



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

Facultad Contaduría y Ciencias Administrativas
División de Estudios de Posgrado

TESIS:

“DISEÑO DE MATRIZ PARA VERIFICAR EL
CUMPLIMIENTO DEL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC, PARA LAS
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE AGUACATE EN EL
ESTADO DE MICHOACÁN, MÉXICO”

Que para obtener el grado de:

Maestro en Administración

Presenta:

Luis Eduardo Juárez Ramírez

Director de la Tesis:
Dr. Evaristo Galeana Figueroa

Morelia, Mich., noviembre 2023.

Agradecimientos

A mi familia.

Agradezco a mis padres por su apoyo y por la oportunidad que me brindaron de estudiar. A mi esposa Alicia ya que sin su apoyo y comprensión no hubiera sido posible concluir la maestría ni ninguna de las otras metas de vida. A mis hijas Regina y Kenia que son una fuente de inspiración en los momentos más complicados.

A los profesores.

A todos los profesores de la maestría ya que cada uno de ellos aportó sus conocimientos y experiencia a mi formación. En especial a mi asesor el Dr. Evaristo Galeana Figueroa por todo su apoyo durante la realización de la presente Tesis, a mis sinodales el Dr. Rigoberto López Escalera, Dr. Pedro Campos Delgado, Dra. Dora Aguilasochó Montoya y la Mtra. Blanca Esmeralda Cerna Garnica ya que enriquecieron la presente Tesis. A la Dra. Irma Cristina Espitia Moreno quien sentó las bases de mi formación profesional.

INDICE DE CONTENIDO

Resumen.....	7
Abstract.....	7
Palabras claves	7
I. Introducción.....	8
Antecedentes de la investigación.....	9
Exportación del aguacate michoacano.....	9
Producción.....	13
Condiciones laborales en las empresas productores de aguacate	16
Capítulo 1. Fundamentos de la investigación	17
1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.2 Pregunta de investigación	20
1.2.1 General	20
1.2.2 Particular	21
1.3 Objetivo de la investigación	21
1.3.1 General	21
1.3.2 Particular	21
1.4 Justificación	21
1.5 Metodología.....	23
Capítulo 2. Marco teórico	26
2.1 Los derechos de los trabajadores en México, Estados Unidos y Canadá	26
2.2 Los derechos de los trabajadores y el T-MEC	27
2.3 Derechos reconocidos en el T-MEC.....	28
2.4 Libertad de asociación y negociación colectiva en el T-MEC.....	28
2.5 Salarios y prestaciones de seguridad social en el T-MEC.....	30
2.6 Informalidad del empleo en el sector agrícola	35
2.7 Revisiones de los derechos de los trabajadores	37
Capítulo 3. Tratados o convenios internacionales.....	39
3.1 Definición de los tratados internacionales	39
3.2 Importancia de los tratados internacionales de libre comercio	40
3.3 Los tratados internacionales y la legislación en México	41
3.4 Aplicación de los tratados internacionales	42

Capítulo 4. Análisis del capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá	44
4.1 Artículo 23.1 Definiciones, en donde se indica lo siguiente:	44
4.2 Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido	46
4.3 Artículo 23.3: Derechos Laborales	50
4.4 Artículo 23.4: No Derogación	51
4.5 Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales	52
4.6 Artículo 23.6: Trabajo Forzoso u Obligatorio	54
4.7 Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores	55
4.8 Artículo 23.8: Trabajadores Migrantes	55
4.9 Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo	56
4.10 Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales	56
4.11 Artículo 23.11: Comunicaciones Públicas	59
4.12 Artículo 23.12: Cooperación	60
4.13 Artículo 23.13: Diálogo Cooperativo Laboral	63
4.14 Artículo 23.14: Consejo Laboral	65
4.15 Artículo 23.15: Puntos de Contacto	66
4.16 Artículo 23.16 Participación Pública	67
4.17 Artículo 23.17: Consultas Laborales	67
Capítulo 5. Desafíos en el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC	70
5.1 Resultados de la encuesta referente al Capítulo 23 del T-MEC	70
5.2 Divulgación de los derechos laborales en mercados en el Capítulo 23 del T-MEC en zona aguacatera	76
5.3. Los cortadores de aguacate. El eslabón más débil de la cadena productiva. 80	
Capítulo 6. Diseño y elaboración de la Matriz para verificar el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC, para las empresas de producción de aguacate en el estado de Michoacán, México	84
6.1 Presentación de la Matriz	84
Conclusión	113
Bibliografía	115
III. ANEXO 1	121
Encuesta Referente al Capítulo 23 del T-MEC	121

