

EL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC. ANTECEDENTES Y EXPECTATIVAS

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ*

Desde antes de la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo —reforma flexibilizadora en materia de estabilidad en el empleo, jornada y salario— hasta la fecha, la política laboral ha sido de tolerancia de todas las formas de degradación del trabajo. Casos descarados como el de Bancomer, que desde entonces realiza recortes de personal y que formó su propia tercerizadora, se repiten en todos los sectores, fundamentalmente en servicios, comercio y turismo.

Los importantes candados que se pusieron a la tercerización en la indicada reforma no funcionaron ni siquiera a nivel de la denuncia. Con la anuencia de las autoridades, las obligaciones que las empresas deben asumir al recibir servicios de un trabajador pasaron a la historia. En el escenario neoliberal en que nos encontramos, la precariedad es denominada flexibilidad.

Entre los resultados negativos de la reforma de 2012 figura la limitación de los salarios vencidos en casos de despidos injustificados a una anualidad. Con ello hemos vivido un proceso en el que el trabajo estable se ve aceleradamente substituido por el inestable, ya que las empresas no dudan en retirar a trabajadores con cierta antigüedad y contratar personal eventual o transitorio.

Durante los últimos años, la importante organización sindical Industrial-ALL Global Union se convirtió en un testigo incómodo para el gobierno mexicano, que alcanzó a poner en cuestionamiento la política laboral aplicada en México y logró lo que muchos pensamos sería imposible: forzar a que la simulación contractual y sindical existente en México se tienda a revertir.

* Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La reforma al artículo 123 constitucional del 27 de febrero de 2017 marcó el inicio de acciones y normas necesarias para desarticular el esquema corporativo de relaciones laborales que se fue conformando desde los años treinta, y que es la razón por la que los trabajadores han perdido su derecho a asociarse con libertad en sindicatos y a tener una auténtica contratación colectiva.

El capítulo dieciséis del T-MEC (UMSCA), referido al tema laboral, es la única parte del acuerdo comercial que recoge inquietudes sociales. Estados Unidos y Canadá pusieron particular énfasis en obligar a México a que garantice condiciones de trabajo mínimas del mundo moderno, demanda que estuvo orientada a sus gobiernos a que el tratado garantizara condiciones semejantes a los trabajadores que laboran en los tres países signantes. Se asumió la hipótesis de que México ofrecía a los inversionistas condiciones laborales que afectaban no únicamente a los trabajadores mexicanos, sino que repercutían en su perjuicio de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá por la competencia que les hacían.

El T-MEC habla de la aplicación efectiva de los derechos laborales fundamentales en la legislación nacional; y pormenoriza como disposiciones específicas el derecho a la contratación colectiva y el derecho de asociación sindical, insistiendo en la necesidad de establecer órganos registrales autónomos y que atiendan las disputas por la contratación colectiva. El T-MEC aborda también el importante tema de la transparencia en la información.

Parece ser éste el único saldo positivo de los tratados comerciales que México ha celebrado. Los cambios que se han dado a nivel normativo y en el proceso de relaciones sociales de producción son radicales. Dinamizan la acción de los trabajadores como no se había logrado en décadas; y abren expectativas de que se inicie un proceso de recuperación de las condiciones de trabajo.