empleados del comercio en general y escuelas particulares, similares y conexos de la República Mexicana | 93 | 32 | 53 | 2 | 6 |
| Sindicato nacional de trabajadores de la industria metal-mecánica, siderometalúrgica, automotriz y proveedora de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la República Mexicana, Miguel Trujillo Lopez | 75 | 60 | 15 | 0 | 0 |
| Sindicato único de trabajadores electricistas de la república mexicana | 52 | 48 | 4 | 0 | 0 |
| Sindicato de obreros y empleados de las plantas envasadoras y distribuidoras de gas, combustibles, similares y conexos de la república mexicana. | 42 | 39 | 3 | 0 | 0 |
| Sindicato de trabajadores de la industria automotriz | 37 | 14 | 19 | 4 | 0 |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Energía y Gases | 35 | 29 | 6 | 0 | 1 |
| Sindicato industrial de trabajadores en partes automotrices, similares y conexos del estado de San Luis Potosí, C.T.M. | 34 | 13 | 21 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Tabla 5 Legitimaciones del Sindicato Industrial de Trabajadores de Nuevo León, FNSI con 100% de aprobación

| Sindicato | Empresa | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor |
|--|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|---------|-----------|
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEON, FNSI | SACMI MOLDS & DIES MEXICO S.A. DE C.V. | 17 | 17 | 17 | 0 | 17 | 0 | 100% | 100.00 |
| | D&D MANUFACTURING DE MEXICO S.A DE R.L. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | HOWMET WHEEL DISTRIBUTION MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | PRODUCTOS DE PROCESO Y LUBRICANTES S.A. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | FABRICACIONES DE ACERO Y CONSTRUCCIONES S.A. DE C.V. | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | MEXICHEM SERVICIOS TRANSFORMADOS S.A. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | HOWMET MEXICO CASTING CENTER SERVICES S. DE R.L. DE C.V. | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 100.00% | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCyRL

Tabla 6 Legitimaciones del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal mecánica Automotriz Similares y conexos de la República Mexicana con 100% de aprobación

| SINDICATO | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | %Part | % a favor |
|--|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|---------|-----------|
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | Rack Processing de México, S. de R.L. de C.V. | 20 | 20 | 20 | 0 | 20 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | POLLMANN DE MEXICO SA DE CV | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100.00 | 100.00 |
| | LTC ROLL & ENGINEERING SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100.00% | 100.00 |
| | NISTRANS INTERNACIONAL DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100.00% | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Retomamos a estos dos sindicatos por ser las organizaciones que más procesos de legitimación de CCT han tenido de acuerdo con nuestra muestra, pero el caso de que una organización sindical tenga un 100% de aprobación mueve a la suspicacia, en primer lugar, porque se hace evidente la nula vida sindical en donde las divergencias son muestras de la vitalidad sindical, y en segundo porque en la gran mayoría de estos casos (120 de nuestra muestra) muchos de estos CCT tienen menos de 20

trabajadores con derecho a voto lo que permite discutir si no es una simulación, tal y como aparece reflejado en la información de la tabla no. 7 sindicatos y empresas con 100% de aprobación.

Llama la atención algunas empresas gaseras como la “GASODUCTOS DEL SURESTE, S. DE R. L. DE C.V.” la cual tiene 2 trabajadores en su CCT, o el caso de la empresa *Mexichem* y la empresa *Howmet* en donde está el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEON, FNSI, que tienen 4 y 3 trabajadores respectivamente. También resaltamos el caso de las empresas de generación de energía eléctrica en donde está el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES “NIKOLA TESLA”, pues la empresa con el mayor número de trabajadores con derecho a voto es de 19, pero algunas llegan a tener 3 o 4 trabajadores, y la naturaleza de las actividades indicaría que tendrían que estar más trabajadores cubiertos por el CCT. O bien el caso de Iberdrola en Ramos Arizpe Coahuila sindicalizada con el Sindicato nacional de trabajadores de la industria metal-mecánica, siderometalúrgica, automotriz y proveedora de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la república mexicana, Miguel Trujillo López que tiene 17 trabajadores única mente para validar el CCT. Por otra parte, y haciendo énfasis en el sector eléctrico, está el SUTERM, quien administra y legitima 15 CCT de diferentes empresas que tienen menos de 15 trabajadores con derecho a voto en estos procesos y todos ellos votan por el CCT, en su gran mayoría, por cierto, vinculadas al corporativo Iberdrola, y en varios de los CCT vinculados a esta trasnacional de origen español, legitimando en el **mismo día, y con la misma dirección** para distintas razones sociales menores. Este es un ejemplo clarificador del cambio de los sindicatos tradicionalmente charros y burocráticos a ser partícipes y cómplices del sindicalismo de protección, la dispersión laboral, la desprotección y el *outsourcing*.

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| ASOCIACION DE AUTENTICOS TRABAJADORES DE LA RAMA INDUSTRIAL, CONSTRUCCIÓN, TRANSPORTE DE MATERIALES EN GENERAL, ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y MANTENIMIENTO EN GENERAL SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MORELOS | CLUSTER COMERCIAL QUIRON S.A DE C.V | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS, EMPLEADOS Y AGENTES DE VENTAS, DE LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y OFICINAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | DON DIEGO SOLAR, S.A.P.I. DE C.V. | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Asociación Sindical de Trabajadores de la Industria Gráfica y Actividades Conexas en la Ciudad de México | IMPRESIONES GARIBAY S.A. DE C.V. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA EN GENERAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ, C.T.M. | PRO ACTIVITY BUSINESS S.A. DE C.V. | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL RAMO DEL COMERCIO Y VENTAS EN GENERAL DEL ESTADO DE JALISCO | FRENOS UNICOS SANTA ANITA S.A. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS DE LA PLANTA GARLOCK DE MEXICO, S.A. DE C.V. | GARLOCK DE MÉXICO, S.A. DE C.V. | 62 | 62 | 62 | 0 | 62 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | COMPAÑIA MEXICANA DE GAS COMBUSTIBLE, S.A. DE C.V. | 98 | 98 | 98 | 0 | 98 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | GAS EXPRESS NIETO DE MEXICO, S.A. DE C.V. | 62 | 62 | 62 | 0 | 62 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | COMPAÑIA MEXICANA DE GAS COMBUSTIBLE, S.A. DE C.V. | 33 | 33 | 33 | 0 | 33 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | GAS NARVARTE, S.A. DE C.V. | 17 | 17 | 17 | 0 | 17 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | SERVICIOS EMPRESARIALES ESPECIALIZADOS DE MEXICO, S.A. DE C.V. | 17 | 17 | 17 | 0 | 17 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | GAS POPO, S.A. DE C.V. | 13 | 13 | 13 | 0 | 13 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | GASAMEX, S.A. DE C.V. | 12 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | COMPANIA DE GAS DEL CENTRO, S.A. DE C.V. | 9 | 9 | 9 | 0 | 9 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | GASODUCTOS DEL SURESTE, S. DE R. L. DE C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS PLANTAS ENVASADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE GAS, COMBUSTIBLES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. | SERVICIOS ESPECIALES DE GAS LP, S.A. DE C.V. | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MATCO | EMPRESAS MATCO, S.A. DE C.V. | 30 | 30 | 30 | 0 | 30 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIA, COMERCIO Y OFICIOS MÚLTIPLES FRANCISCO VILLANUEVA CASTELO C.T.M. | TRANSPORTES CHANA SA DE CV | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, TERRACEROS DEL TRANSPORTES Y MAQUINARIA PESADA, SIMILARES, ANEXOS Y CONEXOS DEL ESTADO DE QUERÉTARO | INCANINSULA, S.A DE C.V | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, TERRACEROS, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE VERACRUZ. CON RESIDENCIA EN ALVARADO, VERACRUZ | GRUPO NURBAN DE MEXICO TERRENOS S.A. DE C.V. | 18 | 18 | 18 | 0 | 18 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria del Acero, Tubo y Laminados, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí C.T.M. | Servicios a Tubos y tuberías S.C. de R.L. de C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, ASBESTO, YESO, ENVASES Y SUS PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | CAL DE APASCO S.A. | 88 | 88 | 88 | 0 | 88 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, ASBESTO, YESO, ENVASES Y SUS PRODUCTOS | CEMEX OPERACIONES MEXICO S.A. DE C.V. | 40 | 40 | 40 | 0 | 40 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | | | | | | | | | | |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, ASBESTO, YESO, ENVASES Y SUS PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | CEMEX OPERACIONES MÉXICO S.A. DE C.V. | 28 | 28 | 28 | 0 | 28 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, ASBESTO, YESO, ENVASES Y SUS PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | HOLCIM MEXICO OPERACIONES S.A. de C.V. | 18 | 18 | 18 | 0 | 18 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL PLASTICO, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ, C.T.M. | ZEON KASEI MEXICO, S.A. DE C.V. | 9 | 9 | 9 | 0 | 9 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y MAQUILADORA DE COAHUILA, C.T.M. | ARNECOM S.A DE C.V | 15 | 15 | 15 | 0 | 15 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | Rack Processing de México, S. de R.L. de C.V. | 20 | 20 | 20 | 0 | 20 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | POLLMANN DE MEXICO SA DE CV | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | LTC ROLL & ENGINEERING SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana | NISTRANS INTERNACIONAL DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, AUTOPARTES, QUIMICOS, PLASTICOS, RESINA Y DERIVADOS, C.T.M. | MITSUI GIJTSU KOGYO MEXICO S.A. DE C.V | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VIDRIERA DE LA REPUBLICA MEXICANA CTM | VIDRIERA MONTERREY S.A. DE C.V. | 48 | 48 | 48 | 0 | 48 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, HOTELERA, GASTRONÓMICA, CONSTRUCCIÓN DE HOTELES, CENTROS TURISTICOS Y OTROS DEL MUNICIPIO DE TAXCO, GUERRERO SECCIÓN 119 DEL SIT.I.H.G.A. C.T.M. | ABRAHAM RABADAN OCAMPO | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores de servicios y la industria en general, simlares y conexos del estado de san luis potosí | DEACERO RECYCLING S.A. DE C.V. | 11 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL ESTADO DE JALISCO | LAMINADORA MEXICANA DE METALES, S.A. DE C.V. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | Linea Coahuila Durango, S. A. de C. V. | 184 | 184 | 184 | 0 | 184 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | Ferrocarril y Terminal del Valle de México, S.A. de C.V. | 148 | 148 | 148 | 0 | 148 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | Ferrocarriles Suburbanos, S.A.P.I. de C.V. | 101 | 101 | 101 | 0 | 101 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | BOMBARDIER TRANSPORTATION MEXICO S.A. DE C.V. | 93 | 93 | 93 | 0 | 93 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | Construcción, Mantenimiento, Ferrovías y Subsistemas, S. A. de C. V. | 51 | 51 | 51 | 0 | 51 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | BULK MATIC DE MÉXICO, S. DE R. L. DE C. V. | 42 | 42 | 42 | 0 | 42 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | Equipos Ferroviarios del Norte, S. A. de C. V. | 33 | 33 | 33 | 0 | 33 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | LOCOMOTIVE MANUFACTURING AND SERVICES S.A. DE C.V. | 31 | 31 | 31 | 0 | 31 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | ASCH, S.A. DE C.V. | 21 | 21 | 21 | 0 | 21 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana | LOCOMOTORAS SAN LUIS, S.A. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato de Trabajadores Portuarios de Progreso, C.R.O.M., al Servicio de Multisur, S.A. De C.V. | MULTISUR, S.A. DE C.V. | 47 | 47 | 47 | 0 | 47 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE EXPENDIOS DE CALZADO Y SIMILARES DEL D.F. | CALZADOS EL SARDINERO SA DE CV | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES, EN EL ESTADO DE MEXICO | GASOLINERA ADOSAL, S.A DE C.V. | 28 | 28 | 28 | 0 | 28 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN CENTROS COMERCIALES Y SUS ANEXOS EN EL ESTADO DE JALISCO | SANCHEZ & CARRANZA ABOGADOS, S.C. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y CONEXAS | MATERIAS PRIMAS MONTERREY, S. DE R.L. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Industrial de Obreros Textiles y Similares "Fernando S. Romero" | HILATURAS ROCA S.A. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | SACMI MOLDS & DIES MEXICO S.A. DE C.V. | 17 | 17 | 17 | 0 | 17 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | D&D MANUFACTURING DE MEXICO S.A DE R.L. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | HOWMET WHEEL DISTRIBUTION MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | PRODUCTOS DE PROCESO Y LUBRICANTES S.A. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | FABRICACIONES DE ACERO Y CONSTRUCCIONES S.A. DE C.V. | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | MEXICHEM SERVICIOS TRANSFORMADOS S.A. DE C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN, FNSI | HOWMET MEXICO CASTING CENTER SERVICES S. DE R.L. DE C.V. | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS, PLÁSTICOS, ACETATO, VINIL, ANEXOS Y SIMILARES DEL ESTADO DE MEXICO. | BAÑOMOBIL S.A. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE COAHUILA C.T.M. | USG MEXICO, S.A. DE C.V. | 21 | 21 | 21 | 0 | 21 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN DEPOSITOS DE VINOS Y LICORES, CANTINAS, RESTAURANTES, BARES Y SIMILARES C.R.O.C. | FERRETERA CUENCAME S.A. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN DEPOSITOS DE VINOS Y LICORES, CANTINAS, RESTAURANTES, BARES Y SIMILARES C.R.O.C. | Rolando Cesar Lara Garza | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN DEPOSITOS DE VINOS Y LICORES, CANTINAS, RESTAURANTES, BARES Y SIMILARES C.R.O.C. | LUBRICANTES Y SERVICIOS ISGA S.A. DE C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN PLANTAS AVICOLAS GANADERAS, PORCINAS, INCUBADORAS, GRANJAS DE ENGORDA, PROCESADORAS, EMPACADORAS, DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS Y SUS DERIVADOS, SIMILARES | SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | 19 | 19 | 19 | 0 | 19 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|---|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| Y CONEXOS DE SAN LUIS POTOSI, S.L.P., C.T.M | PILGRIMS PRIDE S DE R.L DE C.V. | | | | | | | | | |
| SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | Iberdrola Energía Altamira de Servicios, S.A. de C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE ALIADOS; EMPLEADOS EN AGENCIAS ADUANALES; MARINOS EN LA ESPECIALIDAD DE TRIPULANTES EN EMBARCACIONES Y ARTEFACTOS NAVALES; TRABAJADORES EN MANIOBRAS DE CARGADURIA EN GENERAL; OPERADORES DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS, GRUAS, MONTACARGAS, CHECADORES DE CARGA; EQUIPAJEROS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | COMPAÑIA PERFORADORA MÉXICO OPERADORA, S.A. DE C.V. | 22 | 22 | 22 | 0 | 22 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA "VICENTE GUERRERO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EXTRACCIÓN, FUNDICIÓN, TRANSFORMACIÓN, DISTRIBUCIÓN, MONTAJE Y TRANSPORTACIÓN DE PRODUCTOS DE METAL, MINERALES CONEXOS, DERIVADOS Y SIMILARES | CONSTRUMAC, S.A.P.I. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA "VICENTE GUERRERO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EXTRACCIÓN, FUNDICIÓN, TRANSFORMACIÓN, DISTRIBUCIÓN, MONTAJE Y TRANSPORTACIÓN DE PRODUCTOS DE METAL, MINERALES CONEXOS, DERIVADOS Y SIMILARES | CONSTRUMAC, S.A.P.I. DE C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA "VICENTE GUERRERO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EXTRACCIÓN, FUNDICIÓN, TRANSFORMACIÓN, DISTRIBUCIÓN, MONTAJE Y TRANSPORTACIÓN DE PRODUCTOS DE METAL, MINERALES CONEXOS, DERIVADOS Y SIMILARES | CONSTRUMAC, S.A.P.I. DE C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de la Industria de la Producción, Elaboración y Fabricación de Bebidas y Alimentos de Todo Tipo, Empacados, Enlatados, Envasados su Distribución y Comercialización, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos | CBMXL SERVICIOS DE BAJA S DE RL DE CV | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | NAES ENERGIA S DE RL DE CV | 19 | 19 | 19 | 0 | 19 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | Corporativo Iberdrola Renovables México, S.A. de C.V. | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | Iberdrola Soporte Proyectos Renovables, S.A. de C.V. | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | EVM Energía del Valle de México Generador, S.A.P.I. de C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | EVM Energía del Valle de México, S.A.P.I. de C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES "NIKOLA TESLA" | NAES ENERGIA, S. DE R.L. DE C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ELABORACION REPARTO Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS COMERCIALES, DE BIENES Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | ALPLA TRADING S.A. DE C.V | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ELABORACION Y DISTRIBUCION DE BEBIDAS, SIMILARES Y CONEXAS DE LA REPUBLICA MEXICANA | GRUPO CUAUHTEMOC MOCTEZUMA, S.A DE C.V. | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Partes y Refacciones Plásticas y Similares de la República Mexicana | ASIENTOS Y ESTRUCTURAS METÁLICAS S.A. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|---|---|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | CORPORACION GASOLINERA MILLENIUM S.A. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cementera y sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana | CEMEX OPERACIONES MÉXICO S.A. DE C.V. | 20 | 20 | 20 | 0 | 20 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cementera y sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana | CEMEX OPERACIONES MÉXICO S.A. DE C.V. | 12 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cementera y sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana | CEMEX OPERACIONES MÉXICO S.A. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cementera y sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana | CEMEX OPERACIONES MÉXICO S.A. DE C.V. | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | BARAMIN, S.A. DE C.V. | 11 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS SIMILARES Y CONEXOS | GAS EXPRESS NIETO, S. A. DE C. V. | 16 | 16 | 16 | 0 | 16 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL MECANICA Y DEL ACERO, SIMILARES Y CONEXAS " L.I.C. BENITO PABLO JUAREZ GARCIA" | HENDRICKSON MEXICANA S DE RL DE CV | 7 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL MECANICA Y DEL ACERO, SIMILARES Y CONEXAS " L.I.C. BENITO PABLO JUAREZ GARCIA" | MECANICA TEK S.A. DE C.V. | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato nacional de trabajadores de la industria metal-mecánica, sidero-metalúrgica, automotriz y proveedora de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la república mexicana, miguel trujillo lopez | IBERDROLA COGENERACION RAMOS, S.A. DE C.V. | 9 | 9 | 9 | 0 | 9 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, SIDERO-METALURGICA, AUTOMOTRIZ Y PROVEEDORAS DE AUTOPARTES EN GENERAL, DE LA ENERGIA, SUS DERIVADOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, "MIGUEL TRUJILLO LOPEZ". | MONTAPLAST AUTOMOTIVE SYSTEMS MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 25 | 25 | 25 | 0 | 25 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL-MECANICA, SIDERO-METALURGICA, AUTOMOTRIZ Y PROVEEDORAS DE AUTOPARTES EN GENERAL, DE LA ENERGIA, SUS DERIVADOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, "MIGUEL TRUJILLO LOPEZ". | EMERSON FLUID CONTROL Y PNEUMATICSS DE R.L DE C.V | 19 | 19 | 19 | 0 | 19 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Energía y Gases | GAS Y PETROQUÍMICA DE OCCIDENTE, S. A. DE C. V. | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO NACIONAL DE CONTROL DEL GAS NATURAL | CENTRO NACIONAL DE CONTROL DEL GAS NATURAL | 30 | 30 | 30 | 0 | 30 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Nacional de Trabajadores en la Industria de Pinturas, Productos Químicos, Farmacéuticos, Alimenticios, en General y Similares, en la República Mexicana | MAXI PET S.A. DE C.V. | 25 | 25 | 25 | 0 | 25 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Actividades Diversas del Estado de Morelos | Industrias Natural Kenzo, S.A. de C.V. | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LAS CASAS COMERCIALES, ESCUELAS, HOSPITALES, CLINICAS MEDICAS, ESTETICAS, PRESTADORAS DE SERVICIOS Y OFICINAS PARTICULARES EN GENERAL DEL D.F. | KLEEN PRICE, S.A. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AUTOMOVILISTAS DE JALISCO FERNANDO AMILPA | AMANKAYA TRANSPORTES DE CARGA S.A. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA | SERVICIOS DE OPERACION LA LAGUNA S.A. DE C.V. | 56 | 56 | 56 | 0 | 56 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|--|---|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | ENERGIA CHIHUAHUA S.A. de C.V. | 26 | 26 | 26 | 0 | 26 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | IBERDROLA ENERGÍA LA LAGUNA, S.A. DE C.V. | 26 | 26 | 26 | 0 | 26 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | SOCIEDAD ITSMENA DESARROLLO EOLICO S. DE R.L. DE C.V. | 23 | 23 | 23 | 0 | 23 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | INGETEAM MEXICO, S.A. DE C.V., SIEMENS GESA RENEWABLE ENERGY, S.A. DE C.V., EDF EN SERVICIOS EÓLICOS, S. DE R.L. DE C.V., y EOLIA TEC DEL ISTMO, S.A.P.I. DE C.V. | 21 | 21 | 21 | 0 | 21 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | AES MERIDA OPERACIONES, S. DE R.L. DE C.V. | 19 | 19 | 19 | 0 | 19 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | AE POWER S.A. DE C.V. | 12 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | OPERADORA DE GENERADORAS DE ENERGIA MEXICO S.A. DE C.V. | 12 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | TRANSPORTADORA DE GAS NATURAL DE LA HUASTECA S. DE R. L. DE C. V. - EOM SERVICES COMPANY S. DE R. L. DE C. V. | 12 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | CFE CALIFICADOS, S.A. DE C.V. | 11 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | ELECTRICA VALLE DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. - EDF RENEWABLES SERVICIOS MEXICO S. DE R. L. DE C.V. - EDF RENEWABLES SERVICIOS DE ENERGIA MEXICO S. DE R. L. DE C.V. | 11 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | INGETEAM MEXICO, S.A. DE C.V. - EOLICA ZOPLOAPAN, S.A. DE C.V. | 10 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | EOM SERVICES COMPANY S. DE R. L. DE C. V. | 9 | 9 | 9 | 0 | 9 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | SOCIEDAD ITSMENA DESARROLLO EOLICO S. DE R.L. DE C.V. | 9 | 9 | 9 | 0 | 9 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | ENERGIAS RENOVABLES LA MATA, S.A. DE C.V. - INGETEAM MEXICO, S.A. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | Provedora de Electricidad de Occidente, S. de R.L. de C.V. y Energía nueva energía limpia México, S. de R.L. de C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | SERVICIOS COMERCIALES DE ENERGIA, S.A. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | SOCIEDAD ITSMENA DESARROLLO EOLICO S. DE R.L. DE C.V. | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | EDF RENEWABLES O&M MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Tabla 7 Sindicatos y empresas con 100% de aprobación