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Municipios con declaratoria de libres de barrenadores del aguacate.	10
Figura 2. Cobertura celular en el Municipio de Tancítaro.....	78
Figura 3. Cobertura de internet Infnitum.....	79
Figura 4. Cobertura celular Movistar en el Municipio de Tancítaro.	79

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Importaciones de aguacate a Estados Unidos 2018-2021.....	12
Grafica 2. Los 10 mayores productores de aguacate del mundo.	13
Gráfica 3. Superficie sembrada por estado	14
Gráfica 4.Los estados con mayor producción.....	15
Grafica 5. Valor de la producción agrícola por estado	22
Gráfica 6. Población ocupada en México en 2018 y 2020	33
Grafica 7. Población en México con acceso a la seguridad social.	33
Gráfica 8. Formalidad de la población ocupada según sexo	36
Gráfica 9. Superficie de las huertas de aguacate por parte de los encuestados	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población con acceso a la seguridad social por sector económico.	34
Tabla 2. Resultados de la encuesta.....	70
Tabla 3. Porcentaje de respuestas correctas de acuerdo a la superficie.	74
Figura 2. Cobertura celular en el Municipio de Tancítaro.....	78
Tabla 4. MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC	86
Apartado 1. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.....	86
Apartado 2. Trabajo infantil.....	101
Apartado 3. Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	104
Apartado 4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	107

Tabla 5. Nivel de importancia del incumplimiento 110

Resumen

La producción de aguacate en el estado Michoacán es una de las principales actividades económicas en el Estado, generando miles de empleos de manera directa o indirecta. Lo anterior, se debe principalmente a que se exporta una gran cantidad de fruto a diversos países, siendo Estados Unidos el destino principal. La presente investigación tiene como objeto diseñar una matriz que pueda verificar el cumplimiento de las empresas de producción de aguacate en específico del estado de Michoacán del capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), lo anterior, para continuar exportando aguacate a Estados Unidos.

Abstract

The avocado production in the state of Michoacan is one of the biggest economic activities, creating thousand direct and indirect jobs around it. The avocado from Michoacan is export to many countries around the world, but mainly to the United States of America and Canada. This paper has the goal to design a matrix to prove avocado industry in Michoacan accomplish the United States–Mexico–Canada Agreement chapter 23, to continue exporting avocados from Michoacan to the United States.

Palabras claves

Exportación Estados Unidos Agrícola Laboral Obligaciones

I. Introducción

Diseño e implementación de una matriz que asegure el cumplimiento de la responsabilidad laboral de las empresas cuyo giro sea la producción de aguacate en el Estado de Michoacán para la exportación a Estados Unidos.

En un mundo cada vez más globalizado, la competencia que existe entre las empresas no es solo con aquellas que están en su entorno inmediato, puesto que en la actualidad compiten a nivel mundial. Lo anterior, debido a que el día de hoy se puede adquirir un bien o servicio en prácticamente cualquier parte del mundo. Actualmente las empresas productoras de aguacate del Estado de Michoacán compiten con empresas de todo el mundo, y a partir de la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) existen nuevos requisitos que deben cumplir cualquier empresa si quieren exportar a Estados Unidos y Canadá. Uno de ellos es precisamente el capítulo 23 “Laboral”, mediante el cual se acuerda que tanto Estados Unidos como México, deberán proteger con los derechos laborales básicos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo anterior, de acuerdo con lo establecido por las legislaciones locales de ambos países. El capítulo antes mencionado establece que los países deberán asegurarse del cumplimiento de la legislación interna en materia laboral, y que aquellas empresas que no cumplan con la misma estarán imposibilitadas para la exportación de bienes y servicios. Es por ello, que se pretende diseñar una matriz que permita a las empresas productoras de aguacate asegurarse que cumplen con el capítulo 23.

