

EL ESPECTADOR

CRÍTICA, LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN LABORAL DEL T-MEC

HIROSHI TAKAHASHI

En la relación México–Estados Unidos, la revisión del T-MEC será el evento económico más relevante de 2026, y el capítulo laboral, el punto donde la conversación suele dejar de ser técnica para volverse política, áspera, personal. El gobierno de Donald Trump, el sector privado, los sindicatos y varios actores del Congreso coinciden en el diagnóstico —así lo asoman las consultas públicas del USTR (la Oficina de la Representación Comercial de Estados Unidos)—: México sigue burlando e incumpliendo compromisos laborales del tratado.

Con ese telón de fondo, la negociación prevista para julio se anuncia ríspida. En Washington, el Departamento de Trabajo incluso mantiene una línea directa digital para recibir información confidencial sobre presuntos problemas laborales en México vinculados con obligaciones del T-MEC: democracia sindical, discriminación intersindical, negociación colectiva, trabajo forzoso e infantil, y seguridad y salud en el trabajo.

El USTR y el Departamento de Trabajo recibieron alrededor de mil 500 comentarios escritos y 170 solicitudes de comparecencia para el proceso de consulta pública previo a la Revisión Conjunta prevista para 2026. En particular, 683 organizaciones sindicales agrupadas en la plataforma Rethink Trade entregaron un documento con “prioridades y propuestas” para la revisión del acuerdo comercial este año.

Ahí aparecen las siglas que suelen pesar: United Steelworkers (USW), United Auto Workers (UAW), SEIU (Service Employees International Union), agrupaciones vinculadas a la AFL–CIO, y cerca de 600 organizaciones sindicales y sociales como Global Labor Justice, Solidarity Center y Public Citizen (Global Trade Watch). ¿Y qué piden, cuando hablan de la vida sindical de México? Exigen que el USTR presione al gobierno mexicano para garantizar elecciones sindicales totalmente libres, secretas y verificables —con supervisión internacional cuando sea necesario—; erradicación de los sindicatos de protección; transparencia plena en votaciones y legitimaciones; rendición de cuentas sobre cuotas, manejo de recursos de los trabajadores y estructura interna de los sindicatos.

En las consultas del USTR se repite una idea, la democracia sindical en México no es plena, pese a la reforma laboral de 2019. Persisten contratos colectivos de protección patronal, firmados sin conocimiento de los trabajadores; sobreviven prácticas de intimidación; y se señalan obstáculos para que sindicatos independientes compitan en igualdad de condiciones. La reforma existe; lo que se discute es si se cumple.

México tiene una legislación laboral moderna, pero su implementación es desigual. Los sindicatos independientes enfrentan obstáculos para organizarse y, en muchos casos, el gobierno mexicano no aplica sanciones efectivas contra dirigentes sindicales. Es cierto que algunos trabajadores votaron por primera vez en su gremio; también lo es que, en otros casos, las elecciones terminan controladas —o, peor, manipuladas— por las mismas dirigencias que debían someterse al escrutinio.