| Sindicato | EMPRESA | Padrón de acta | Votos emitidos | Votos a favor | Votos en contra | Votos válidos | Nulos | % Part | % a favor | % APROBACION |
|--|---|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------|--------|-----------|--------------|
| SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | INFRAESTRUCTURA MARINA DEL GOLFO S. DE R. L. DE C. V. - EOM SERVICES COMPANY S. DE R. L. DE C. V. | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |
| UNION DE ARTES GRAFICAS DE PUEBLA SECCION 16 DEL SITAG FTP-CTM | AUTOADHESIVOS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con base en las actas publicadas por el CFCRL

Es con base en estos datos y ahora analizando desde el lado de las empresas que la tabla 8 nos presenta la información de las empresas, su padrón y el porcentaje de la aprobación, en las cuales no se rebasa el 50% más 1 que sería necesario para dar por legitimado el CCT. De esta lista encontramos 84 empresas, de entre las cuales destacan PROCTER & GAMBLE MANUFACTURING MÉXICO con poco más del 45% de aprobación, ROBERT BOSCH SISTEMAS AUTOMOTRICE S, S.A. DE C.V. con un 45.2% de aprobación, FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V. con 35.8% de aprobación y GESTAMP AGUASCALIENTES, S.A. DE C.V. con un 35.2% de aprobación. Todas estas empresas que son líderes en sector de autopartes y que legitimaron sus CCT no alcanzaban lo mínimo para haberlo realizado. Y sin embargo, fueron ejercicios dados por válidos por el Centro.

Tabla 8 Empresas que no alcanzaron el porcentaje mínimo para legitimar su CCT

| EMPRESA | Padrón de acta | % APROBACION |
|---|----------------|--------------|
| Administradora de Personal Empresarial, S.A. de C.V. | 4072 | 37.45 |
| PROCTER & GAMBLE MANUFACTURING MÉXICO S. DE R.L. DE C.V. | 1934 | 45.24 |
| FRISA FORJADOS S.A. DE C.V. | 1,793 | 8.64 |
| ILEGIBLE | 1,793.00 | 0.76 |
| JATCO México, S. A. de C. V. | 1,538 | 46.55 |
| HERSHEY MÉXICO, S.A. DE C.V. | 1264 | 47.86 |
| NYX MÉXICO PLASTICS S. DE R.L. DE C.V. | 895 | 48.60 |
| AHRESTY MEXICANA, S.A. DE C.V. | 885 | 40.90 |
| Corporacion inmobiliaria ktre SA de CV "HARD ROCK HOTEL RIVIERA MAYA" | 811 | 47.35 |
| KINETEK DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 673 | 46.06 |
| DURA DE MEXICO, S.A. DE C.V. | 617 | 39.55 |
| Toyoda Gosei Rubber México, S.A de C.V. | 603 | 44.11 |
| ENGICOM S. DE R.L. DE C.V. | 588 | 26.19 |
| NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V. | 455 | 31.21 |
| CRYSTAL EJECUTIVO, S.A. DE C.V. | 443 | 46.73 |
| Bitrón de México SA de CV | 403 | 45.41 |

Tabla 8 Empresas que no alcanzaron el porcentaje mínimo para legitimar su CCT

| EMPRESA | Padrón de acta | % APROBACION |
|---|----------------|--------------|
| CONSTRUCCIONES Y CANALIZACIONES S.A. DE C.V. | 402 | 49.25 |
| OSHKOSH EQUIPMENT MANUFACTURING, SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE | 395 | 49.87 |
| AGRO SERVICIOS INTEGRALES DEL CENTRO, S.A. DE C.V. | 370 | 40.54 |
| US COTTON MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 355 | 47.32 |
| INDUSTRIAS COBITEL SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE | 320 | 45.94 |
| YOREME CORTES Y PROCESOS S.A. DE C.V. | 313 | 45.69 |
| Casa Cuervo Edisa S.A. de C.V. | 303 | 48.84 |
| FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V. | 296 | 35.81 |
| ORBIS PLASTIC MOLDING DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 288 | 46.88 |
| EMERGENCIA MEDICA PROFESIONAL S.C. | 287 | 47.04 |
| ABINSA S.A. DE C.V. | 284 | 45.42 |
| SETEX AUTOMOTIVE MÉXICO S.A. DE C.V. | 277 | 46.57 |
| RIKEN MEXICO S.A. DE C.V. | 272 | 28.68 |
| CONSTRUCTORA INDUSTRIAL METALICA, S.A. DE C.V. | 246 | 40.24 |
| O'NEAL STEEL DE MEXICO S DE R.L. DE C.V. | 239 | 42.68 |
| MODELOS DEPORTIVOS Y DE PLAYA, S.A. DE C.V. | 223 | 33.63 |
| STANDARD ELECTRIC WIRE & CABLE MEXICO S DE R.L. DE C.V. | 221 | 40.27 |
| ESTAMPADOS MONTERREY S.A. DE C.V. | 220 | 40.91 |
| HANWHA ADVANCED MATERIALS MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 210 | 49.52 |
| ROBERT BOSCH SISTEMAS AUTOMOTRICES, S.A. DE C.V. | 210 | 45.24 |
| OPERADORA HOTEL CENTRO HISTORICO, S. DE R.L. DE C.V. | 194 | 45.88 |
| PEXCO OPERACIONES S. DE R.L. DE C.V. | 191 | 44.50 |
| SOPORTE INDUSTRIAL PUEBLA S.A. DE C.V. | 180 | 49.44 |
| INTERNATIONAL GREENHOUSE PRODUCE, S.A. DE C.V. | 176 | 33.52 |
| Exel Servi Grafica S.A. de C.V. | 176 | 30.68 |
| FABSERVMEX, S.A. DE C.V. | 169 | 39.05 |
| MAQUINADOS INDUSTRIALES COMPUTARIZADOS, S.A. DE C.V., | 163 | 25.15 |
| PEGASUS AUTO PARTS MONTERREY S.A. DE C.V. | 158 | 48.10 |
| GESTAMP AGUASCALIENTES, S.A. DE C.V. | 157 | 38.22 |
| TOLEDO MOLDING DE MEXICO S DE RL DE CV | 157 | 36.94 |
| Industrias Hometex, S.A. de C.V | 143 | 45.45 |
| EJOTATF FASTENERS DE MEXICO Y COMPANIA SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE | 141 | 31.91 |
| FAGOR EDERLAN MEXICO | 133 | 45.86 |
| Alubin de México, S.A. de C.V | 128 | 49.22 |
| HOSPITAL DE ESPECIALIDADES MIG, S.A. DE C.V. | 118 | 38.14 |
| CRYSTAL EJECUTIVO, S.A. DE C.V. | 109 | 27.52 |

Tabla 8 Empresas que no alcanzaron el porcentaje mínimo para legitimar su CCT

| EMPRESA | Padrón de acta | % APROBACION |
|--|----------------|--------------|
| Grupo Logístico Integral, S.A de C.V. | 107 | 49.53 |
| PREFERRED COMPOUNDING DE MEXICO S DE R.L. DE C.V. | 101 | 47.52 |
| BACKER ALPE, SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE. | 95 | 48.42 |
| BAKER HUGHES PRESSURE CONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. | 95 | 45.26 |
| TIENDAS ALKA S.A DE C.V | 94 | 47.87 |
| TMS INTERNATIONAL DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 89 | 48.31 |
| TOHKEN THERMO MEXICANA S.A. DE C.V. | 89 | 33.71 |
| CRYSTAL EJECUTIVO, S.A. DE C.V. | 86 | 48.84 |
| LEADEC MEXICO S DE RL DE CV | 85 | 43.53 |
| PRESICION MACHINING AND DIES S.A. DE C.V. | 84 | 33.33 |
| Fábrica de Aceites La Central SA de CV | 83 | 49.40 |
| EMBOTELLADORA AGA DEL CENTRO S.A DE C.V. | 77 | 46.75 |
| APACIM S.A. DE C.V. | 72 | 48.61 |
| EMPLEADORA SODICO S.A. DE C.V. | 68 | 42.65 |
| Hielo Texcoco S.A. DE C.V. | 64 | 43.75 |
| SKYMATT S.A. de C.V. | 61 | 45.90 |
| Nueva Wal Mart de México, S. de R.L. de C.V. | 57 | 45.61 |
| BELLAVISTA EL MEDANO, S. DE R.L. DE C.V. | 55 | 49.09 |
| OPERADORA CUGAN, S. A. DE C. V. | 51 | 47.06 |
| TT ASSEMBLY MEXICO S.A. DE C.V. | 48 | 41.67 |
| CIMSA MONTAJES, S.A. DE C.V. | 42 | 33.33 |
| NUEVA WAL-MART DE MÉXICO S. DE R.L. DE C.V. | 41 | 41.46 |
| MACCAFERRI DE MEXICO, S.A. DE C.V. | 40 | 37.50 |
| BUSTEXTIL SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE | 36 | 47.22 |
| CANTUBOSDE CARTON, S.A. DE C.V. | 36 | 44.44 |
| KAMAX MÉXICO S. DE R.L. DE C.V. | 34 | 44.12 |
| Posschl Electronics Puebla, S. de R.L. de C.V. | 34 | 41.18 |
| VITECHMEX NONWOVENS, S.A. DE C.V. | 31 | 48.39 |
| LEON PLASTIC AUTOMOTIVE MEXICO S.A. DE C.V. | 30 | 46.67 |
| MECANICA TEK S.A. DE C.V. | 25 | 48.00 |
| EKIN MEXICO, S.A. DE C.V. | 22 | 36.36 |
| GASOLINERA Y SERVICIO PITIC S.A. DE C.V. | 12 | 33.33 |

Fuente: Elaboración propia con datos de las actas publicadas por el CFCRL

CCT No legitimados

Para la tercera semana de marzo, el número de CCT no legitimados ascendía a 244, lo que representa poco más del 1.7% del total de procesos de legitimación realizados a casi 4 años de haberse implementado la reforma laboral 2019.

De estos CCT terminados, los sectores con mayor cantidad de contratos con legitimaciones no logradas son el Automotriz y autopartes con 13, seguido por el sector de ventas al menudeo con 12%, el sector de consumo masivo de alimentos y bebidas con 8%, el de Metales y materias primas con 8%, sector Turismo con 7% y por último, aparece el sector maquilador con un 5% de este total de contratos terminados, tal y como lo muestra la Tabla 9 de Contratos colectivos de Trabajo no legitimados.

Tabla 9 Porcentaje de CCT No legitimados por sector económico

| SECTOR ECONÓMICO | PORCENTAJE (%) |
|--|-----------------------|
| Automotriz y autopartes | 13 |
| Ventas al menudeo | 12 |
| Consumo Masivo de alimentos y bebidas | 8 |
| Metales y Materias primas | 8 |
| Turismo | 7 |
| Maquila | 5 |
| Diversos | 47 |

Fuente: Elaboración Propia con base a los datos proporcionados por el CFCyRL

Cuando analizamos estos CCT no legitimados destacan algunos sindicatos con más procesos que no alcanzaron la aprobación. De acuerdo con la información de la Tabla 10: Sindicatos con más CCT no legitimados nos indica que los sindicatos que encabezan la lista son el “Sindicato de empleados y trabajadores en establecimientos comerciales en el estado de Jalisco” y el “Sindicato industrial de trabajadores de Nuevo León” de la FNSI con 9 procesos en donde no se logró legitimar los CCT. Después aparecen el “Sindicato de maestros y trabajadores en instituciones educativas particulares del estado de Jalisco” y el “Sindicato nacional de trabajadores y empleados "Joaquín del Olmo" de las actividades administrativas, fiduciarias y prestadoras de servicios de la República Mexicana” con 6 y 5 procesos fallidos respectivamente.

Tabla 10 Sindicatos con más CCT No legitimados

| SINDICATO | CCT NO LEGITIMADOS |
|--|---------------------------|
| SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN EL ESTADO DE JALISCO | 9 |
| SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEON, FNSI | 9 |
| SINDICATO DE MAESTROS Y TRABAJADORES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL ESTADO DE JALISCO | 6 |
| SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "JOAQUIN DEL OLMO" DE LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, FIDUCIARIAS Y PRESTADORAS DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | 5 |
| SINDICATO DE JORNALEROS Y OBREROS INDUSTRIALES Y DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE H. MATAMOROS, TAMAULIPAS. | 4 |
| SINDICATO UNICO DE OFICIOS VARIOS DEL POBLADO DEL PITILLAL, MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA, JAL. | 4 |
| ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS TRABAJADORES, OBREROS, TECNICOS Y PROFESIONISTAS DE LA INDUSTRIA EN GENERAL COMERCIO ORGANIZADO Y EMPRESAS DE SERVICIOS, SIMILARES Y CONEXOS DE NUEVO LEON "SUTIC 79" | 3 |
| SINDICATO LOCAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN NUEVO LAREDO, TAMAULIPAS | 3 |
| SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE COMERCIO, CENTROS RECREATIVOS, HOTELES Y RESTAURANTES EN EL ESTADO DE MEXICO | 3 |
| ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES, AEREO-TRANSPORTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | 2 |
| ASOCIACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES IGNACIO ALLENDE DEL ESTADO DE NUEVO LEON | 2 |
| SINDICATO "MÉXICO MODERNO" DE TRABAJADORES DE LA BAJA CALIFORNIA, C.R.O.C. | 2 |
| SINDICATO INDUSTRIAL NACIONAL DE TRABAJADORES Y VENDEDORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA | 2 |
| Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Industria y Asalariados del Campo Similares y Conexos | 2 |
| SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LAS CASAS COMERCIALES, ESCUELAS, HOSPITALES, CLINICAS MEDICAS, ESTETICAS, PRESTADORAS DE SERVICIOS Y OFICINAS PARTICULARES EN GENERAL DEL D.F. | 2 |
| UNIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN GENERAL DE MÉXICO | 2 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos del CFCyRL

Destacan en este cuadro dos sindicatos ligados al sector maquiladoren el Estado de Tamaulipas, los cuales son el “Sindicato de jornaleros y obreros industriales y de la industria maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas” y el “Sindicato local de trabajadores de la industria maquiladora en Nuevo Laredo, Tamaulipas” con 4 y 3 procesos de legitimación en donde los trabajadores votaron mayoritariamente por el NO.

