



INFORME FINAL DE EVALUACIÓN | NOVIEMBRE 2024

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE TRABAJADORES PARA EJERCER SUS DERECHOS LABORALES EN MÉXICO (SC2)

CONTEXTO

Las relaciones laborales en México, caracterizadas por un modelo corporativista, han involucrado históricamente a sindicatos de protección que no eran democráticos, alineados con el partido gobernante o con los empleadores, excluyendo con frecuencia a los trabajadores de una negociación significativa. Los trabajadores no podían organizarse libremente ni firmar acuerdos de negociación independientes. En 2018, se firmó el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que incorporó cláusulas laborales que exigen la adopción de medidas para garantizar los derechos de los trabajadores. En 2019, el gobierno mexicano aprobó la Reforma Laboral (RL) que renovó la antigua estructura sindical y creó la posibilidad de elegir a los líderes sindicales mediante un voto libre y secreto, reconoció el derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y organizarse, prohibió la interferencia de los empleadores en las actividades sindicales y requirió que los convenios colectivos existentes (CCTs) fueran revisados. La RL, en coordinación con el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC, modificó las condiciones para organizarse y transformó el contexto del movimiento laboral en México.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

En 2020, la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) otorgó un acuerdo cooperativo de 10 millones de dólares al Centro de Solidaridad (*Solidarity Center*, o *SC por sus siglas en inglés*) para implementar el proyecto SC2. Este proyecto tiene como objetivo fortalecer la capacidad de los trabajadores, apoyar su participación y organización, y reforzar las organizaciones democráticas de trabajadores en las industrias de la aeronáutica, la minería y los centros de llamadas, para que puedan hacer valer los nuevos derechos que les otorga la RL de 2019 en México. Las actividades clave hasta la fecha incluyen organización, fortalecimiento de capacidades, iniciativas de investigación, actividades enfocadas en mujeres, investigación liderada por los Centros Laborales, así como, en menor medida, la identificación y seguimiento de violaciones a los derechos laborales.

ANTECEDENTES DE LA EVALUACIÓN

ILAB lidera los esfuerzos del Departamento de Trabajo de EE. UU. (USDOL) para garantizar un trato justo a los trabajadores a nivel global.

ILAB contrató a DevTech Systems, Inc. (DevTech) para llevar a cabo una serie de evaluaciones de desempeño intermedias de alta calidad de SC2 y SC3 en México, financiadas por la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales (OTLA) e implementadas por el SC.

Los objetivos centrales de la evaluación fueron: (1) evaluar en qué medida el proyecto está avanzando hacia el logro de sus resultados y productos previstos; (2) identificar desafíos y oportunidades emergentes; (3) analizar los factores que impulsan el desempeño del proyecto; (4) identificar puntos de apalancamiento que tienen potencial transformador; y (5) recomendar acciones prácticas y con plazos específicos que deben ser adoptadas por los actores clave del proyecto para mejorar el desempeño y la efectividad del proyecto en el futuro.

La evaluación de desempeño intermedia utilizó un enfoque cualitativo, participativo y centrado en la utilización. Las preguntas de evaluación y los hallazgos clave están guiados por los criterios centrales de evaluación de la programación de asistencia técnica de ILAB: relevancia, efectividad, coherencia/alineación, equidad/inclusión y sostenibilidad.

A lo largo de la evaluación de SC2 y SC3, se realizaron 41 Entrevistas a Informantes Clave (EIK) y 17 Grupos de Discusión (GD) con un total de 86 personas, de forma remota y presencial en San Luis Potosí, Querétaro y Ciudad de México, México, desde abril hasta junio de 2024.

RESULTADOS CLAVE DE LA EVALUACIÓN

Los hallazgos clave se presentan a continuación, organizados por criterio de evaluación.



RELEVANCIA -La estrategia general del proyecto identifica los cambios necesarios para operativizar la Reforma Laboral del 2019 y construir un movimiento laboral independiente y democrático. El enfoque de abajo hacia arriba de SC, liderado por los trabajadores, es adaptable y responde a las necesidades de las organizaciones de trabajadores, fomentando un apoyo y compromiso continuos, lo que refuerza su relevancia. **Los participantes en las sesiones de capacitación, tanto formales como informales, utilizaron el conocimiento adquirido para abordar directamente sus necesidades específicas y crear sus propias organizaciones independientes y democráticas, legitimar contratos y negociar acuerdos de negociación colectiva, lo que, en última instancia, llevó a un aumento en los salarios y a la mejora de las condiciones laborales.**

Las campañas de SC resultaron en la participación de más de 30,000 trabajadores en sindicatos independientes y democráticos.