Actualmente Michoacán tiene ventajas competitivas en la producción y exportación de aguacate a los Estados Unidos, como lo es ser el líder a nivel mundial en la producción del fruto, la cercanía al mercado destino y ser uno de los orígenes que cumplen con los requisitos fitosanitarios y de inocuidad para poder exportar a Estados Unidos. Sin embargo; todo lo anterior, no servirá de nada si no se cumple con los nuevos requisitos del T-MEC.

Antecedentes de la investigación

Exportación del aguacate michoacano.

El 1 de enero de 1994, entro en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), con este tratado se buscaba eliminar paulatinamente las barreras aduanales entre los tres países (México, Estados Unidos y Canadá). Una de las actividades a las que se eliminarían las barreras aduanales sería precisamente a la agricultura. Lo anterior, abría las puertas para que los productos agrícolas pudieran ser exportados desde México a Estados Unidos y Canadá.

La apertura del mercados estadounidenses, resultaba atractivo a los productores de aguacate del estado de Michoacán, sin embargo, debido a restricciones fitosanitarias sería hasta el año de 1997 cuando los primeros embarques de aguacate eran exportados a los Estados Unidos¹. Con el paso del tiempo Estados Unidos se convertiría en el principal destino de los aguacates michoacanos fuera del territorio nacional². El gobierno mexicano emitió la NOM-066-FITO-1995, mediante la cual establece las condiciones fitosanitarias que deben cumplir las huertas de aguacate que quieran exportar a cualquier parte del mundo. La norma mencionada anteriormente contempla la declaratoria de zona libre de barrenadores del aguacate.

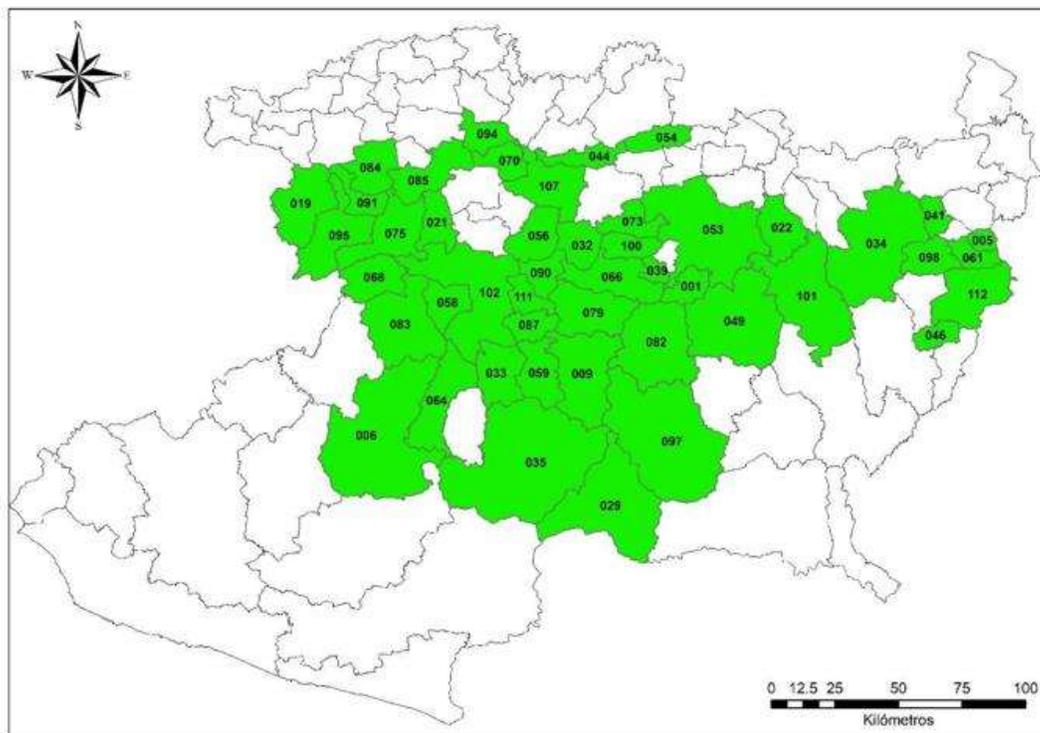
En el año 2000 se otorgaron las primeras declaratorias de zonas libres, y los cinco municipios que obtuvieron dicha declaratoria fueron michoacanos. En la actualidad, el estado de Michoacán cuenta con un total de 47 municipios con la declaratoria de zona libre de barrenadores. Estos 47 municipios pueden exportar al exterior del país