Cuando analizamos estos procesos por empresas, destacamos aquellas por su actividad económica, posición en la cadena de valor y número de trabajadores y sobresalen de entre las demás. Podemos observar de acuerdo con los registros del CFCRL que en el caso de las empresas dedicadas al comercio destacan las cadenas comerciales Wal-Mart de México y Tiendas Sorianas, las cuales no lograron legitimar sus CCT en 11 y 4 establecimientos respectivamente, los cuales cada uno contaba con un CCT.

Tabla 11 Principales empresas que no lograron legitimar su CCT

| EMPRESA | No. Trabajadores | Sector | ENTIDAD |
|---|------------------|---------------------|------------|
| Tiendas Soriana, S.A. de C.V. | 4 CCT | Comercio | Varios |
| NUEVA WAL-MART DE MÉXICO S. DE R.L. DE C.V. | 11 CCT | Comercio | Varios |
| General Motors | 6333 | Automotriz | Guanajuato |
| INDUSTRIAS RHEEM S. A. DE C. V. | 2757 | Maquila | Tamaulipas |
| PANASONIC AUTOMOTIVE SYSTEMS DE MEXICO, S.A. DE C.V. | 2043 | Maquila | Tamaulipas |
| 3M PURIFICATION S. DE R.L. DE C.V. | 1929 | Química | SLP |
| SAINT GOBAIN MEXICO S.A DE C.V. | 1920 | Vidrio | Morelos |
| SIEMENS SA DE CV | 1855 | Electricidad | Nuevo León |
| JOHNSON ELECTRIC GROUP MEXICO S. DE R.L. DE C.V. | 1014 | Autopartes | Zacatecas |
| HERDEZ S.A. DE C.V. | 788 | Alimentos y bebidas | Sinaloa |
| AFX INDUSTRIES, S.A. DE C.V. | 688 | Autopartes | Tamaulipas |
| Grupo Antolin Tlaxcala, S. de R.L. de C.V. | 598 | Autopartes | Tlaxcala |
| “SABRITAS”, S. DE R.L. DE C.V. | 394 | Alimentos y bebidas | Querétaro |
| ADVANCED STEEL TECHNOLOGY DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V. | 378 | Autopartes | Nuevo León |
| SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL | 237 | Alimentos y bebidas | CDMX |

Tabla 11 Principales empresas que no lograron legitimar su CCT

| EMPRESA | No. Trabajadores | Sector | ENTIDAD |
|---|------------------|----------------|------------|
| FARMACIAS DE SIMILARES, S.A. DE C.V. | 183 | VENTAS MENUDEO | Guanajuato |
| SAFRAN LANDING SYSTEMS MEXICO S.A. DE C.V. | 158 | Aeroespacial | Querétaro |
| Distribuidora Liverpool, S.A. de C.V. | 94 | VENTAS MAYOREO | Colima |
| Distribuidora Liverpool, S.A. de C.V. | 87 | VENTAS MAYOREO | Tabasco |
| FARMACIAS BENAVIDES S.A.B. DE C.V. | 61 | VENTAS MENUDEO | Tamaulipas |
| ERICSSON TELECOM SA DE CV | 51 | Electrónica | Querétaro |

Fuente: Elaboración propia con base en datos del CFCyRL

En cuanto al número de trabajadores destacan los casos de General Motors en el complejo Silao, con 6,333 trabajadores siendo este quizá el caso más mediático de los procesos de legitimación, no sólo por la importancia de la empresa, sino también por el conjunto de violaciones al protocolo de legitimación en el que incurrió el sindicato de la CTM “Miguel Trujillo López” titular del CCT y la propia empresa, le siguen en importancia dos empresas maquiladoras en el estado de Tamaulipas Industrias Rheem y Panasonic con 2,757 y 2,043 trabajadores respectivamente.

Es de destacar que a pesar de la importancia de varias de estas empresas existe poca información de que es lo que ha acontecido una vez que se terminó el CCT que regía las relaciones laborales en ese centro de trabajo, es por ello, que atendiendo a este tema destacamos los siguientes casos:

Tabla 12 Procesos de nuevo CCT a partir de la No legitimación

| EMPRESA | SUCESO | NUEVO CCT |
|---------------------|--|------------------|
| GM-SILAO | El SINTTIA disputa la titularidad del CCT a la CTM y gana | SI |
| PANASONIC | EL SNITIS disputa la titularidad del CCT a la CTM y gana | SI |
| 3M | La Liga Sindical Obrero Mexicana Gana la representatividad | SI |
| SAINT-GOBAIN | El Sindicato Independiente disputa la titularidad del CCT a la CTC y gana. | SI |

Fuente: Elaboración propia con datos del CFCRL y otras fuentes

De cara al término del plazo para legitimar los CCT será fundamental la transparencia y acceso a la información de cuál es la situación en la que quedarán los trabajadores de aquellas empresas en donde no se legitimó el CCT, hasta ahora, la información de aquellos lugares en donde no se legitimó y conocemos la evolución del proceso se ha dado gracias a que los trabajadores se organizaron en nuevas agrupaciones y demandaron la titularidad en la representación, presionando para firmar un nuevo CCT, pero en los demás casos desconocemos cual ha sido la trayectoria de dichas empresas, sindicatos y trabajadores que dijeron No al CCT.

De acuerdo con los datos muestrales revisados, se confirmaría la hipótesis según la cual, dentro de los procesos de legitimación ya validados, en la práctica se han abierto puertas para la simulación, violentando los principios y el espíritu de la Reforma Laboral, así como los derechos de los trabajadores mexicanos y los convenios de libertad sindical y negociación colectiva auténtica que México ha ratificado frente a la OIT.

Más allá de las discusiones, denuncias y evidencias que dan muestra de que en muchos centros de trabajo se han violado diferentes elementos del protocolo de legitimación con amenazas, información incompleta, inexacta, intervención de los patrones, etc. A la luz de estos datos que arroja nuestra muestra, podríamos mencionar que son tres aspectos importantes en los que hemos descubierto existen problemas o indicios de simulación, en donde es la propia autoridad registral la que ha formado parte de estos errores u omisiones:

1. Que existan CCT que hayan sido legitimados con una participación aprobatoria de menos del 50% más 1, una gran discusión que muchos de los casos ha llevado a repetir los procesos – legitimación del CCT del APPAUNAM y validación de la revisión contractual en VW por mencionar algunos de los procesos más significativos – por lo que hace evidente que los criterios son discrecionales y arbitrarios.

2. Que existe evidencia de acuerdo con la muestra que en muchos centros de trabajo reportan un número de trabajadores muy bajo y que están cubiertos por el CCT, los cuales no coinciden con las instalaciones, ni con la naturaleza de las actividades de las empresas, lo que abre la sospecha de que o bien se mantiene una política de subcontratación que violentaría diversos ordenamientos recientes o que existen trabajadores en esos centros de trabajo con derechos negados, lo cual también violenta el espíritu de la Reforma Laboral 2019.
3. Que encontramos una serie de actores dominantes (sindicatos corporativos) ligados a las peores prácticas de la antidemocracia sindical y la simulación, que son los que repiten estos elementos para sospechar, y que en muchos de los casos existe poca información disponible para verificar que los procesos se hayan llevado de forma correcta y apegada al protocolo.

Las consultas de legitimación, más que una medida del estado de la libertad sindical en el país se parecería más al estado de salud de los aparatos corporativos y corruptos tradicionales. Es por lo anterior que consideramos se tiene que explicitar lo sucedido en estos procesos y en dado caso de que existan errores u omisiones por parte de la autoridad registral, así como malas prácticas y falsación de información ya sea de los empleadores u organizaciones sindicales, éstos deberán ser sancionados, con la finalidad de no obstaculizar la libertad sindical en México y una autentica negociación colectiva . La Reforma Laboral 2019 es una Reforma muy ambiciosa y las acciones para llevarla a buen puerto deben estar a la altura de dicha Reforma. Aún estamos a tiempo.

3. Nuevas instituciones

Instituciones Federales

Al momento de cerrar el presente informe el nuevo modelo opera finalmente en todo el territorio nacional tanto a nivel Federal como estatal. Aunque para el tamaño del cambio institucional que se echó a andar, es aún prematuro poder contar con elementos suficientes para valorar a profundidad su aplicación (los estados de la tercera etapa, por ejemplo, aún no llegan a un año de aplicación del nuevo modelo), sí hay elementos suficientes para poder hacer un acercamiento global que permita delinear tendencias generales encontradas en el nuevo modelo.

A pesar de que la Reforma de 2019 se anunció como un cambio que sentaría las bases necesarias que permitan desplegar un amplio empoderamiento laboral y sindical en el país, existen algunos elementos decepcionantes sobre los ritmos, eficiencia y sobre todo de transparencia sobre cómo se está aplicando el nuevo modelo. Parecería que no se ha podido evitar que el nuevo sistema laboral nazca con vicios de origen como la simulación que dan pie a la continuidad de las nocivas mafias sindicales, que buscan encontrar vías de supervivencia política, económica y sindical en el nuevo contexto, a costa de las y los trabajadores que dicen representar.

De acuerdo con la plataforma de transparencia presupuestaria la etiqueta presupuestal federal correspondiente al nuevo modelo es el Programa Presupuestario (Pp) E012 “*Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales*” operado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Para el día 24/03/2023 se encontró que cuenta con un presupuesto pagado de \$586,055,948.00 MXN y un presupuesto modificado de: \$601,374,724.00 MXN. Por su parte, el presupuesto asignado al Programa E001 “*Impartición de Justicia laboral*” operada por la todavía activa Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), cuenta con un presupuesto mayor con \$755,411,755 MXN pagados, de un presupuesto modificado de \$756,942,116. La batería de programas presupuestales relativos a la aplicación del nuevo modelo laboral se complementaría con los programas E008 “*Conciliación entre empleadores y sindicatos*” operado por la Unidad de funcionarios Conciliadores de la STPS (\$31,505,471 MXN pagado) y el P001 “*Instrumentación de la política laboral*” operado por 9 unidades adscritas a la STPS (\$314,126,062 MXN pagado). Estos cuatro programas en conjunto alcanzan un gasto pagado total de: 1,687,099,236 MXN para el 2023. Destaca, que aún con ya cuatro años de operación del CFCRL este aún tenga una disponibilidad presupuestaria menor que la JFCA la cual, se supone, estaría ya en un momento de reducción de sus cargas apuntando a su desaparición final.

Salta a la vista que, en la información de Desempeño del programa operado por el CFCRL, se declare que se busca “*contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral*” y para medir que en efecto el Centro contribuye a dicho objetivo se elige el número de huelgas estalladas por año!, con 9 huelgas en 2019 como línea base y, hasta ahora, 4 en el 2023⁶.

⁶ Ver: <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E012>

Al definir el estallamiento de huelgas como un índice de medición de “democracia sindical” se continua con la visión de los gobiernos anteriores de ver en el no estallamiento de huelgas un equivalente de “paz laboral”, en cambio puede significar un esfuerzo estatal por evitar que las y los trabajadores, si así lo deciden, puedan hacer uso de este derecho. Así como no tener huelgas puede ser señal de la existencia de un buen contexto social e institucional que permite resolver controversias y negociaciones por medio del diálogo y la conciliación, como ser también muestra de la existencia y fortalecimiento de medios de contención y represión sindical. Por sí mismo, no nos dice nada y no puede ser el mejor indicador para valorar los resultados de la aplicación del nuevo modelo.

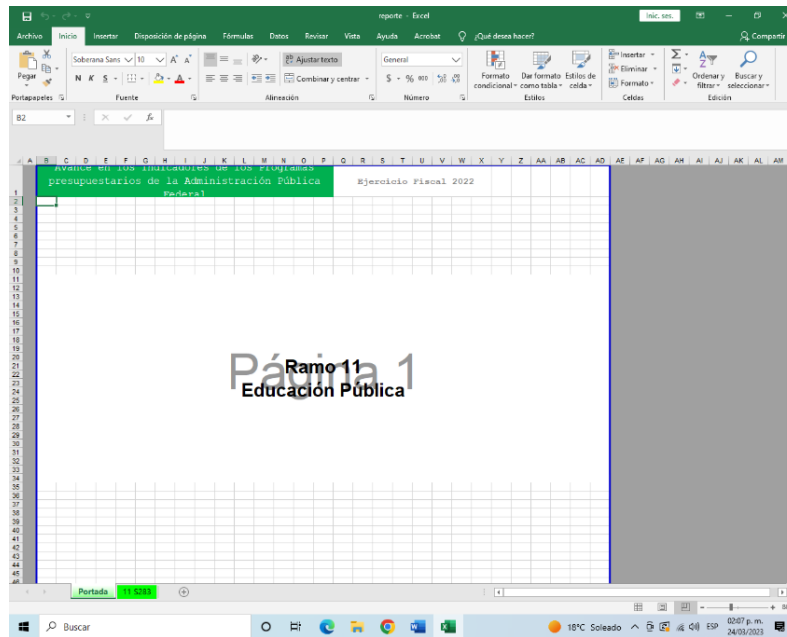
Sobre la cifra de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la ley reportan haber alcanzado a resolver, en lo que va del 2023, un total de 49,728 de los 52,184 que recibieron, es decir una efectividad del 95%, sin embargo, la celebración de convenios de conciliación, por sí mismos no implican necesariamente una política favorable a las y los trabajadores, solo muestran la conclusión de una controversia no así el sentido de ésta.

De igual manera, se establece que las audiencias de conciliación exitosas celebradas alcanzaron según el sitio 50,525 de un total de 104,368 de audiencias realizadas. Hay una diferencia entre el número reportado de solicitudes que recibió el CFCRL (52,184) y el total de audiencias realizadas por el mismo (104,368). Reportan también haber alcanzado un total de registro de contratos colectivos de trabajo de 2,544 de las 2,780 solicitudes recibidas.

A nivel de trámites de asuntos conciliatorios (individuales en su mayoría) se muestra un rendimiento positivo, sin embargo, el propio centro reporta el registro solamente de 48 asociaciones sindicales de un total de 442 solicitudes recibidas, es decir apenas el 10% en lo que va del año, lo cual es un signo de preocupación, pues el nuevo modelo parecería no estar facilitando la conformación de nuevas organizaciones sindicales. Por otro lado, registraron y actualizaron 2,706 Asociaciones Sindicales de las 3,420 solicitudes que recibieron, atendiendo estas dentro de los 20 días establecidos en la Ley.

Todos los datos anteriores son reportados por el Programa Presupuestal “*Servicios de Conciliación Federal y Registros Laborales*” para lo que va del año 2023. Naturalmente, dicho programa corresponde al gasto público del Ramo 14 “Trabajo y Previsión Social”. Sin embargo, para el momento en que se cierra el presente reporte, resulta imposible hacer un comparativo histórico desde la puesta en marcha del programa y por tanto del nuevo modelo laboral de las metas y rendimientos que el propio Estado mexicano auto declara, ya que, al descargar la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) correspondiente, se descarga la MIR correspondiente al programa de la política educativa, correspondiente al ramo 11, tanto en el 2021 como en el 2022, lo mismo ocurre con el resto de programas presupuestarios de la política laboral del actual gobierno, tal como se puede ver en la captura de pantalla de la *Ilustración 1*.

Ilustración 1 MIR que descarga el Pp E012 del Ramo 14 "Servicios de Conciliación Federal y Registros Laborales. Consulta del 24 de marzo del 2023



Fuente: Captura de Pantalla del link de descarga del 24 de marzo del 2023 (<https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E012>)

Lo anterior significa un problema grave de transparencia y acceso público y asequible a la información referente a los ritmos de aplicación del nuevo modelo. Queremos presumir que esto se puede atribuir a un error burocrático, pero denota un desinterés por hacer ver, públicamente, los resultados de la política laboral del actual gobierno. Al mismo tiempo, llama la atención que, mientras el mundo laboral se encuentra en los años de transición entre el anterior modelo y el actual, lo que implica la aparición de nuevas y grandes instituciones sólo se declaren dos Proyectos de Inversión: *Programa de inversión de adquisiciones*, uno solamente en la CDMX y el otro incluye otros estados como Quintana Roo y Veracruz.

En cuanto a la adjudicación presupuestal para la puesta en marcha del nuevo modelo, de los Analíticos del Presupuesto de Egresos de la Federación se encontró que a pesar de que el presupuesto del CFCRL ha incrementado año con año continúa siendo menor al que recibe la JFCA.

Tabla 13 Presupuesto aprobado para la JFCA y CFCRL (MXN corrientes) 2018-2023

| Año | JFCA | CFCRL |
|------|-------------|-------------|
| 2018 | 915,362,138 | |
| 2019 | 805,442,987 | |
| 2020 | 746,375,860 | 29 108,800* |
| 2021 | 720,712,583 | 337,475,106 |
| 2022 | 743,845,647 | 577,055,528 |
| 2023 | 788,051,382 | 627,281,766 |

Fuente: Elaboración propia con datos de SHCP-PPEF. (2018-2023). * Aunque su creación fue anunciada en 2019, el CFRCL no contó con presupuesto propio establecido desde el PEF para el ejercicio fiscal 2020

Al analizar el gasto del presupuesto asignado a estas dos instituciones entre los años 2021 a 2023, se puede ver que la JFCA destina principalmente su presupuesto a la *compensación garantizada (partida 15402)* en el cual ha invertido en el año 2021 - \$222,561,439 en el año 2022- \$230,784,796 y en el año 2023 - \$250,936,256. Siguiéndole el gasto o inversión en los *Sueldos base* (partida 11301) invirtiendo en 2021 - \$177,350,142, en 2022 - \$181,880,067 y en 2023 - \$187,354,210.

Por su parte, el CFCRL ha destinado principalmente su presupuesto a *Remuneraciones al personal eventual (12201)* en el año 2021- \$39,239,564 en el año 2022 - \$254,132,399 y en el año 2023 - \$255,568,357. Invirtiendo a demás en el año 2021 en Mantenimiento y conservación de inmuebles para la prestación de servicios administrativos (35101) donde se invirtieron: \$41,744,128. Respecto al año 2022 también invirtió en la *compensación garantizada (15402)*: \$77,985,617. En 2023 invirtió \$82,374,408 en este mismo rubro.