EFFECTIVIDAD - SC y sus socios están en camino de lograr la mayoría, pero no todos, los resultados intermedios y a largo plazo. SC ha tenido éxito en apoyar a los trabajadores para que se organicen a través de campañas. Las 'victorias' tangibles generan un efecto multiplicador, ya que motivan a otros trabajadores y aumentan el conocimiento sobre procesos clave. Sin embargo, las actividades de construcción institucional, como el fortalecimiento de coaliciones, deben acelerarse para proporcionar redes de seguridad duraderas para los trabajadores. El proyecto aún no ha logrado un 'diálogo basado en datos' sostenido entre los trabajadores y el gobierno mexicano para mejorar la implementación de la Reforma Laboral. Sin embargo, ha habido diálogos entre los trabajadores y el sector privado en el contexto de las negociaciones de acuerdos colectivos.

Los logros de SC2 a medio término han sido variados, con algunos aspectos mostrando un progreso significativo mientras que otros enfrentaron desafíos. El proyecto tuvo éxito en aumentar el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales, educando al menos a 327 trabajadores y 158 líderes de organizaciones de trabajadores. Sin embargo, solo uno de cada tres Centros Laborales dirigidos por universidades estaba operativo, y se centraron en realizar investigaciones en lugar de difundir información sobre derechos laborales a los trabajadores. El proyecto comenzó a establecer redes entre académicos en los Centros Laborales con la esperanza de que, en el futuro, estos centros estén mejor posicionados para proporcionar servicios a los trabajadores.

TABLA: CALIFICACIONES DE DESEMPEÑO DE SC2

	LOGRO	SOSTENIBILIDAD	EQUIDAD
Resultado 1: Aumentar el conocimiento de los trabajadores y de las organizaciones pertinentes sobre los derechos laborales, en particular en el marco de la RL.	Superior a Moderado	Superior a Moderado	Moderato
Resultado 1A: Aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores independientes y democráticas para organizarse, representar eficazmente y abogar por los trabajadores.	Superior a Moderado	Superior a Moderado	Alto
Resultado a largo plazo 2: Aumentar el uso efectivo de las disposiciones de derechos laborales por parte de los trabajadores y sus representantes, en particular las que se derivan de las RL.	Alto	Superior a Moderado	Bajo
Resultado a largo plazo 3: Generar un diálogo sostenido basado en datos entre las partes interesadas relevantes para mejorar la implementación de RL.	Bajo	Bajo	Bajo

La escala de calificación de desempeño incluye cuatro opciones de calificación: Bajo, Moderado, Superior a Moderado y Alto.



COHERENCIA- La estrategia de SC para México (2022-2028) se alinea con los objetivos del proyecto. Los objetivos del proyecto coinciden con varios de los ejes clave de la estrategia. Hay evidencia de adaptación a nivel del proyecto basada en las lecciones aprendidas.

SC2 incorpora actividades exclusivas para mujeres con el fin de promover la equidad de género dentro de los sindicatos independientes y democráticos. Estas actividades ofrecen espacios seguros para que las trabajadoras discutan los desafíos relacionados con el género y construyan solidaridad.



EQUIDAD Y INCLUSIÓN- SC trabaja con poblaciones marginadas y desatendidas, particularmente con trabajadores de bajos ingresos y mujeres sindicalizadas. SC se acerca a los trabajadores y evalúa su interés en la sindicalización, independientemente de cualquier característica individual o grupal (minorías étnicas, trabajadores migrantes, etc.). La participación de personas LGBTQ+ y trabajadores con discapacidades en las actividades del proyecto tiende a ser circunstancial, en lugar de intencionada o deliberada. Una estrategia específica para los trabajadores marginados de estos grupos podría generar puntos de entrada para atender necesidades persistentes no satisfechas.



SOSTENIBILIDAD- El enfoque de SC, basado en el apoyo y liderado por los trabajadores, facilita la integración de conocimientos clave que es más probable que los trabajadores retengan, en comparación con otros métodos como la capacitación impulsada por la oferta.

El proyecto apoyó la creación de instituciones, como un Centro Laboral dirigido por una universidad, Casas Obreras lideradas por los propios trabajadores y organizaciones de trabajadores a nivel nacional, que, con el tiempo, pueden proporcionar redes de seguridad importantes y un apoyo sostenible para los sindicatos independientes y democráticos emergentes. Esto aumentará la probabilidad de que la sostenibilidad y la escalabilidad del fortalecimiento de capacidades y la organización se logren después de la finalización del proyecto.