Dado que uno de los rasgos más significativos y de largo plazo del nuevo modelo es la creación de todo un conjunto de nuevas instituciones que ya están operando plenamente en todo el país y a todos los niveles. En la relación cotidiana con las nuevas instituciones se denota una preocupante deficiencia en la capacitación del nuevo personal tanto del centro como de los tribunales laborales. Mientras que a las puertas del CFCRL están de nuevo los famosos “coyotes”, gestores informales para acelerar los asuntos. A continuación, se presentan algunos elementos a destacar del funcionamiento de las nuevas instituciones.

El Centro, como el nuevo organismo público descentralizado que está llevando los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. En el nuevo modelo, este organismo tiene la responsabilidad de vigilar que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos. El Centro, además es el responsable de la conciliación prejudicial en conflictos individuales y colectivos de trabajo de competencia federal. Entre sus facultades también se encuentran el auxiliar a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical; realizar el registro a nivel nacional de organizaciones sindicales, CCT, Contratos-ley, Reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos relacionados.

El Centro declara que su misión es salvaguardar el equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, para que éstos cuenten con instrumentos efectivos para el ejercicio, defensa y protección de sus respectivos derechos laborales, a través de la conciliación eficaz, la democracia y la libertad sindical; así como una auténtica negociación colectiva, bajo el enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. En un sistema económico estructuralmente desigual y produce desequilibrios y profundiza desigualdades sociales, resulta limitada que su misión pretenda salvaguardar un equilibrio inexistente.

Su visión se declara como ser la institución que atienda con eficacia e imparcialidad a los actores del mundo del trabajo, privilegiando la conciliación para llegar a acuerdos justos, garantiza la representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la negociación colectiva, a través de una estructura dinámica, con apoyo de herramientas tecnológicas de avanzada.

Entre los Objetivos prioritarios del Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Comité de Ética del Centro declara que busca garantizar la “participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto”. No existe la palabra “independencia y autonomía sindical” complemento, a la vez que precondition básica para el ejercicio de la libre asociación sindical.

En las tablas 14, 15 y 16, se puede observar las conciliaciones individuales por estados según las etapas de implementación. Destaca que, en casi todos los casos, existe un número de solicitudes cuyo estatus no está especificado. Como podría esperarse, las menores tasas de conciliación se encuentran en los estados de la tercera etapa de implementación, como en los casos de Nayarit o Jalisco que se encuentran por debajo del 50%. Para los estados de la primera etapa resaltan los estados de México, Campeche, Zacatecas e Hidalgo con porcentajes de conciliación menores al 70%. Lo anterior es preocupante puesto que el nuevo modelo tiene ya más de dos años de haberse implementado por lo que retrasos o dificultades en el funcionamiento relacionadas con el arranque de la nueva institución no pueden ser razones explicativas del bajo nivel de conciliación. Especialmente porque el nuevo modelo laboral busca acelerar los tiempos de conciliación y resolución de conflictos prejudiciales.

Tabla 14 Conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los Estados de la primera etapa

| Estado | Solicitudes Admitidas (A) | Asuntos en Trámite (B) | Asuntos conciliados (C) | Porcentaje publicado | Porcentaje calculado por CILAS (C/A) |
|--------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Durango | 2,313 | 71 | 2,018 | 76.0% | 87.25% |
| Zacatecas | 2,590 | 64 | 1,603 | 68.0% | 61.89% |
| SLP | 3,965 | 111 | 3,011 | 75.2% | 75.94% |
| Hidalgo | 2,885 | 104 | 1,982 | 62.5% | 68.70% |
| EDOMEX | 11,972 | 407 | 7,044 | 66.1% | 58.84% |
| Tabasco | 12,434 | 292 | 8,810 | 61.3% | 70.85% |
| Campeche | 9,617 | 126 | 5,935 | 64.0% | 61.71% |
| Chiapas | 3,278 | 65 | 2,362 | 68.4% | 72.06% |
| TOTAL | 49,054 | 1,240 | 32,765 | n.a | 66.79% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 15 Conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los estados de la segunda etapa 2023

| Estado | Solicitudes Admitidas (A) | Asuntos en Trámite (B) | Asuntos conciliados (C) | Porcentaje publicado | Porcentaje calculado por CILAS (C/A) |
|-----------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Aguascalientes | 1,631 | 59 | 1,473 | 75.80% | 90.31% |
| Baja California | 1,714 | 146 | 1,412 | 67.20% | 82.38% |
| BC Sur | 735 | 34 | 526 | 66.80% | 71.56% |
| Colima | 953 | 34 | 584 | 61.50% | 61.28% |
| Guanajuato | 3,679 | 137 | 2,478 | 65.90% | 67.36% |
| Guerrero | 1,222 | 80 | 970 | 70.50% | 79.38% |
| Morelos | 4,813 | 166 | 3,920 | 79.30% | 81.45% |
| Oaxaca | 1,018 | 45 | 1,000 | 74.00% | 98.23% |
| Puebla | 4,058 | 231 | 3,571 | 73.00% | 88.00% |
| Querétaro | 2,588 | 126 | 1,864 | 70.60% | 72.02% |
| Quintana Roo | 1,221 | 70 | 825 | 69.70% | 67.57% |
| Tlaxcala | 740 | 29 | 638 | 71.40% | 86.22% |
| Veracruz | 8,451 | 395 | 7,452 | 78.20% | 88.18% |
| TOTAL | 32,823 | 1,552 | 26,713 | | 81.39% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 16 Conciliaciones individuales atendidas por el CFCRL en los estados de la tercera etapa

| Estado | Solicitudes Admitidas (A) | Asuntos en Trámite (B) | Asuntos conciliados (C) | Porcentaje publicado | Porcentaje calculado por CILAS (C/A) |
|--------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| CDMX | 5,057 | 671 | 3,754 | 78.50% | 74.23% |
| Chihuahua | 1,092 | 277 | 779 | 70.10% | 71.34% |
| Coahuila | 1,063 | 325 | 682 | 61.20% | 64.16% |
| Jalisco | 2,061 | 287 | 1,005 | 56.30% | 48.76% |
| Michoacán | 2,467 | 483 | 1,286 | 74.90% | 52.13% |
| Nayarit | 384 | 41 | 153 | 53.30% | 39.84% |
| Nuevo León | 1,796 | 563 | 1,060 | 60.70% | 59.02% |
| Sinaloa | 251 | 62 | 212 | 67.50% | 84.46% |
| Sonora | 363 | 74 | 223 | 55.10% | 61.43% |
| Tamaulipas | 508 | 88 | 491 | 72.30% | 96.65% |
| Yucatán | 510 | 91 | 278 | 60.60% | 54.51% |
| TOTAL | 15,552 | 2,962 | 9,923 | | 63.81% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Por otro lado, para el 2023 se han reportado 30,053 solicitudes de registro y actualización correspondiente de CCT, de las que se han atendido 26,454. Mientras que de las 3,420 solicitudes de registro y actualización de Asociaciones sindicales se han actualizado 2,706 dentro de los 20 días establecidos en la Ley.

Si bien la mera existencia del CFCRL está significando un cambio en las prácticas institucionales y que acelera relativamente los procesos de conciliación, es ahora el momento para combatir los problemas que está mostrando en cuanto a transparencia en cuanto a su toma de decisiones y rendimiento institucional, capacitación del personal en el nuevo modelo, homogenización de criterios y mejora en la comunicación hacia trabajadores y sindicatos.

Tribunales Laborales Federales.

Otro de los principales cambios que generó la Reforma constitucional en el derecho procesal del trabajo, fue la sustitución de las juntas federal y local de conciliación como órganos impartidores de justicia laboral por tribunales del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales estatales. Con la misión de implementar la Reforma al sistema de justicia laboral a nivel federal conforme a las disposiciones normativas aplicables, y la finalidad de consolidar y transversalizar el nuevo enfoque de derechos humanos en materia de trabajo.

En la Estadística de los Tribunales Laborales Federales destaca que se han atendido un total de: 39,310 Asuntos Contenciosos, (sin especificar el periodo contemplado). Sobresalen las sedes de Naucalpan el lugar con mayor número de asuntos contenciosos registrados según los datos 4,677, seguido de Villahermosa con 3,810 y en tercer lugar Guanajuato con 2020.

Por su parte, el Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos con sede en la CDMX, declara un total de 1,793 asuntos contenciosos, de los cuales 246 son Especial Colectivo, 1,544 Huelga y solo 3 Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

| Tabla 17 Asuntos individuales atendidos por el Tribunal Laboral Federal según tipo y región | | | | |
|---|--------------|---|----------------------------|-----------------------------|
| Región | Total | Conflicto individual de seguridad social | Especial individual | Ordinario individual |
| Campeche | 688 | 232 | 135 | 348 |
| Ciudad del Carmen | 1,527 | 130 | 253 | 1,144 |
| Tuxtla Gutiérrez | 1,337 | 303 | 205 | 829 |
| Durango | 944 | 335 | 231 | 378 |
| Toluca | 1,868 | 430 | 476 | 962 |
| Naucalpan | 4,677 | 1295 | 1649 | 1,733 |
| Pachuca | 1,758 | 596 | 382 | 780 |
| San Luis Potosí | 1,654 | 466 | 580 | 608 |
| Villahermosa | 3,810 | 427 | 584 | 2,799 |
| Zacatecas | 943 | 213 | 285 | 445 |
| Aguascalientes | 584 | 134 | 184 | 266 |
| La paz | 399 | 104 | 161 | 134 |
| Ensenada | 211 | 57 | 65 | 89 |
| Tijuana | 642 | 262 | 68 | 312 |
| Colima | 331 | 170 | 45 | 116 |
| Guanajuato | 2,020 | 815 | 208 | 997 |
| Acapulco | 626 | 247 | 97 | 282 |
| Cuernavaca | 1,055 | 366 | 90 | 599 |
| Oaxaca | 511 | 146 | 172 | 193 |
| Puebla | 1,800 | 712 | 294 | 794 |
| Querétaro | 1,291 | 406 | 419 | 466 |
| Cancún | 489 | 62 | 145 | 282 |
| Tlaxcala | 426 | 218 | 82 | 126 |
| Coatzacoalcos | 840 | 306 | 253 | 281 |
| Boca del rio | 879 | 464 | 139 | 276 |
| Xalapa | 1,198 | 508 | 310 | 380 |
| CDMX | 1,557 | 671 | 209 | 677 |
| Chihuahua | 248 | 89 | 28 | 131 |
| Ciudad Juárez | 82 | 51 | 1 | 30 |
| Saltillo | 266 | 76 | 83 | 107 |
| Torreón | 202 | 88 | 30 | 84 |
| Zapopan | 1,058 | 707 | 122 | 229 |
| Morelia | 199 | 62 | 58 | 79 |

| Tabla 17 Asuntos individuales atendidos por el Tribunal Laboral Federal según tipo y región | | | | |
|---|-------|--|---------------------|----------------------|
| Región | Total | Conflicto individual de seguridad social | Especial individual | Ordinario individual |
| Tepic | 127 | 59 | 4 | 64 |
| Monterrey | 509 | 317 | 45 | 147 |
| Culiacán | 178 | 67 | 37 | 74 |
| Hermosillo | 210 | 116 | 33 | 61 |
| Ciudad Victoria | 40 | 20 | 4 | 16 |
| Tampico | 94 | 15 | 20 | 59 |
| Reynosa | 72 | 32 | 1 | 39 |
| Mérida | 140 | 50 | 27 | 63 |

Fuente: Sistema Integral de Gestión de Expedientes. Última fecha de actualización: 28 de febrero de 2023.

En conjunto, se reportaron un total de 39,310 Ingresos por tipo de Procedimiento Laboral. De los cuales la mayoría son Ordinarios individuales (44%), seguidos por Conflictos individuales de seguridad social (30%), Especiales individuales (20%); mientras que los tres tipos de conflictos colectivos representan el 4.56%. A nivel regional, destaca que si bien es clara distribución que se corresponde a las distribuciones poblacionales del país, resalta que Estados como Guanajuato, Campeche o Tabasco se encuentren entre los estados que más Ingresos registran. Por otro lado, se reportan alrededor de 1,200 resoluciones emitidas desde el año 2018 hasta finales del año 2021. Mientras que en el apartado de laudos se encontraron 200 resoluciones, en los años 2021 y 2022.

Tabla 18 Ingresos al Tribunal Federal Laboral por entidad federativa

| Estado | Ingresos | Porcentaje | Estado | Ingresos | Porcentaje |
|-----------------|----------|------------|---------------------|----------|------------|
| Edomex | 6,545 | 20.59% | Guerrero | 626 | 1.97% |
| Tabasco | 3,810 | 11.99% | Aguascalientes | 584 | 1.84% |
| Veracruz | 2,917 | 9.18% | Oaxaca | 511 | 1.61% |
| Campeche | 2,242 | 7.05% | Nuevo León | 509 | 1.60% |
| Guanajuato | 2,020 | 6.36% | Quintana Roo | 489 | 1.54% |
| Puebla | 1,800 | 5.66% | Coahuila | 468 | 1.47% |
| Hidalgo | 1,758 | 5.53% | Tlaxcala | 426 | 1.34% |
| San Luis Potosí | 1,654 | 5.20% | Baja California Sur | 399 | 1.26% |
| CDMX | 1,557 | 4.90% | Colima | 331 | 1.04% |
| Chiapas | 1,337 | 4.21% | Chihuahua | 330 | 1.04% |
| Querétaro | 1,291 | 4.06% | Sonora | 210 | 0.66% |
| Jalisco | 1,058 | 3.33% | Tamaulipas | 206 | 0.65% |
| Morelos | 1,055 | 3.32% | Michoacán | 199 | 0.63% |
| Durango | 944 | 2.97% | Sinaloa | 178 | 0.56% |
| Zacatecas | 943 | 2.97% | Yucatán | 140 | 0.44% |
| Baja California | 853 | 2.68% | Nayarit | 127 | 0.40% |

Fuente: Elaboración propia con datos del Consejo de la Judicatura Federal

Las Tablas 19 a 21 muestran las demandas individuales presentadas ante los tribunales federales contra las sentencias emitidas según la entidad federativa y etapa de aplicación del nuevo modelo. De los estados de la primera etapa destaca que a pesar del tiempo que llevan en operación mantengan un porcentaje de dictado de sentencias menor al 50%. Sobre demandas colectivas sólo Querétaro reportó la presentación de 197 demandas colectivas sin ninguna sentencia.

Tabla 19 Actividad de los tribunales laborales federales por estado, primera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | |
|------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | Porcentaje de atención |
| Durango | 1,010 | 328 | 32.48% |
| Zacatecas | 1,008 | 393 | 38.99% |
| SLP | 1,629 | 733 | 45.00% |
| Hidalgo | 1,889 | 598 | 31.66% |
| EDOMEX | 5,920 | 873 | 14.75% |
| Tabasco | 3,045 | 1,031 | 33.86% |
| Campeche | 2,178 | 597 | 27.41% |
| Chiapas | 1,343 | 466 | 34.70% |
| TOTAL | 18,022 | 5,019 | 27.85% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 20 Actividad de los tribunales laborales federales por estado, segunda etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | |
|------------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | Porcentaje de atención |
| Aguascalientes | 521 | 166 | 31.86% |
| Baja California | 595 | 85 | 14.29% |
| BC Sur | 431 | 88 | 20.42% |
| Colima | 300 | 99 | 33.00% |
| Guanajuato | 1,803 | 253 | 14.03% |
| Guerrero | 539 | 82 | 15.21% |
| Morelos | 775 | 95 | 12.26% |
| Oaxaca | 465 | 153 | 32.90% |
| Puebla | 1,490 | 472 | 31.68% |
| Querétaro | 1,179 | 228 | 19.34% |
| Quintana Roo | 346 | 93 | 26.88% |
| Tlaxcala | 404 | 115 | 28.47% |
| Veracruz | 2,815 | 595 | 21.14% |
| TOTAL | 11,663 | 2,524 | 21.64% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 21 Actividad de los tribunales Laborales Federales por estado, tercera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | |
|-------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | Porcentaje de atención |
| CDMX | 1,201 | 20 | 1.67% |
| Chihuahua | 205 | 0 | 0.00% |
| Coahuila | 332 | 0 | 0.00% |
| Jalisco | 0 | 0 | n.d. |
| Michoacán | 142 | 7 | 4.93% |
| Nayarit | 82 | 1 | 1.22% |
| Nuevo León | 396 | 6 | 1.52% |
| Sinaloa | 121 | 1 | 0.83% |
| Sonora | 186 | 14 | 7.53% |
| Tamaulipas | 129 | 0 | 0.00% |
| Yucatán | 99 | 1 | 1.01% |
| TOTAL | 2,893 | 50 | 1.73% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Más allá de los datos globales disponibles públicamente sobre el funcionamiento del tribunal laboral, el mayor problema que se ha detectado, a partir de la práctica regular de acompañamiento de procesos de organización sindical, es la extrema dilación en la resolución de asuntos colectivos, en especial en lo referente a procesos de titularidades de CCT la otra vía por la que, independientemente de la legitimación, por la que las personas trabajadoras pueden optar por cambiar de representación sindical. Las dilaciones, requerimientos excesivos sino es que ridículos y, sobre todo, en el cuestionamiento de la competencia de los asuntos, limitan el acceso a la justicia pronta y expedita y atentan contra el espíritu de la Reforma ya que la creación de las nuevas instituciones pretendía reducir los tiempos de solución de asuntos.

Tal es el caso de la demanda de titularidad de CCT interpuesta por el SINTTIA en contra el SITIMM-CTM en la planta de la trasnacional alemana *Fraenkische Industrial Pipes*, ubicada en Silao, Guanajuato. La demanda fue puesta en noviembre del 2022, y ha enfrentado retrasos responsabilidad del SITIMM-CTM que ha puesto toda clase de obstáculos, especialmente al negarse a darse por notificado del proceso, hecho tolerado por las autoridades. Pero al mismo tiempo, aun cuando *Fraenkische* es públicamente conocida como una empresa dedicada principalmente a la producción de autopartes, y portanto su CCT, tal y como está depositado ante las autoridades laborales, el Tribunal, dudando de la competencia del contrato, llegó a requerir elementos que más allá de lo ridículo, rayaban en lo ilegal (al solicitar, por ejemplo, por parte del SINTTIA evidencias del proceso de producción concreto). Para el momento en que se cerró el presente reporte, y aunque la demanda de titularidad inició formalmente hace ya casi medio año, aún no se define fecha para el recuento y que, por tanto, las personas trabajadoras puedan decidir libremente qué sindicato quieren que los represente. El cúmulo de acciones dilatorias (especialmente alrededor de la competencia de los asuntos) y retraso en emitir sentencias o, en su defecto, falta de efectividad en su comunicación pública son dos de las tendencias más preocupantes del funcionamiento de los Tribunales Laborales Federales.

Instituciones Locales

A nivel local, como podría esperarse, la puesta en marcha de los Centros Locales ha sido desigual, no sólo por la entrada en vigor escalonada en las tres etapas, sino porque en su funcionamiento en el mediano paso, se irán convirtiendo en un indicativo del nivel de profundidad de las raíces que las prácticas corruptas del sindicalismo de protección han construido a nivel territorial, así como de sus grados de implicación con actores y poderes locales, incluidos los distintos niveles estatales. Acabar con las prácticas violatorias de los derechos humanos laborales pasará por arrancar de raíz, desde abajo, la capilaridad de corrupción y redes de intereses a nivel de piso, de lo contrario, cualquier cambio macro o internacional terminará mostrando su límite en los niveles locales.

El estudio a profundidad del funcionamiento del nuevo modelo, a nivel local, se presenta como todo un campo de desarrollo, que excede, pues hablamos de 64 instituciones con distintos tamaños, presupuestos y tiempos de operación, los propósitos del presente reporte. Sin embargo, de su revisión general se pueden aproximar algunas observaciones preliminares.

En las tablas 22 a 27 se encuentran sintetizadas las actividades publicadas tanto de los centros como de los tribunales laborales en la única forma en que puede presentarse con homogeneidad de información, pues está sintetizada por la Federación. De modo que una primera observación general, es que hay importantes diferencias entre el tipo y calidad de la información que cada institución local publica por medios propios. No hay razones para pensar que en el futuro se homologue el tipo y calidad de la información publicada por cada institución a nivel local. Este año, 2023 deberá de ser el último en que tenga gran importancia la escalonada puesta en marcha de las instituciones, es decir tendría que ser este el año en que se consoliden y establezcan las nuevas instituciones.

Una segunda observación general, es la aparente transferencia de personal proveniente de las Juntas a los Centros Locales en puestos de dirección, tales el caso, por ejemplo, del director del Centro local en el Estado de Oaxaca, Víctor Quiroz Arellanes, fue también presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje hasta su cambio al Centro, es decir, nuevas instituciones con nuevos marcos normativos, dirigidas por personal provenientes de las viejas prácticas e instituciones.

A pesar de que, como se mencionó anteriormente, el tema de las competencias ha sido una constante en el litigio y avance de asuntos colectivos bajo el nuevo modelo, destaca la casi nula resolución de temas colectivos por parte de los tribunales locales. El caso de Durango es preocupante pues, aún siendo un estado de la primera etapa, apenas han emitido 5 sentencias de más de 400 demandas colectivas admitidas. Ninguno de los tribunales laborales locales, de ninguna de las etapas de implementación ha emitido más del 20% de sentencias respecto a las demandas interpuestas (tablas 25 a 27). En total, de las 1,237 demandas colectivas presentadas a tribunales locales, sólo se han emitido 14 sentencias, lo que señala el aún difícil acceso a la justicia pronta y expedita por parte de organizaciones sindicales, una tendencia preocupante y contraria al espíritu de la Reforma.

Por otro lado, si bien en términos de eficiencia los asuntos individuales se están resolviendo con mayor rapidez que los colectivos no hay elementos que permitan ponderar si las conciliaciones están siendo, en términos generales, favorables a los intereses de las y los trabajadores.

Tabla 22 Asuntos individuales y colectivos admitidos, en trámite y conciliados en los estados de la primera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | | Asuntos Colectivos | | |
|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| | Solicitudes Admitidas | Asuntos en Trámite | Asuntos Conciliados | % de conciliación publicado | Solicitudes admitidas | Asuntos en trámite | Asuntos Conciliados |
| Durango | 25,908 | 317 | 20,092 | 85.90% | 0 | 0 | 0 |
| Zacatecas | 6479 | 227 | 3,070 | 58.10% | 0 | 0 | 0 |
| SLP | 34,818 | 2,753 | 26,054 | 88.30% | 7 | 1 | 6 |
| Hidalgo | 6497 | 578 | 3,298 | 70.90% | 0 | 0 | 0 |
| EDOMEX | 81,387 | 2,736 | 41,279 | 71.40% | 1,076 | 134 | 155 |
| Tabasco | 31,603 | 8,805 | 14,585 | 74.40% | 2 | 2 | 0 |
| Campeche | 11,342 | 176 | 8,658 | 82.80% | 0 | 0 | 0 |
| Chiapas | 12,878 | 595 | 8,024 | 75.10% | 10 | 3 | 2 |
| TOTAL | 210,912 | 16,187 | 125,060 | 77% | 1,095 | 140 | 163 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 23 Asuntos individuales y colectivos admitidos, en trámite y conciliados a nivel local en los estados de la segunda etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | | Asuntos Colectivos | | |
|------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| | Solicitudes Admitidas | Asuntos en Trámite | Asuntos Conciliados | % de conciliación publicado | Solicitudes admitidas | Asuntos en trámite | Asuntos Conciliados |
| Aguascalientes | 9,391 | 39 | 5,145 | 62.5 % | 3 | 0 | 2 |
| Baja California | 15,929 | 1,083 | 7,074 | 65.4 % | 0 | 0 | 0 |
| BC Sur | 1,356 | 88 | 623 | 61.6 % | 4 | 0 | 0 |
| Colima | 4,751 | 361 | 3,234 | 86.1 % | 16 | 0 | 16 |
| Guanajuato | 46,459 | 2,012 | 30,643 | 76.2 % | 9 | 2 | 6 |
| Guerrero | 1,576 | 213 | 951 | 77.3 % | 4 | 2 | 2 |
| Morelos | 5,584 | 332 | 3,768 | 79.9 % | 0 | 0 | 0 |
| Oaxaca | 5,805 | 574 | 3,214 | 66.9 % | 0 | 0 | 0 |
| Puebla | 16,704 | 570 | 8,923 | 65.1 % | 79 | 21 | 41 |
| Querétaro | 18,815 | 853 | 11,630 | 79.7 % | 486 | 68 | 397 |
| Quintana Roo | 11,005 | 210 | 6,982 | 74.1 % | 1 | 1 | 0 |
| Tlaxcala | 4,055 | 585 | 2,561 | 81.6 % | 56 | 14 | 40 |
| Veracruz | 22,248 | 395 | 15,629 | 81.1 % | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 163,678 | 7,315 | 100,377 | | 658 | 108 | 504 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 24 Asuntos individuales y colectivos admitidos, en trámite y conciliados a nivel local en los estados de la tercera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | | Asuntos Colectivos | | |
|-------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| | Solicitudes Admitidas | Asuntos en Trámite | Asuntos Conciliados | % de conciliación publicado | Solicitudes admitidas | Asuntos en trámite | Asuntos Conciliados |
| CDMX | 15,575 | 4,428 | 5,126 | 55.90% | 54 | 36 | 16 |
| Chihuahua | 7,558 | 791 | 5,107 | 91.20% | 0 | 0 | 0 |
| Coahuila | 13,817 | 807 | 11,342 | 91.90% | 0 | 0 | 0 |
| Jalisco | 15,158 | 233 | 8,178 | 65.70% | 0 | 0 | 0 |
| Michoacán | 2,467 | 483 | 1,286 | 74.90% | 0 | 0 | 0 |
| Nayarit | 1,224 | 200 | 461 | 58.90% | 0 | 0 | 0 |
| Nuevo León | 19,762 | 2,634 | 14,158 | 92.60% | 2 | 0 | 2 |
| Sinaloa | 4,100 | 619 | 2,592 | 82.90% | 0 | 0 | 0 |
| Sonora | 16,292 | 1,213 | 12,661 | 93.50% | 120 | 68 | 52 |
| Tamaulipas | 4,903 | 683 | 3,169 | 83.30% | 26 | 13 | 9 |
| Yucatán | 4,032 | 635 | 2,431 | 81.10% | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 104,888 | 12,726 | 66,511 | | 202 | 117 | 79 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 25 Asuntos individuales y colectivos atendidos por los tribunales laborales locales en estados de la primera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | Asuntos Colectivos | | |
|------------------|----------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de sentencias | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de Sentencias |
| Durango | 16,617 | 2,089 | 12.57% | 474 | 5 | 1.05% |
| Zacatecas | 1,772 | 348 | 19.64% | 0 | 0 | 0.00% |
| SLP | 4,362 | 670 | 15.36% | 14 | 0 | 0.00% |
| Hidalgo | 1,780 | 114 | 6.40% | 37 | 0 | 0.00% |
| EDOMEX | 16,617 | 2,089 | 12.57% | 0 | 0 | 0.00% |
| Tabasco | 4,205 | 624 | 14.84% | 25 | 1 | 4.00% |
| Campeche | 1,649 | 156 | 9.46% | 17 | 2 | 11.76% |
| Chiapas | 2,566 | 87 | 3.39% | 0 | 0 | 0.00% |
| TOTAL | 49,568 | 6,177 | 12.46% | 567 | 8 | 1.41% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 26 Asuntos individuales y colectivos atendidos por los tribunales laborales locales en estados de la segunda etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | Asuntos Colectivos | | |
|------------------------|----------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de sentencias | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de Sentencias |
| Aguascalientes | 1,989 | 155 | 7.79% | 5 | 0 | 0.00% |
| Baja California | 3,464 | 115 | 3.32% | 6 | 0 | 0.00% |
| BC Sur | 162 | 0 | 0.00% | 59 | 0 | 0.00% |
| Colima | 578 | 24 | 4.15% | 20 | 0 | 0.00% |
| Guanajuato | 7,642 | 974 | 12.75% | 31 | 0 | 0.00% |
| Gerrero | 185 | 0 | 0.00% | 8 | 0 | 0.00% |
| Morelos | 1,693 | 122 | 7.21% | 0 | 0 | 0.00% |
| Oaxaca | 1,282 | 3 | 0.23% | 60 | 0 | 0.00% |
| Puebla | 3,425 | 236 | 6.89% | 109 | 2 | 1.83% |
| Querétaro | 4,459 | 335 | 7.51% | 29 | 4 | 13.79% |
| Quintana Roo | 1,638 | 22 | 1.34% | 108 | 0 | 0.00% |
| Tlaxcala | 498 | 99 | 19.88% | 0 | 0 | 0.00% |
| Veracruz | 2,929 | 169 | 5.77% | 44 | 0 | 0.00% |
| TOTAL | 29,944 | 2,254 | 7.53% | 479 | 6 | 1.25% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

Tabla 27 Asuntos individuales y colectivos atendidos por los tribunales laborales locales en estados de la tercera etapa

| ESTADO | Asuntos Individuales | | | Asuntos Colectivos | | |
|-------------------|----------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de sentencias | Demandas Presentadas | Sentencias Emitidas | % de Sentencias |
| CDMX | 2,269 | 2 | 0.09% | 80 | 0 | 0.00% |
| Chihuahua | 488 | 2 | 0.41% | 3 | 0 | 0.00% |
| Coahuila | 0 | 0 | 0.00% | 0 | 0 | 0.00% |
| Jalisco | 907 | 4 | 0.44% | 2 | 0 | 0.00% |
| Michoacán | 373 | 3 | 0.80% | 11 | 0 | 0.00% |
| Nayarit | 349 | 2 | 0.57% | 2 | 0 | 0.00% |
| Nuevo León | 567 | 0 | 0.00% | 4 | 0 | 0.00% |
| Sinaloa | 264 | 16 | 6.06% | 1 | 0 | 0.00% |
| Sonora | 395 | 3 | 0.76% | 14 | 0 | 0.00% |
| Tamaulipas | 400 | 2 | 0.50% | 71 | 0 | 0.00% |
| Yucatán | 256 | 0 | 0.00% | 3 | 0 | 0.00% |
| TOTAL | 6,268 | 34 | 0.54% | 191 | 0 | 0.00% |

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS

4. Titularidades / Disputas bajo el nuevo modelo

La titularidad sindical establece que el sindicato será el sujeto principal encargado de llevar adelante el proceso de negociación colectiva por parte de los trabajadores. Siendo el único que puede negociar las condiciones laborales a nivel colectivo en empresas en donde existan más de un sindicato. El sindicato mayoritario detendrá la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, para ello la Reforma Laboral 2019, prevé que el Centro Federal de Registro Laboral y Conciliación emita una constancia de representatividad para los sindicatos que acrediten la representación de la mayoría de los trabajadores y puedan negociar con el patrón un CCT.

En el caso de que no exista CCT (o este haya sido dado de baja por no ser legitimado) un sindicato debe acreditar al menos el 30% de los trabajadores de un centro de trabajo y si ningún otro sindicato demanda la titularidad en la representación se emite la constancia de representatividad para poder negociar un primer CCT. Sin embargo, si ya existe un CCT y un sindicato titular, otro sindicato puede demandar la titularidad de dicho contrato, para lo cual debe acreditar al menos el 30% de los trabajadores del centro de trabajo como su afiliado e ir a un proceso de elecciones entre los trabajadores que mediante el voto universal, directo y secreto definirán cual es el sindicato mayoritario y que detendrá la titularidad del CCT.

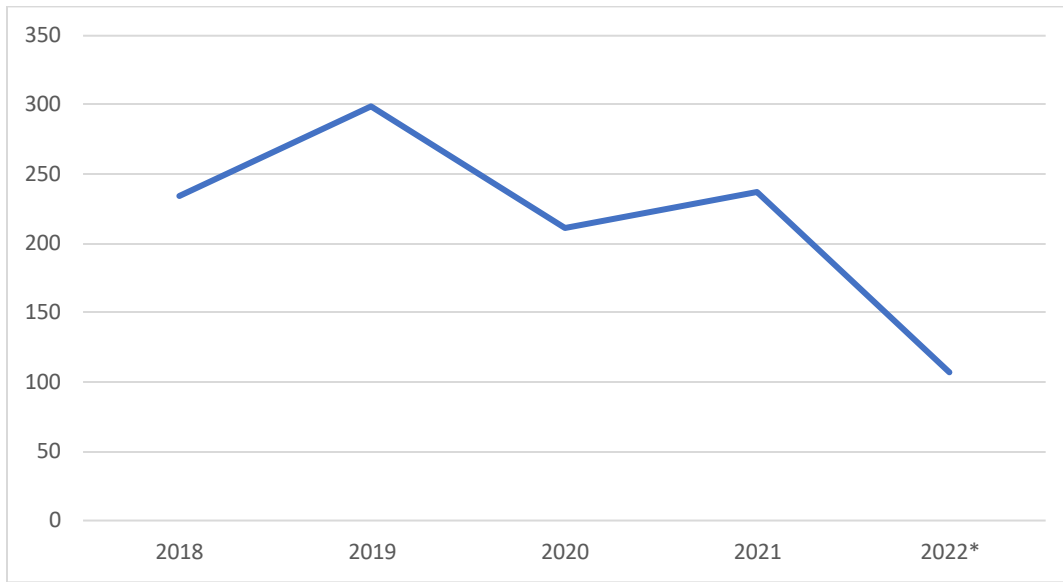
Con la Reforma Laboral 2019, se esperaba que los procesos de simulación en la contratación colectiva y la representación sindical terminarían, permitiendo que los trabajadores pudieran ejercer una genuina libertad sindical, construyendo representaciones auténticas y teniendo negociaciones colectivas que elevaran sus condiciones laborales, sin embargo, al revisar los datos abiertos que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) podemos observar que las disputas por titularidad no se han incrementado considerablemente. En la tabla 28 podemos observar que existe una tendencia de poco más de 200 disputas por titularidad entre los años de 2018 (un año antes la Reforma) y 2022 (en donde sólo se registran 8 meses).

| AÑO | DISPUTAS DE TITULARIDAD CCT |
|-------|-----------------------------|
| 2018 | 234 |
| 2019 | 299 |
| 2020 | 211 |
| 2021 | 237 |
| 2022* | 107 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. *Datos hasta septiembre del 2022

Podemos observar que existe un pequeño incremento entre 2018 y 2019 al pasar de 234 disputas por titularidad a 299, para después caer en 2020 a 211 disputas, esto explicado en gran medida por la pandemia y después crecer en 2021 a 237 disputas por titularidades.

Gráfica 5. Disputas de Titularidad 2018-2022*



Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. *Datos hasta septiembre del 2022

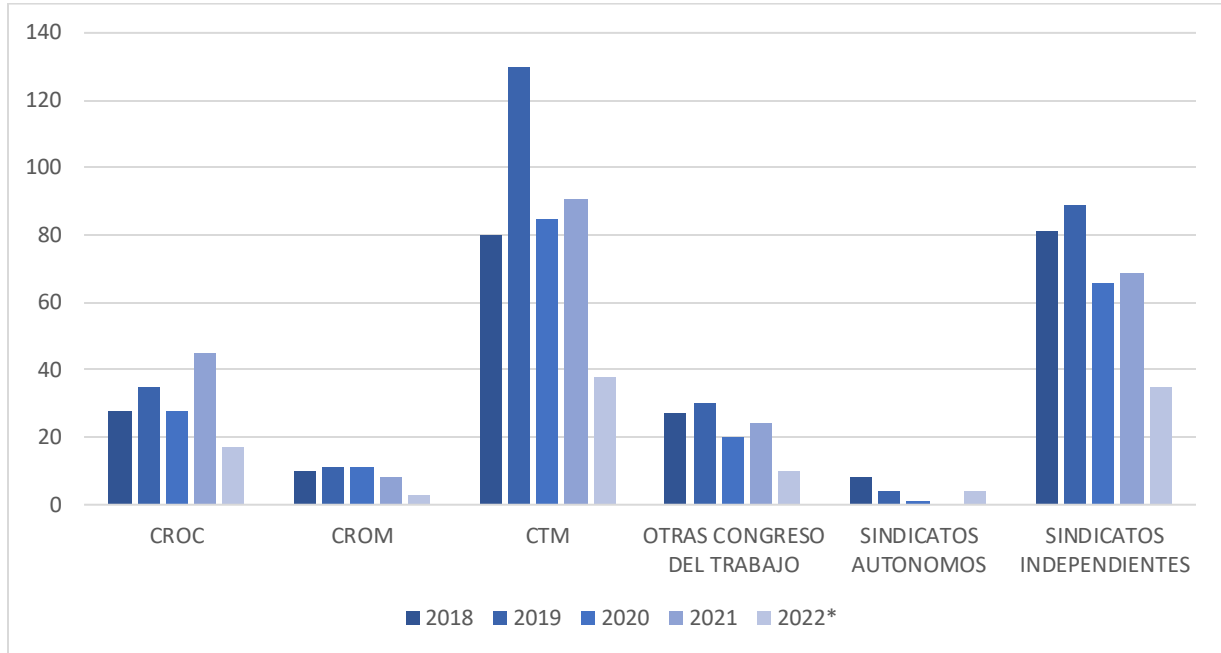
Si analizamos estas disputas de titularidad por las centrales sindicales que disputaron dichos CCT, podemos observar un gran dominio de las organizaciones corporativas ligadas al Congreso del Trabajo (CT), ya que para 2018 de acuerdo con la *Tabla 29: Disputas de Titularidades por Central de trabajadores 2018-2022* podemos observar que en 2018 la centrales ligadas al CT detentaron el 61.96% de las disputas, mientras que los sindicatos independientes representaron el 34.61% y los denominados “sindicatos autónomos” poco menos del 3.5%. El año 2019 represento el año en donde los sindicatos independientes disputaron más titularidades pues pasaron de 81 disputas en 2018 a 89, sin embargo, la CTM paso de 80 a 130 disputas de titularidad en el mismo año, por lo que la composición porcentual de la CT con un 69.4% de las disputas de ese año, los sindicatos independientes con el 29.3% y los sindicatos autónomos con el 1.3%. A partir de 2020 las disputas caen considerablemente, pero manteniendo las mismas proporciones teniendo el CT la mayoría de las disputas en 2020 y 2021 con 68.2% y 70.9% respectivamente.