La estrategia de sostenibilidad de SC2 se basa en que los trabajadores integren sus conocimientos y se unan a las organizaciones de trabajadores para seguir aplicando las habilidades adquiridas. También busca aprovechar los Centros Laborales, redes de investigación y asociaciones, y se comprometen a escribir un plan quinquenal para identificar fondos tras la finalización del proyecto.



IMPACTO- La investigación aplicada realizada por el Centro Laboral condujo a decisiones basadas en evidencia sobre qué sectores podrían ser organizados. Sin embargo, la investigación no se compartió con los trabajadores, y los Centros Laborales aún no han desarrollado relaciones sólidas con las organizaciones de trabajadores. La asistencia legal fue estratégica para apoyar tanto a los sindicatos independientes nacionales como a los sindicatos recién organizados.

CONCLUSIÓN

Los logros generales de SC en la organización de trabajadores, el fortalecimiento de organizaciones, la implementación de la Reforma Laboral y la incorporación de valores democráticos para promover los derechos de los trabajadores son históricos. El éxito organizativo puede atribuirse al enfoque de abajo hacia arriba de SC. Si bien este enfoque ha demostrado ser exitoso y se basa en décadas de aprendizaje y adaptación, requiere una inversión significativa en tiempo y recursos humanos. En esta fase del proyecto, SC y sus socios necesitan consolidar sus logros mientras replican y escalan los esfuerzos de campaña, y apoyando al mismo tiempo la construcción de instituciones para fortalecer el movimiento a largo plazo.

Según entrevistas con trabajadores, los temores a despidos injustificados y represalias por organizarse no han disminuido y es probable que persistan. Sin embargo, la motivación de los trabajadores para organizarse ha aumentado, ya que el proyecto les permitió ser testigos y experimentar 'victorias' tangibles a través de campañas y negociaciones de mejores términos en los acuerdos de negociación colectiva. El entusiasmo y el optimismo de los trabajadores por mejorar sus organizaciones eran palpables, aunque permanecen cautelosamente conscientes de que aún queda mucho por hacer.

RECOMENDACIONES CLAVE

SC Y SOCIOS IMPLEMENTADORES

- 1. Fortalecer la colaboración y la planificación:** Organizar un taller para todo el personal de SC y otro con los socios para garantizar sinergias suficientes entre las acciones.
- 2. Refinar objetivos y definiciones:** Revisar definiciones y expectativas clave relacionadas con el Resultado a Largo Plazo 3 de SC2 y SC3, en coordinación con ILAB, especialmente en lo referente a la mejora del diálogo social.
- 3. Optimizar los procedimientos de monitoreo e informes:** Revisar los requisitos de recolección de datos para el informe de indicadores, evitando prácticas que podrían afectar a los participantes del proyecto, como los requisitos de firma en los Centros de Trabajadores.
- 4. Ampliar el fortalecimiento de capacidades:** Continuar con un enfoque liderado por los trabajadores y de acompañamiento, mientras se sistematizan los temas, procesos y aprendizajes relacionados con el fortalecimiento de capacidades y las buenas prácticas para apoyar la sostenibilidad de las instituciones socias.
- 5. Priorizar la sostenibilidad:** Acelerar las actividades y consolidar los logros alcanzados en materia de sostenibilidad.
- 6. Fortalecer la red de trabajadores:** Acelerar la creación de coaliciones o redes de sindicatos democráticos, investigadores y abogados laborales para garantizar la sostenibilidad de los resultados del proyecto.
- 7. Profundizar la integración de la equidad y el género:** Desarrollar un plan práctico y alcanzable para integrar la equidad y el enfoque de género.
- 8. Mejorar la estrategia de comunicación:** Aumentar los esfuerzos de comunicación sobre los resultados del proyecto para lograr mayor visibilidad y responder a las necesidades de diversas partes interesadas, incluidos los trabajadores y el gobierno de EE. UU., con el objetivo de apoyar un cambio de narrativa.

USDOL-ILAB

9. Planificar para el futuro: Realizar un análisis de riesgos y planificación de escenarios para evaluar los posibles resultados de las nuevas organizaciones e instituciones de trabajadores en caso de que no se produzcan cambios sustanciales en el espacio operativo de México ni en la estrecha relación entre el gobierno mexicano y los sindicatos corporativistas de empleadores.

GOBIERNO MEXICANO (NIVEL FEDERAL)

10. Promover marcos existentes: Mantenerse abiertos a colaborar, participar en el diálogo y promover la Reforma Laboral de 2019 y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC.



La financiación para esta evaluación fue proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el número de contrato 1605DC-18-A-0013 con DevTech Systems, Inc. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo por parte del Gobierno de los Estados Unidos.