Tabla 29 Disputas de Titularidades de CCT por Central Sindical 2018-2022*

| ANO | CROC | CROM | CTM | OTRAS CONGRESO DEL TRABAJO | SINDICATOS AUTONOMOS | INDEPENDIENTES |
|-------|------|------|-----|----------------------------|----------------------|----------------|
| 2018 | 28 | 10 | 80 | 27 | 8 | 81 |
| 2019 | 35 | 11 | 130 | 30 | 4 | 89 |
| 2020 | 28 | 11 | 85 | 20 | 1 | 66 |
| 2021 | 45 | 8 | 91 | 24 | 0 | 69 |
| 2022* | 17 | 3 | 38 | 10 | 4 | 35 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. * Datos hasta septiembre de 2022

Gráfica 6 Disputas de titularidad por Central sindical 2018-2022*



Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos de la STPS. * Datos hasta septiembre de 2022

Es cierto que los procesos de legitimación han abierto la puerta a que varias de las simulaciones más evidentes se hayan terminado, y que las organizaciones sindicales hayan perdido la titularidad, ya que no contaban con la representación y legitimación de la mayor parte de los trabajadores⁷, gran parte de estos culminaron con un cambio en la representación laboral y un nuevo CCT como lo fue el caso de las empresas de *GM-SILAO*, *Tridonex* y *Panasonic* en Tamaulipas, *3M* en San Luis Potosí, *VU Manufacturing* en Coahuila y *Saint Gobain* en Morelos.

Sin embargo, en cuanto a disputas de titularidad sin que se haya involucrado los procesos de legitimación, aquí resaltamos algunos de los más significativos tanto por la importancia de las empresas como por lo dilatado de los procesos para determinar qué organización sindical detentaba la titularidad.

⁷ Según datos del CFCyRL Hasta el 24 de marzo de 2023 sólo se habían perdido 248 CCT al no alcanzar la aprobación de la mayoría de los trabajadores.

CATEM vs CTM en Planta A2 de Nissan de Aguascalientes

La Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) es una ruptura del sindicalismo corporativo y del Congreso del Trabajo, su Secretario General, es senador por el partido del presidente Andrés Manuel López Obrador (MORENA) y ha tenido un rápido crecimiento en el país. El pasado 22 de septiembre del 2021, se disputó la titularidad del contrato colectivo en Nissan Aguascalientes frente al SUTIAEA-CTM, donde el Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semi-facturados, Similares y Conexos de la República Mexicana afiliado a la CATEM, ganó con 596 votos contra 427 en la Planta Componentes A1; 876 contra 691 en la Planta Ensamblados A1; y 582 contra 200 en la Planta A2. Sin embargo, se interpusieron varias inconformidades por parte del sindicato de la CTM y después de 18 meses un Tribunal Colegiado en materia del trabajo ordenó un nuevo recuento en la planta A2. En este nuevo proceso en la planta A2, el sindicato de la CATEM ganó con 476 votos a favor, mientras que SUTIAEA-CTM se quedó con 116 y hubo 4 votos nulos.

Estos dos procesos llaman mucho la atención por la baja participación de los trabajadores en la definición de que organización sindical los representará ya que de acuerdo con el DNUE en las dos plantas se registran más de 9,600 trabajadores.

CATEM vs CTM, en Mazda, Salamanca

En Salamanca Guanajuato, en octubre de 2022 en la planta japonesa de Mazda, la CATEM a través del Sindicato 'Benito Juárez García' disputó la titularidad del CCT al Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana de la CTM que dirige Aceves del Olmo. En donde de los poco más de 4 mil 400 trabajadores activos solo emitieron su voto poco menos del 32% ya que de acuerdo con la información proporcionada por el CFCyRL los registros de los sufragios fueron los siguientes; Sindicato Benito Juárez 486 votos, STIASyCRM de la CTM 432 votos, y el Sindicato Froylán González 391 votos, y 94 votos nulos, de un total de mil 403 votos emitidos de un padrón de cuatro mil 400. Es decir, el sindicato ganador se alzó con el 11.04% de las preferencias del total de los trabajadores. Cabe resaltar que este proceso tuvo múltiples irregularidades, por lo que el cambio en la titularidad aún no se efectuaba en marzo de 2023 es decir, 6 meses después no se había podido iniciar el cambio de representación de los trabajadores.

Sindicato Minero en Teksid Hierro de México disputa titularidad con CTM

El 19 de septiembre, se realizó el proceso de recuento para definir la titularidad de Contrato Colectivo en la empresa *Teksid Hierro México* subsidiaria de la empresa *Stellantis*, entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica del Estado (STIMME) afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM). Este proceso fue programado por la Junta de Conciliación y Arbitraje 60 días después de que la resolución del Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC demostrara la sistemática violación de derechos laborales de las y los trabajadores a manos de la CTM y la empresa *Teksid*. De acuerdo con la resolución de la queja, el Sindicato Minero (SNTMMSRM), fue reconocido como sindicato mayoritario con el derecho a negociar el

contrato colectivo; se reinstalaron 36 trabajadores despedidos por su actividad sindical con 100% de salarios caídos y la empresa se comprometió a reembolsar al Sindicato Minero las cuotas sindicales entregadas a la CTM en el tiempo transcurrido.

En esta nueva votación el sindicato minero se alzó con 642 votos fueron a favor del mientras que el sindicato de la CTM obtuvo solo 172 y 2 votos fueron nulos, lo que representa una preferencia de cerca del 80% para el sindicato minero de los 816 trabajadores con derecho a voto.

5. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)

Uno de los elementos más novedosos e importantes del cambio en el modelo laboral mexicano es que este se da con una herramienta sin precedentes en la historia de las relaciones internacionales: el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Este mecanismo ha sido utilizado ya en 9 ocasiones (*GM-Silao, Tridonex, Panasonic, Teksid, VU Manufacturing, BBB Industries, Saint Gobain México, Unique Fabricating* y *Fraenkische Industrial Pipes*), 6 de las cuales han sucedido durante el último año. Este es quizá el elemento que más ha sido motivo de seguimiento público y mediático, principalmente por el involucramiento de los gobiernos de Canadá y Estados Unidos en los procedimientos, así como de las potenciales consecuencias económicas y arancelarias que el Mecanismo puede traer para las empresas que violen o permitan la violación de derechos laborales en sus centros de trabajo. A continuación, se presentan de manera resumida los casos en que se ha hecho uso del mecanismo para posteriormente asomar algunas observaciones y conclusiones de carácter general.

General Motors Silao, Guanajuato

En abril del 2021 la empresa *General Motors Silao* se encontraba en un proceso de votación de un CCT negociado por una organización gremial sujeta a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Este proceso fue suspendido por la STPS al identificar actos que intimidaban y manipulaban a los trabajadores encaminados a votar por la aprobación del contrato, así como de las agresiones a observadores independientes del proceso, entre otras irregularidades.

El 12 de mayo del 2021 el gobierno estadounidense presenta una queja contra la empresa *GM Silao*, señalando la violación a los derechos sindicales de los trabajadores. Esta es la primera implementación del MLRR. Para el 8 de julio, el gobierno mexicano reconoció las violaciones y anunció el curso de remediaciones a los trabajadores de la planta. En agosto del 2021 se realiza, bajo vigilancia de autoridades de la STPS la reposición de la votación de legitimación con un contundente rechazo al Contrato del sindicato cetemista.

Finalmente, el 2 de febrero del 2022, el 74% de las y los trabajadores de la planta, votaron por que sea el SINTTIA el sindicato que les represente y negocie un nuevo contrato que finalmente se firmó en mayo del mismo año y que a la fecha es el mejor contrato de toda la industria automotriz en el país.

Tridonex. Matamoros, Tamaulipas

El 9 de junio del 2021, el gobierno de Estados Unidos a través de la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR) presentó al gobierno mexicano una solicitud de revisión ante un señalamiento de obstrucciones a los derechos de libre asociación y negociación del CCT por parte de la empresa de autopartes. El 19 de junio del 2021, el gobierno mexicano admite la solicitud y se inicia el proceso de revisión. Para el 10 de agosto del 2021, se presentan los acuerdos obtenidos entre el gobierno de EEUU y la empresa *Tridonex*, en los que esta se compromete, entre otras cosas, al apoyo del derecho de los

trabajadores a determinar su representación sindical, brindar capacitación el material de derechos laborales en materia de libertad de asociación y negociación colectiva y a mantener una línea de comunicación para que los trabajadores presenten quejas de violaciones a sus derechos.

Panasonic, Automotive Systems de México. Reynosa, Tamaulipas

El 18 de mayo del 2022, EEUU presenta ante México la solicitud de revisión y reparación ante denegación de derechos sindicales por parte de la empresa *Panasonic, Automotive Systems* de México. Solicitud que es admitida por el gobierno mexicano a finales del mismo mes. Para principios de agosto del 2022, dentro del plazo de 45 días que establece el tratado, se consiguió un acuerdo mediante el diálogo entre la empresa y los trabajadores organizados, sin la necesidad de recurrir a un espacio arbitral o a sanciones impuestas.

Teksid Hierro de México. Frontera, Coahuila

El gobierno estadounidense presentó una solicitud de revisión y reparación contra la empresa *Teksid Hierro* de México el 6 de junio del 2022. Dicha solicitud fue admitida por el gobierno mexicano una semana después, el 15 de junio. El 16 de agosto se concluye exitosamente el proceso con apoyo de la Secretaría de Economía y la STPS, consiguiendo la reinstalación integral de 36 trabajadores y la protección de los derechos sindicales de los trabajadores.

VU Manufacturing. Piedras Negras, Coahuila

El 29 de julio del 2022 el gobierno mexicano reconoce y admite la solicitud de revisión y reparación por parte de los Estados Unidos contra la empresa Manufacturas VU S de RL. El 31 de agosto del 2022 se llevó a cabo la consulta de representatividad sindical, la cual en un primer momento se presentó sin problemas y en tranquilidad para los trabajadores. El 14 de septiembre se concluye el primer proceso relacionado a la empresa señalada. El 9 de febrero del 2023, se presenta y admite una nueva queja en contra de Manufacturas VU por un señalamiento de violaciones a los acuerdos obtenidos y agresiones laborales en contra de los trabajadores. El 14 de marzo del 2023 el gobierno mexicano reconoce que existen faltas graves en contra de la libertad sindical y libre asociación de los trabajadores, por lo que concluye el proceso en favor de los trabajadores e inicia la planeación de un curso de reparación. A la fecha, la empresa aún se niega a aceptar la decisión de las y los trabajadores y a sentarse a negociar con la LSOM un nuevo contrato. Este caso, además, es el único hasta ahora en que se ha presentado dos quejas hacia la misma empresa.

Saint Gobain. Cuautla, Morelos

El 27 de octubre del 2022 se anuncia que, gracias al actuar anticipado del gobierno mexicano, EU no presentará una solicitud de revisión por medio del MLRR ante una queja de los trabajadores de la empresa *Saint Gobain* exigiendo la legitimación de un nuevo CCT en búsqueda de un mejor salario y condiciones laborales. El Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos, de *Saint Gobain México*, después de derrotar al sindicato afiliado a la CTC finalmente firmó un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo en marzo del 2023.

Unique Fabricating. Querétaro, Querétaro

En marzo del 2023 Estados Unidos presentó una nueva queja para la planta de *Unique Fabricating*. El sindicato “Transformación Sindical”, de origen cetemista aunque ya no afiliado a dicha central alegó interferencia de la empresa para evitar sus actividades sindicales. Esta es la primera queja que no está ligada a alguna expresión del sindicalismo independiente sino a una versión renovada del sindicalismo tradicional.

Fraenkische Industrial Pipes

El caso de la empresa transnacional alemana *Fraenkische Industrial Pipes*, ubicada en Silao, Guanajuato representa quizá mejor que ningún otro el conjunto de las contradicciones en la aplicación del nuevo modelo. La empresa está siendo parte de la más reciente activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, presentada por el gobierno de Canadá. Derivado de una serie de violaciones sistemáticas de derechos laborales contra las y los trabajadores de esta empresa.

Fraenkische es una empresa dedicada principalmente a la fabricación de autopartes, es proveedora de la planta armadora de la General Motors en Silao. Desde su instalación en el país, su CCT ha estado administrado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM – CTM), liderado por Alejandro Rangel, quien heredó su cargo de su padre, un histórico dirigente cetemista.

Tras años de abusos y arbitrariedades por parte del SITIMM en 2022 el descontento explotó alrededor de lo que se consideró un irregular pago de utilidades, lo que provocó el despido injustificado de casi una decena de trabajadores. A partir de este hecho la base trabajadora de *Fraenkische* decidió hacer uso de su derecho a libre asociación sindical afiliarse al Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz (SINTTIA), el cual actualmente se encuentra demandando la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

El ejemplo es significativo pues el camino de la demanda de titularidad por parte del SINTTIA es un ejemplo de la ineficacia del nuevo modelo para asegurar la garantía al pleno ejercicio de la libertad sindical. Por meses el Tribunal Federal, así como el Sindicato han dilatado el avance del juicio, lo que por un lado limita el acceso pronto y expedito a la justicia, así como ha permitido que una disputa sindical se esté en los hechos desarrollando con solo un sindicato con plenas posibilidades para desarrollar su actividad (SITIMM), la cual ha estado basada en la descalificación, el acoso a activistas del SINTTIA, la provocación y la desinformación. Tales el caso del sabotaje que un grupo de miembros del SITIMM realizaron a la conferencia de prensa realizada por SINTTIA el 7 de febrero del 2023⁸.

Desde el inicio del proceso de demanda de titularidad el tribunal laboral ha dilatado el avance del proceso, solicitando información que raya en lo risible e incluso ilegal (como solicitar evidencia del proceso de producción). Al mismo tiempo, por meses el SITIMM se negó a recibir la notificación formal del proceso, con la tolerancia de las autoridades, y, cuando finalmente, luego de presión pública, el sindicato fue notificado, Francisco DonJuan, trabajador de *Fraenkische* y activista sindical del SINTTIA fue despedido apenas unos minutos después de que se diera formalmente la notificación.

⁸ Ver: https://www.youtube.com/watch?v=hcn3c_fYDgY&ab_channel=CentrodeApoyoParaLaLibertadSindical

Con el conjunto de prácticas que negaban los derechos de libre asociación es que el gobierno canadiense activa por primera vez una queja ante el T-MEC. Al cierre del presente reporte, continúan las pláticas y negociaciones hacia la resolución y remediación mientras que la jueza a cargo del caso no ha definido aún fecha de recuento, es decir, después de más de seis meses no se le ha permitido a la base trabajadora de *Fraenkische* que decida libremente qué sindicato quiere que les represente.

Exceptuando los casos de *VU Manufacturing*, *Unique Fabricating* y *Fraenkische*, todos los procesos en los que se ha activado el Mecanismo han concluido y en todos los casos han tenido como resultado la conformación o consolidación de alguna de las expresiones del sindicalismo independiente y ha sido un paso necesario para detener que se siguieran violando los derechos colectivos de las personas trabajadoras de sus empresas, así como se ha traducido en una mejora de las condiciones de trabajo y contractuales. Visto desde este punto de vista, el MLRR se presenta como una herramienta que ha probado ser útil para garantizar la plena aplicación y garantías de derechos.

En diciembre del 2022, se celebró el Encuentro Trinacional de Abogados/as y Expertos/as sobre el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, en el que expertos laboristas de los tres países de la región, a la luz de los casos hasta entonces presentes, concluyeron y recomendaron, entre otras cosas, que: “se expandiera el MLRR a más sectores y actividades, ampliar el MLRR a otras prácticas como la violencia de género y las leyes sobre trabajo infantil, entre otras propuestas de ampliación, tales como extender el mecanismo a los propios Estados Unidos y Canadá, así como que pueda también atender violaciones de derechos cometidas contra personas trabajadoras migrantes. Se puede concluir entonces que, a pesar de su utilidad e importancia en los casos donde el MLRR es aún una herramienta sujeta a múltiples mejoras y Reformas, siempre que tenga como guía la expansión en la garantía y aplicación de derechos.

Otro problema que se puede inferir del accionar del MLRR, en los casos en que se ha activado el mecanismo, sino que abre la pregunta de qué pasa con los miles de empresas donde el mecanismo no ha sido aplicado. En ningún caso, una queja presentada se ha comprobado que no hay violaciones a derechos, en todo caso se ha corregido el rumbo antes de la aplicación formal del mecanismo. El MLRR debería de ser una excepción ante extraordinarias violaciones a los derechos, sin embargo, pareciera que es casi sólo cuando se activa, que éstos pueden garantizarse. Siendo así, no es posible que todos los centros de trabajo del país tengan que atravesar por una queja ante el MLRR para que los derechos humanos laborales se respeten y garanticen. A la vez herramienta útil para evitar que procesos de organización sindical auténtica choquen contra el muro de las prácticas antidemocráticas y antisindicales de organizaciones charras, empresas y autoridades, el MLRR es también una confesión tácita del Estado mexicano de su incapacidad para garantizar, por mecanismos propios, el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical.

6. En voz de los actores: ¿Hay Libertad Sindical en México?

Uno de los objetivos centrales del Nuevo Modelo Laboral Mexicano, en concordancia con lo establecido en el Capítulo Laboral del T-MEC es el fortalecimiento de la vida sindical, para ello se diseñaron distintos mecanismos e instrumentos como las legitimaciones de contratos o la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Sin embargo, a cuatro años de esta Reforma las experiencias dirigentes de sindicatos independientes y democráticos, así como de personas que forman parte de organizaciones que les apoyan o asesoran no ofrecen un panorama demasiado optimista al respecto.

En el presente apartado presentamos algunas de estas experiencias y reflexiones recabadas a través de seis entrevistas estructuradas realizadas entre octubre de 2022 y los marzo de 2023 a 4 secretarios generales de sindicatos independientes y democráticos, así como a 2 asesores jurídicos de trabajadores y organizaciones sindicales, pertenecientes a distintos sectores económicos y ubicados en diferentes regiones del país. En términos generales todas las personas entrevistadas coinciden en que en México existe un nivel muy bajo de libertad de organización sindical, un problema que definen como estructural e histórico en todos los sectores económicos. Por ejemplo, para un asesor jurídico del sector textil queretano, esta falta de libertad comenzó a ser contrarrestada décadas atrás por acción de los propios sindicatos independientes: “En cuanto a la libertad y democracia sindical, son una bandera histórica de los trabajadores. En muchos espacios esto ya se venía dando gracias a las normativas internas de los sindicatos, es decir gracias a las Reformas a sus estatutos”⁹.

Respecto a si la Reforma Laboral está contribuyendo a generar mayores índices de libertad sindical, las personas entrevistadas tienen visiones más o menos similares. El ya citado asesor jurídico expresó al respecto lo siguiente “Nos parece adecuado que en la ley se obligue a que se observen ciertos procesos en la constitución de los sindicatos y en la elección de sus dirigencias. Eso es adecuado, pero debe ir acompañado de un proceso de educación, de formación, de concientización, de la clase trabajadora y de la clase patronal”¹⁰. Asimismo, puntualizó que a pesar de que la Reforma Laboral potencialmente puede contribuir a la libertad sindical, en la actualidad aún no se observan tales mejoras: “En estos momentos no se garantiza la libertad de asociación sindical. Seguimos arrastrando los mismos vicios (...) las autoridades siguen siendo complacientes y muy cercanas a las organizaciones charras y corporativistas. Sigue habiendo pues estos intercambios de favores entre políticos y líderes y a veces se vuelven a veces unos y los otros lo mismo. Aquí en Querétaro todavía no alcanzamos a visualizar que las autoridades estén actuando. Quisiéramos que se apeguen a lo que dicen las nuevas leyes, las nuevas leyes donde los procedimientos tienen que ser más sencillos”¹¹.

Por su parte, una abogada que asesora a trabajadoras y trabajadores de los subsectores de electrónica y maquila en Jalisco señaló que hay una diferencia notable entre la Ley y su aplicación concreta: “Considero que tenemos unos derechos muy bonitos en la Ley Federal del Trabajo, pero no se respetan, no se cumplen. Yo en la experiencia que tengo de acompañamiento veo que la situación realmente es que los trabajadores no conocen sus derechos por lo tanto en las empresas donde trabajan son

⁹ Entrevista personal 1, 2022.

¹⁰ Entrevista personal 1, 2022.

¹¹ Entrevista personal 1, 2022.

violentados sistemáticamente. Mi opinión es que no se respetan los derechos ni por parte de los patrones ni por las instituciones que se supone que están para defender a los trabajadores de esas violaciones”¹².

En el estado en el que ella labora no hay sindicatos independientes ni democráticos, por lo que su trabajo de acompañamiento lo suele hacer con trabajadoras y trabajadores fuertemente precarizados o despedidos. Al respecto refiere que “Para los trabajadores de aquí es imposible pensar en organizarse. Porque cuando en las empresas se enteran (...) lo primero que hacen es correrlos. Y algo es peor sucede cuando se enteran de que los trabajadores están platicando entre sí y organizándose para defender sus derechos. Realmente yo considero que la ley es muy bonita pero no hay garantía de que eso suceda”¹³.

Por otro lado, la misma asesora explicó algunos mecanismos a los que recurren las empresas para simular el cumplimiento de los procesos establecidos en la Reforma Laboral. Comentó que con la nueva Reforma “se está obligado a que los sindicatos sean conocidos por los trabajadores, que se los presenten. Pero las empresas han hecho simulaciones; aquí la mayoría de los trabajadores no saben que tienen sindicato, porque ni siquiera se los presentan, las empresas les dicen que no tienen sindicato, sin embargo nosotros sabemos que sí tienen sindicato (...) Lo que ahora están haciendo las empresas con la nueva Reforma Laboral es una simulación que funciona así: en algunas empresas les hicieron una reunión el año pasado y les dijeron a los trabajadores ‘este es el sindicato con el que acabamos de firmar este año’ (a pesar de que llevaban años trabajando con ellos) ‘y estos son sus líderes sindicales’. Entonces, ¿existe esa palabra de negociación colectiva en este lugar?, eso es lo que vino a ocasionar este cambio en las leyes, que las empresas sigan haciendo de las suyas”¹⁴.

Una percepción ligeramente más optimista la tiene la secretaria general de un sindicato del ramo de petroquímica, para quien la Reforma Laboral es buena a pesar de que sus orígenes sean las presiones de Estados Unidos: “la condición que se puso en el T-MEC fue que se eliminaran los sindicatos de protección patronal y que se garantizara la democracia sindical, eso quedó plasmado en el capítulo 23 del T-MEC. Si lo revisamos, en particular el artículo 1 y 2, es una copia fiel del documento de los fundamentos de la OIT. Entonces pues son buenos. Aunque nosotros rechazamos este tratado, sí reconocemos que por primera vez en un tratado comercial se pone en un capítulo los derechos laborales, eso es muy bueno (...). Es bueno desde la perspectiva que obliga que se termine uno de los principales cánceres que nosotros vivimos, que es el voto a mano alzada en todas las asambleas obreras y obligarlas al voto libre, universal y secreto”¹⁵.

Para esta dirigente, el principal problema radica en la manera en que esta Reforma se hace de conocimiento público y se aplica: “Nosotros vivimos en el país de la simulación. Lo vimos en las elecciones recientes que hubo en el sindicato petrolero en donde les hacen un software para votar de forma electrónica, lo cual no está establecido en la Ley Federal del Trabajo. La gente ha ido a filas en los locales sindicales para que su delegado o secretario del trabajo les ayudara a votar porque no sabían usar el software. ¿Por quién vas a votar si el secretario o delegado te está ayudando? fue muy lamentable, fue un fraude mayúsculo. Esperábamos más de este gobierno de México”¹⁶.

¹² Entrevista personal 2, 2022.

¹³ Entrevista personal 2, 2022.

¹⁴ Entrevista personal 2, 2022.

¹⁵ Entrevista personal 3, 2022.

¹⁶ Entrevista personal 3, 2022.

Por su parte, la Secretaria General de un sindicato del subsector automotriz ubicado en Guanajuato, comparte la postura de que la Reforma potencialmente puede brindar herramientas para la libertad sindical en México, pero su implementación ha sido lenta y no se ha brindado la información suficiente a las personas trabajadoras: “La Reforma está bien escrita, pero la implementación va muy lenta hace falta darla a conocer a todos los trabajadores, pues prácticamente yo creo ni el 50% de los trabajadores la conocen, no saben ni de qué trata y eso es un reto muy grande”¹⁷. Por otro lado, la Secretaria General crítica con dureza los problemas de implementación que ha tenido, los cuales inhiben el desarrollo de un sindicalismo independiente y democrático en el país: “La información no llega a los trabajadores, no es clara, a veces es muy engorrosa, ya que cuando hablan de la implementación de la Reforma y cuántos contratos se han legitimado, pues ni siquiera la mitad de los contratos en el país lo han hecho, son muchos menos. Yo creo que se han legitimado el 20% y la mayoría han sido pura simulación”¹⁸.

En cambio, para el Secretario General de un importante sindicato del subsector automotriz con larga presencia en el estado de Morelos, la Reforma Laboral sí contribuye en los hechos a elevar los niveles de libertad sindical, sobre todo porque retoma principios y prácticas democráticas que han desarrollado sindicatos como el suyo a lo largo de los años: “La nueva Reforma nos ha resultado muy útil, de hecho nosotros a través del tiempo como independientes, siempre hemos cumplido con lo que ahora establece la ley (...) aquí recientemente llevamos a cabo la Legitimación de nuestro contrato colectivo, alcanzando un 99.8% del total de los trabajadores (...) esto es un plus que nos posiciona”¹⁹. Para este Secretario General, la ley hoy en día abre una enorme ventana de oportunidad para ampliar y fortalecer la libertad sindical, en sus propias palabras: “Considero que quiera buscar la libertad sindical, siempre y cuando sea bien asesorado y busque las personas idóneas o las organizaciones idóneas, sí la hay”²⁰. Aunque, al igual que el resto de las personas entrevistadas, observa que aún existen problemas en su implementación que dificultan ciertos trámites o procedimientos, por lo que puntualiza que “hay cosas que no coincidimos, que nos complican en lugar de aligerar”²¹.

A manera de conclusión, este ejercicio de sondeo de opiniones y experiencias nos muestra que las personas entrevistadas consideran que en México hay una baja libertad de asociación sindical, ello se explica en buena medida a un largo proceso histórico de corporativismo, corrupción y autoritarismo, vicios que no se han desmontado en la mayor parte de la industria. Aunado a ello, los dirigentes entrevistados señalan que hoy en día se ha avanzado poco en buena medida debido a la presión de las empresas, así como al desinterés o incompetencia de las autoridades.

En general se reconoce que la Reforma puede contribuir a fortalecer la libertad sindical, pero tiene varios problemas que podríamos clasificar en cuatro rubros: 1) problemas de comunicación, hace falta una estrategia de comunicación más efectiva que llegue directamente a las y los trabajadores, estén o no sindicalizados, 2) lentitud y fallas en su implementación. Se observan pocos resultados porque las nuevas instituciones y procedimientos aún están en consolidación, asimismo hay diversos procesos burocráticos y requisitos que suelen ser confusos o contradictorios, 3) Algunas empresas y sindicatos están creando nuevas formas de simulación para no hacer cumplir lo dispuesto en la Reforma y 4) Poca organización inter-sindical. Ha habido escasa

¹⁷ Entrevista personal 4, 2023.

¹⁸ Entrevista personal 4, 2023.

¹⁹ Entrevista personal 5, 2023.

²⁰ Entrevista personal 5, 2023.

²¹ Entrevista personal 5, 2023.

coordinación e interés entre sindicatos independientes y democráticos para contribuir a difundir y colaborar con trabajadores que buscan organizarse sindicalmente, pero carecen de formación y orientación jurídica y política.

Cabe destacar que, en términos generales, quienes tienen una apreciación más negativa respecto a la libertad sindical son quienes pertenecen o trabajan con subsectores más precarizados en los que el movimiento sindical independiente es escaso o inexistente, en cambio entre dirigentes de organizaciones con mayor fortaleza sindical y trayectorias largas, la valoración tiende a ser más positiva, aunque se mantiene una visión crítica. Por lo anterior se puede concluir que, con base en lo expresado por las personas entrevistadas, el nivel de libertad sindical en México sigue siendo baja, pero que en la actualidad se cuentan con algunas herramientas que, si bien son perfectibles, pueden ayudar a revertir tal panorama.

7. ¿Ha habido avances en materia de género?

En marzo del 2023 la secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde Luján declaró en el “Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas” que, de entre las 1,600 dirigencias sindicales renovadas bajo el nuevo modelo, éstas incluían a 5,313 mujeres dirigentes sindicales. El número absoluto de mujeres en puestos de liderazgo sindical llama al optimismo. Sin embargo, no se encontraron medios públicos y de fácil acceso que permitan corroborar estos dichos. En el sitio de datos abiertos de la STPS no publica el dato para después de 2017²². No hay elementos de consulta pública y asequible para corroborar el número de mujeres a cargo de la Secretaría General del sindicato en cuestión. Tampoco hay elementos para comprobar si en la renovación de las dirigencias sindicales, estas 5,313 mujeres representan efectivamente el criterio de proporcionalidad de género, mandado por la Reforma. En parte, el que se haya permitido a las organizaciones sindicales modificar sus estatutos vía una enmienda genérica, que no le significaría por tanto al sindicato en cuestión realizar los cambios organizacionales reales que eventualmente se traducirían en Reformas estatutarias.

El Nuevo Modelo Laboral mexicano contiene importantes disposiciones respecto a la igualdad y la equidad de género, así como en lo referente a la prevención y sanciones a la violencia contra las mujeres, elementos que contribuyen a reforzar tanto lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo²³ como por la ley mexicana²⁴. Si bien es cierto que en México desde los años setenta comenzó a haber avances en lo tocante a los derechos específicos de las mujeres trabajadoras²⁵, la Reforma de 2019 marcó un posible parteaguas en esta materia pues en ella se debían cumplir los compromisos laborales adquiridos por México en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), firmado en 2020.

Si bien es cierto que este tratado no incluye ningún apartado específico sobre la igualdad de género, si hay diversas disposiciones enfocadas, sobre todo, a cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres trabajadoras, es decir, la

²² Ver: [Datos Abiertos de México - Porcentaje de mujeres en la dirigencia sindical](#)

²³ Desde hace varias décadas la OIT ha incorporado a su perspectiva la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el terreno laboral. Entre las Resoluciones recientes sobre este tema destacan la “Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad” de 2007, así como la “Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente” de 2009. La perspectiva de género para la OIT es integral, es decir que atraviesa todos los ámbitos de interés en el mundo laboral. Para más información, consultar: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>

²⁴ En los últimos 17 años en México se ha avanzado notablemente en la legislación y la política pública respecto a los derechos de las mujeres y, en específico, en lo referente a la violencia contra las mujeres, esto se ha logrado en buena medida gracias a presiones de organismos internacionales y a los movimientos de mujeres. Entre los instrumentos destacan la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* de 2006 así como la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia* de 2007. Es importante precisar que los avances institucionales en esta materia no necesariamente se traducen en una mejora sustantiva en la situación de las mujeres, sobre todo en un contexto marcado por distintas expresiones de violencia misógina, así como desigualdad y precariedad laboral. Para más información, consultar: <https://oig.cepal.org/es/laws/1/country/mexico-16>

²⁵ Como apunta Rosario Ortiz Magallón, en 1975 se estableció la Reforma constitucional que garantizaba la igualdad jurídica formal entre hombres y mujeres, sin embargo, siguiendo a Rosario Ortiz, esta igualdad jurídica formal no eliminó en la práctica la discriminación ni la desigualdad por lo que más tarde se fueron elaborando instrumentos para fortalecer la equidad y erradicar formas de discriminación y violencia que afectan específicamente a las mujeres. Para consultar el artículo completo: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/14.pdf>

perspectiva de género se encuentra de manera transversal. Es en el artículo 23 (Laboral) en donde encontramos la mayoría de estas regulaciones. Entre las disposiciones específicas para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, destacamos las siguientes:

- 1) Artículo 23.3 Sobre derechos laborales. En él se establece la igualdad de trato en el empleo, incluyendo la igualdad de oportunidades y de salarios, independientemente del género.
- 2) Artículo 23.9 Discriminación en el centro de trabajo. En él se instruye a los países miembros a tomar medidas efectivas para promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Para ello se dispone que cada país deberá implementar políticas para proteger a las y los trabajadores de la discriminación basada en el sexo.
- 3) Artículo 23.12. Cooperación. En este apartado se reconoce la importancia de la colaboración entre los países que integran el tratado para lograr la implementación efectiva del capítulo, esto en concordancia con lo recomendado por la OIT. Entre las áreas en las que las partes (los países) pueden desarrollar actividades de cooperación se encuentran las “cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo”²⁶.

Además, en otros Capítulos se encuentran regulaciones y reservas específicas respecto a los derechos de las mujeres; por ejemplo, en el Capítulo 15 se establece el apoyo a mujeres indígenas para su integración en iniciativas comunitarias de radiodifusión transfronteriza, mientras que en el Capítulo 25 (Pequeñas y mediana empresas) se insta a la Cooperación internacional para promover las PyMEs pertenecientes a mujeres y otros grupos sub-representados.

Como se puede apreciar, el T-MEC posee una perspectiva de género que deben cumplir todas las partes, las cuales están además instadas a cooperar entre ellas y con otras organizaciones como la OIT. En el caso específico mexicano, esto se tradujo en la Reforma Laboral de 2019, cuya implementación da paso a llamado “Nuevo Modelo Laboral Mexicano”. En materia de cooperación también se ha observado la generación de diversos proyectos financiados por países y organizaciones que forman parte del T-MEC (en específico gobiernos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y universidades).

La Reforma Laboral mexicana de 2019 incluyó un conjunto de normas legales cuyo objetivo es fortalecer los derechos de las y los trabajadores, así como abrir el campo para la organización sindical libre y democrática. Entre los cambios más importantes fueron una serie de Reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas mediante un Decreto en mayo de 2019, así como la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales.

Esta Reforma incluye diversas disposiciones relacionadas con temas de género y los derechos de las mujeres trabajadoras que buscan eliminar la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- 1) Artículo 132, apartado XXXI de la *Ley Federal del Trabajo* (adicionado en mayo de 2019), en él se señala que es obligación de los patrones “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”²⁷

²⁶ Para consultar el capítulo 23 (Laboral): <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>

²⁷ Ver: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- 2) Artículo 371, apartado IX Bis Trabajo (adicionado en mayo de 2019), en el que se establece que las directivas sindicales deberán existir una representación proporcional en razón de género²⁸. Esta es una disposición de particular importancia para el ámbito sindical pues en 2009, sólo el 8.67% del total de organizaciones gremiales tenían secretarías generales encabezadas por mujeres, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social²⁹.
- 3) Artículo 857, fracción III Trabajo (adicionado en mayo de 2019); en este artículo se le otorga la facultad a la autoridad judicial para requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social a toda trabajadora que haya sido despedida a causa de su embarazo.

Con el objetivo de hacer operativas estas modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con otras instituciones diseñó el *Plan de Acción para Incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la Reforma al sistema de justicia laboral* cuyo objetivo es promover “la adopción de medidas institucionales para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y aspira a abonar a la transformación del mundo del trabajo en un más igualitario, digno y favorable para todas las trabajadoras y los trabajadores”³⁰. Este plan tiene 5 objetivos específicos que a continuación sintetizamos:

- 1) Objetivo específico 1. Promoción, difusión, sensibilización y capacitación. Se busca colaborar con distintas instituciones vinculadas al mundo del trabajo para que sus planes de capacitación y desarrollo incorporen una perspectiva de género, así como contribuir a la difusión e incorporación de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres entre las organizaciones sindicales. Asimismo, se propone la organización de foros y espacios de intercambio de experiencias sobre estos temas a nivel local, nacional e internacional.
- 2) Objetivo específico 2. Diagnósticos, análisis, estudios e investigación. Se propone hacer un diagnóstico sobre la participación de las mujeres líderes sindicales en el país, para conocer sus formas de ejercer su liderazgo y las problemáticas a las que se enfrentan por su condición de mujeres. No encontramos información que nos permita determinar si este objetivo se encuentra en desarrollo.
- 3) Objetivo específico 3. Emisión de manuales, guías, políticas y directrices, entre otros instrumentos normativos. Se propone colaborar con diversas instancias vinculadas a la impartición de justicia para que sus procedimientos y manuales incluyan perspectiva de género, así como generar espacios de diálogo sobre estos temas con las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras.
- 4) Objetivo específico 4. Acciones afirmativas. Promover tanto entre las organizaciones sindicales como en las instituciones públicas del ámbito laboral la integración de las mujeres en puestos en los que se detecten brechas o sesgos de género.
- 5) Objetivo específico 5. Seguimiento estadístico y generación de indicadores con perspectiva de género. Está enfocado en desarrollar y difundir estadísticas e indicadores con perspectiva de género cuya información será proporcionada por el CFCRL, los Centro de Conciliación locales y los Tribunales Laborales federal y locales.

²⁸Ver: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

²⁹ Ver: <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-impulsara-presencia-de-mujeres-en-puestos-de-direccion-sindical#:~:text=La%20Reforma%20Laboral%20permitir%C3%A1%20impulsar,principio%20de%20paridad%20de%20g%C3%A9nero.>

³⁰Ver: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>

Consideramos que el diseño de este Plan es un paso en la implementación concreta de lo dispuesto en la Reforma Laboral, sin embargo, al ser de muy reciente creación aún no hemos encontrado elementos suficientes para definir los avances que ha tenido en el cumplimiento de sus objetivos. Un antecedente respecto a estas disposiciones coordinadas podría ser la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación, integrada por la STPS, el Inmujeres y Conapred en 2014.

Otro avance en la implementación de la Reforma en materia de género es el *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo* emitido por la STPS en colaboración el Inmujeres y Conapred, así como con experiencias de centros de trabajo, en marzo de 2020. Este documento está destinado a las personas empleadoras con el fin de que tengan una guía para atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el centro de trabajo. El documento establece al conjunto de actores estratégicos que en cada centro de trabajo deberán implementar el protocolo (Persona consejera y Comité de atención seguimiento), así como el procedimiento para la atención de casos de violencia laboral, incluidas las medidas de protección y lo que llaman “medidas para la modificación de conducta”, además incluye un conjunto de formatos para su implementación³¹.

Dada la importancia que puede tener este Modelo de protocolo, desglosaremos algunos aspectos de su contenido: en primera instancia es relevante destacar que este documento busca apoyar a los centros de trabajo en el cumplimiento del ya mencionado artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción XXXI que obliga a los patrones a contar con un protocolo contra la violencia laboral. Esto quiere decir que no se trata de un Protocolo que se deba aplicar obligatoriamente en los centros de trabajo, sino una guía o ejemplo que puede servir para que cada Centro desarrolle el propio. Esta flexibilidad es importante porque cada centro de trabajo tiene cultura organizacional distinta, diferentes procesos de toma de decisiones, así como distribución y dinámicas de la fuerza laboral muy diversas por lo que un protocolo único sería impositivo y alejado de las condiciones reales de cada centro, sin embargo, consideramos que sería saludable que sí existieran algunos puntos mínimos que obligatoriamente debieran cumplir los centros de trabajo en el diseño de sus protocolos, por ejemplo, que tengan una visión basada en los Derechos Humanos, una perspectiva de género y en apego a lo dispuesto por la OIT, el T-MEC y la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que dichos protocolos cumplan con los estándares actuales en la materia. También consideramos que sería adecuado que existieran comités asesores que pudieran revisar y hacer observaciones a las propuestas de protocolos.

Otro punto para destacar es la obligatoriedad; el documento señala que lo dispuesto en los Protocolos que cada centro de trabajo implemente deberá cumplirse obligatoriamente por todas y todos los trabajadores del centro, al igual que las resoluciones y seguimiento que emanen del protocolo. Esto nos parece positivo siempre y cuando se cuide la correcta implementación de los protocolos y el actuar recto de todos los Actores Estratégicos.

Sobre los Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo, revisamos los perfiles y funciones designadas para cada uno, siendo el más importante la Persona Consejera, quien será el primer contacto para las víctimas, deberá tener conocimiento en materia de igualdad y no discriminación y tendrá como principales funciones atender a la presunta víctima y dar seguimiento al caso tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en caso de que la presunta víctima solicite su acompañamiento, entre otras funciones. Consideramos adecuado.

³¹ Ver: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

Otros actores estratégicos serán los que compongan el Comité de Atención y Seguimiento el cual se deberá crear en cualquier centro de trabajo que cuente con 15 o más personas trabajadoras. Desarrollando las siguientes funciones; 1) emitir y aplicar el Protocolo adaptado a su lugar de trabajo, 2) diseñar un plan de trabajo para sensibilizar a los miembros del Comité y al personal del centro de trabajo sobre temas de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, 3) conocer y dar atención a las quejas en esta materia, 4) determinar las medidas de protección para cada caso, 5) Difundir sobre la vía y procedimientos sobre casos de violencia y acoso, así como sobre las funciones del Comité y 6) Actuar conforme a los principios del protocolo.

Consideramos que los perfiles de los Actores Estratégicos se encuentran adecuadamente definidos, lo que nos preguntamos es si es posible que la STPS revise que todos los comités conformados cumplan con los perfiles establecidos o si ello quedará al arbitrio del propio centro de trabajo.

Por otro lado, nos parece positivo que en su apartado 3.10 se incluyan medidas para la Modificación de la conducta que están encaminadas a los procesos educativos y transformadores los cuales van más allá de la lógica del castigo. Según el Modelo de Protocolo, estas medidas se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, según lo amerite la denuncia, para proteger a la víctima y propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo. Entre estas medidas se encuentran tomar cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora, realizar acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral, reubicar a la víctima o persona agresora, según se considere conveniente, cambiar el horario de la víctima o persona agresora o dar por terminada la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo, así como el apercibimiento privado a la persona agresora.

Consideramos que el Modelo de Protocolo tiene algunos aspectos que podrían mejorarse o replantearse, a pesar de ello, se trata de un aporte en la dirección correcta en materia de la erradicación de la violencia en los centros de trabajo. Como en otros casos, el riesgo más grande se encuentra en su implementación en los centros de trabajo porque es ahí en donde puede convertirse en una simulación, letra muerta o incluso en instrumento de dominación y purga, sobre todo si no existen mecanismos de asesoría, capacitación o incluso supervisión de parte de las autoridades competentes.

La lucha para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres tiene que ser profunda, implica transformaciones estructurales de orden cultural y educativo, por lo que un instrumento, por muy bien elaborado que esté, no es suficiente para dicha transformación, se requiere que las personas de un centro de trabajo -y de la sociedad toda- perciban la necesidad de erradicar la violencia de género, de erradicar ese ejercicio de poder y cambiar la forma en que las personas nos relacionamos, esto, como sostiene Rita Segato “infelizmente, no puede modificarse por decreto, con un golpe de tinta, sino con sensibilización o concientización”.

Cerramos este apartado con los testimonios de dos mujeres que participan del sindicalismo independiente y las luchas por los derechos de las y los trabajadores, quienes nos pueden ofrecer un pulso de la situación de la violencia de género en sus centros laborales, experiencias que muestran en primera persona lo mucho que queda por hacer.

Por un lado, una dirigente sindicalista comenta se ha enfrentado a la desconfianza de sus propios compañeros de organización por el hecho de ser mujer:

“En mi caso mis mismos compañeros trabajadores llegaron a desconfiar de mi capacidad por el hecho de ser mujer. Al principio sí decían muchas cosas como “¡como si un hombre no lo había logrado a poco una mujer sí!”, así se expresaban sobre el puesto o cargo que yo tenía. Decían que por ser mujer no iba a lograrlo...”

Por último, las palabras de una asesora de obreras que sufren distintas violencias en sus centros de trabajo:

“Sí, en realidad acompañamos mucho más a mujeres que a hombres, esto es porque en las áreas de producción de estas empresas la mayoría son mujeres y por lo tanto son a ellas a quienes más les violentan los derechos. Y se nos presentan esas violaciones en todos los aspectos, pero los dos aspectos que cada vez más se nos presentan son: los despidos injustificados y sin liquidación y en el aspecto de acoso sexual y el hostigamiento laboral, (...) No es que en los últimos 3 años se hayan incrementado, quizá ha habido más divulgación de que no te debes de quedar callada y de que tienes que defenderte porque nadie tiene derecho a acosarte sexualmente ni hacer un mal ambiente de trabajo nada más porque no accediste. Considero que más bien hay trabajadoras que están abriendo los ojos, se han estado animando a denunciar, aunque las empresas protejan a los acosadores”.

8. Conclusiones Generales

El cuarto aniversario de la implementación de la Reforma Laboral, marcado por la conclusión del periodo de legitimación de CCT, muestra signos de consolidación del nuevo modelo lo cual, si bien es positivo en términos que permite pensar que, efectivamente estamos iniciando un nuevo periodo de largo alcance en las relaciones laborales del país, también es motivo de preocupación pues cada vez será más difícil corregir algunas de las alertas que se están asomando en el nuevo modelo.

Hay un importante problema de transparencia en varios de los aspectos claves del nuevo modelo (indicadores de resultados, instituciones locales, datos críticos de género, naturaleza y vías de solución de quejas en votaciones sindicales, entre otros). Aunque la aplicación del nuevo modelo está significando un enorme esfuerzo institucional, muchos de los problemas detectados, podrían solucionarse con una mayor y más eficiencia política presupuestal que apunte los elementos clave del nuevo modelo, tales como la supervisión cotidiana en los centros de trabajo.

De acuerdo a los procesos analizados en cuanto sus actos encontramos criterios diferenciados para la validación de los procesos de legitimación, la simple existencia de procesos (5% de las actos de nuestra muestra) que no contaron con el voto favorable al CCT de por lo menos el 50 por ciento más uno de los trabajadores cubiertos por dicho CCT de acuerdo a lo que marca el artículo 390 Ter, indica que existió poco cuidado e los criterios para que estos procesos fueran validados y por tanto legitimados, a la par que abre un espacio para que esta diferenciación de criterios sobre la interpretación de la ley hayan sido con un aspecto político y no jurídico.

Uno de los retos más importantes detectados es que a la saga del nuevo modelo están apareciendo cada vez con mayor claridad las sombras por las que la simulación de democracia sindical está operando, al tiempo que es clave valorar la necesaria acción de las autoridades laborales ahí donde se violen derechos, sin por eso pasar la frontera de no respetar la autonomía e independencia sindical, hecho que no ha sido el caso en distintas expresiones del sindicalismo independiente y democrático.

La aparente reducción de disputas por titularidad es un síntoma de lo poco que se están moviendo de su lugar de control la mayoría de las organizaciones sindicales corporativas y blancas, a pesar de las nuevas disposiciones. En nuestra opinión, esto se debe a que, aunque diversas herramientas están formalmente disponibles (tales como las quejas confidenciales cuando se presenten irregularidades en las votaciones de legitimación o revisión contractual o el propio MLRR), estos son en su gran mayoría desconocidos por las y los trabajadores, el Estado tiene entonces la obligación de hacer campañas agresivas y amplias de difusión sobre el nuevo modelo hacia las y los trabajadores.

La libertad sindical es una de las piedras angulares de los derechos humanos laborales y forma parte esencial en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, de igual forma fue proclamada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La libertad sindical representa el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes para contribuir a la existencia de interlocutores bien definidos para una efectiva negociación colectiva.

México ratificó en 2018 el Convenio número 87 (libertad de asociación y la libertad sindical) y el Convenio número 98 (reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva); por lo que podemos afirmar que la Reforma Laboral 2019 está

fuertemente arraigada al cumplimiento de estos dos convenios. En diversas ocasiones se ha señalado que la libertad sindical tiene dos componentes (Guerrero, 1996 y Lastra, 2003): 1) la libertad sindical positiva, que permite que los trabajadores se puedan agrupar en la organización sindical que prefieran, y 2) La Libertad sindical negativa, que permitiría que los trabajadores no quieran pertenecer a una determinada agrupación sindical. Ambos tendrán una implicación central en el convenio 98 sobre el derecho a la negociación colectiva y que fue ratificado por México en 2018. Es por ello que, no podemos hablar de libertad sindical (ya sea en su versión positiva o negativa) sin hablar de la negociación colectiva.

A cuatro años de la promulgación de la Reforma Laboral 2019, responder a la pregunta de si en México existe “Libertad sindical” está repleto de claroscuros, en cuanto al ejercicio de ese derecho por los trabajadores. De forma sintética tratamos de resumir estas dificultades en 4 aspectos:

1. Para cualquier trabajador mexicano en cuyo centro de trabajo exista un sindicato titular de un CCT se vuelve muy difícil afiliarse a otro sindicato, sobre todo si el sindicato titular es parte de las centrales sindicales corporativas ligadas al Congreso del Trabajo o a expresiones del sindicalismo blanco, ya que enfrentan toda una serie de presiones, amenazas, intimidaciones e incluso el despido no sólo del sindicato sino también de recursos humanos, tal y como se ha documentado en diversas empresas del Bajío y de los estados fronterizos del país. Esta situación seguirá sucediendo en la medida en que no exista una efectiva y expedita fiscalización y revisión cotidiana del trabajo, que permita sanciones a quienes violentan este derecho, así como mecanismos para reparar el daño a los trabajadores por no ejercer sus derechos. Las herramientas del nuevo modelo, si bien dan más posibilidades que en el pasado inmediato, aparecen como insuficientes, especialmente las de carácter estrictamente nacional.
2. En el caso de que el trabajador logre la libertad sindical negativa desafiándose de la organización sindical titular, prácticamente queda en la indefensión en la medida en que la organización titular le negaría ser parte del patrimonio sindical (construido a base de las aportaciones de los trabajadores) y también a estar representado para las negociaciones colectivas. Este tema es fundamental ya que en la actualidad es muy discrecional la participación de los sindicatos minoritarios, criterio que queda a jurisdicción de la empresa, con lo cual se estaría violentando la autonomía sindical al permitir la intromisión de la empresa en la organización de los trabajadores.
3. El ejercicio de la libertad sindical debe culminar en una auténtica negociación colectiva que permita una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. A 4 años de promulgada la Reforma no existe evidencia empírica que muestre que las condiciones laborales o salariales han mejorado significativamente, se cuentan con casos emblemáticos, en donde la lucha de los trabajadores terminó con un nuevo CCT en mejores condiciones (*GM-SILAO, Panasonic, Tridonex, SaintGobain y 3M*) pero no es el caso para el resto de los más de 140 CCT que no se legitimaron.
4. Por último, nos enfrentamos al hecho de que de acuerdo con las proyecciones de la STPS tan sólo se legitimarán 16,000 CCT de los cerca de 139,000 CCT, lo que representaría el 11.51% del total dejando al restante 88.49% (120 mil CCT) sin Contrato Colectivo ni sindicato titular para negociar un nuevo CCT. Lo anterior abre la puerta a dos fenómenos: a) Que después del 1 de agosto tengamos miles de disputas en donde las organizaciones sindicales con

mayor cobertura nacional, recursos económicos y personal entren a disputar la representatividad, dejando de lado a los trabajadores que deben ser el actor que termine empoderándose en este proceso; y b) Un escenario ideal para los patrones al no tener contratación colectiva, ni otro actor con quien negociar (sindicato), reduciendo toda relación laboral al plano individual, generando una desproporción en términos de fuerza política entre los factores de la producción. La libertad sindical negativa se estaría expresando de manera extrema cumpliendo el sueño neoliberal de la eliminación de los sindicatos.

El gran peligro que ya se perfila, con los días contados para hacerse realidad, es que la concepción neoliberal empresarial, se imponga cuando nos despertemos el 1 de mayo (1 de agosto) con la imposición política de que la libertad sindical es aquella libertad individual de tener o no tener sindicato o, bien vista, la de que “no hay mejor sindicato que el que no existe”.

Es por lo anterior que concluimos que pese a los grandes esfuerzos que se han hecho con la promulgación e implementación de la Reforma Laboral 2019, no se han logrado grandes avances en materia del respeto a los derechos humanos laborales. México aún no cuenta con una libertad sindical plena, por lo que se debe actuar en consecuencia, redimiendo los errores y/o omisiones que se han generado y no repetirlos en el futuro.



Para la realización y publicación del presente informe titulado *“El cambio que no termina de llegar. La reforma laboral a cuatro años”*, en el marco del Proyecto de Acción por los Derechos de los Trabajadores en México, CILAS junto con UNIFOR, contaron con el apoyo del gobierno de Canadá.

Para cualquier información, acudir o contactar al CILAS

Versalles 61, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600. Ciudad de México

Teléfono 55-5207-4147

cilas@prodigy.net.mx

www.cilas.mx / www.calisnacional.com

Directiva: Luis Bueno Rodríguez | Héctor de la Cueva | Carolina Ledezma

Ciudad de México, abril del 2023