¹ APHIS – USDA, 1997. Reglamentos que rigen las importaciones de aguacate Hass de México. Animal and Plant Health Inspection Service. United States Department of Agriculture. Publicado en internet, disponible en <http://www.aphis.usda.gov>

² Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria. (2017). Caso de Exportación: El Aguacate. Obtenido de <http://www.cedrssa.gob.mx/files/b/13/54Exportaci%C3%B3n%20aguacate.pdf>

y hasta el mes de julio de 2020, eran los únicos que podían exportar a Estados Unidos³. En el mapa 1 se indican los municipios con declaratoria de zona libre.

Figura 1. Municipios con declaratoria de libres de barrenadores del aguacate.



MUNICIPIOS:					
001 Acutzio	032 Erongarícuaro	049 Madero	066 Pátzcuaro	084 Tangamandapio	098 Tuxpan
005 Angangueo	033 Gabriel Zamora	053 Morelia	068 Peribán	085 Tangancícuaro	100 Tzintzuntzan
006 Apatzingán	034 Hidalgo	054 Morelos	070 Purépero	087 Taretan	101 Tzitzio
009 Ario de Rosales	035 La Huacana	056 Nahuatzen	073 Quiroga	090 Tingambato	102 Uruapan
019 Cotija	039 Huiramba	058 Nuevo Parangaricutiro	075 Los Reyes	091 Tingüindín	107 Zacapu
021 Charapan	041 Irimbo	059 Nuevo Urecho	079 Salvador Escalante	094 Tlazazalca	111 Ziracuaretiro
022 Charo	044 Jiménez	061 Ocampo	082 Tacámbaro	095 Tocumbo	112 Zitácuaro
029 Churumuco	046 Juárez	064 Parácuaro	083 Tancítaro	097 Turicato	

Fuente: Reyes (2020) a partir de SENASICA (2020).

³ Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. Declara Agricultura libre de los barrenadores del aguacate a 66 municipios de siete entidades. Obtenido de: <https://www.gob.mx/agricultura/prensa/declara-agricultura-libre-de-los-barrenadores-del-aguacate-a-66-municipios-de-siete-entidades?idiom=es>

El cumplimiento de las medidas sanitarias y de inocuidad por parte de los productores michoacanos permitió que a lo largo de 25 años, existiesen cada vez más municipios autorizados para poder exportar a Estados Unidos. De acuerdo con datos de USDA (2021) el 87.4% de las importaciones del aguacate a Estados Unidos proviene de México, mientras que Perú cuenta con el 8.4% de las importaciones, colocándolo en el segundo lugar de los países que exportan aguacate a los Estados Unidos.⁴

Como se observa en la Gráfica 1, México ha dominado el mercado estadounidense en los últimos años, por un gran margen respecto de sus competidores. Este dominio ha sido gracias a los productores michoacanos que como se comentó anteriormente eran los únicos autorizados para exportar al mercado estadounidense. De acuerdo con datos de USDA (2022) el valor de las importaciones durante 2021 provenientes de México fue de 2.77 mil millones de dólares⁵. Es importante recordar que durante el año 2021 el único estado que podía exportar a Estados Unidos era Michoacán, de aquí la importancia de la industria ya que genera miles de millones de dólares.

De acuerdo a los datos de CONAPA (2022) el aguacate michoacano que se exporta a Estados Unidos alcanzó un precio \$128.00 pesos el kilo la semana del 11 al 17 de abril de 2022.⁶

Por otro lado, de acuerdo con los datos del INEGI (2022) Michoacán exportó bienes y servicios en 2021 por total de 7.13 mil millones de dólares, de los cuales 4.02 mil

⁴ Economic Research Service U.S. Department of Agriculture, Data by Commodity - Imports and Exports. Se puede consultar en:

https://data.ers.usda.gov/reports.aspx?programArea=fruit&top=5&HardCopy=True&RowsPerPage=25&groupName=Noncitrus&commodityName=Avocados&ID=17851#P7429206ea96b42a48f576002f2b086dc_2_1180

⁵ Economic Research Service U.S. Department of Agriculture, Data by Commodity - Imports and Exports. Se puede consultar en:

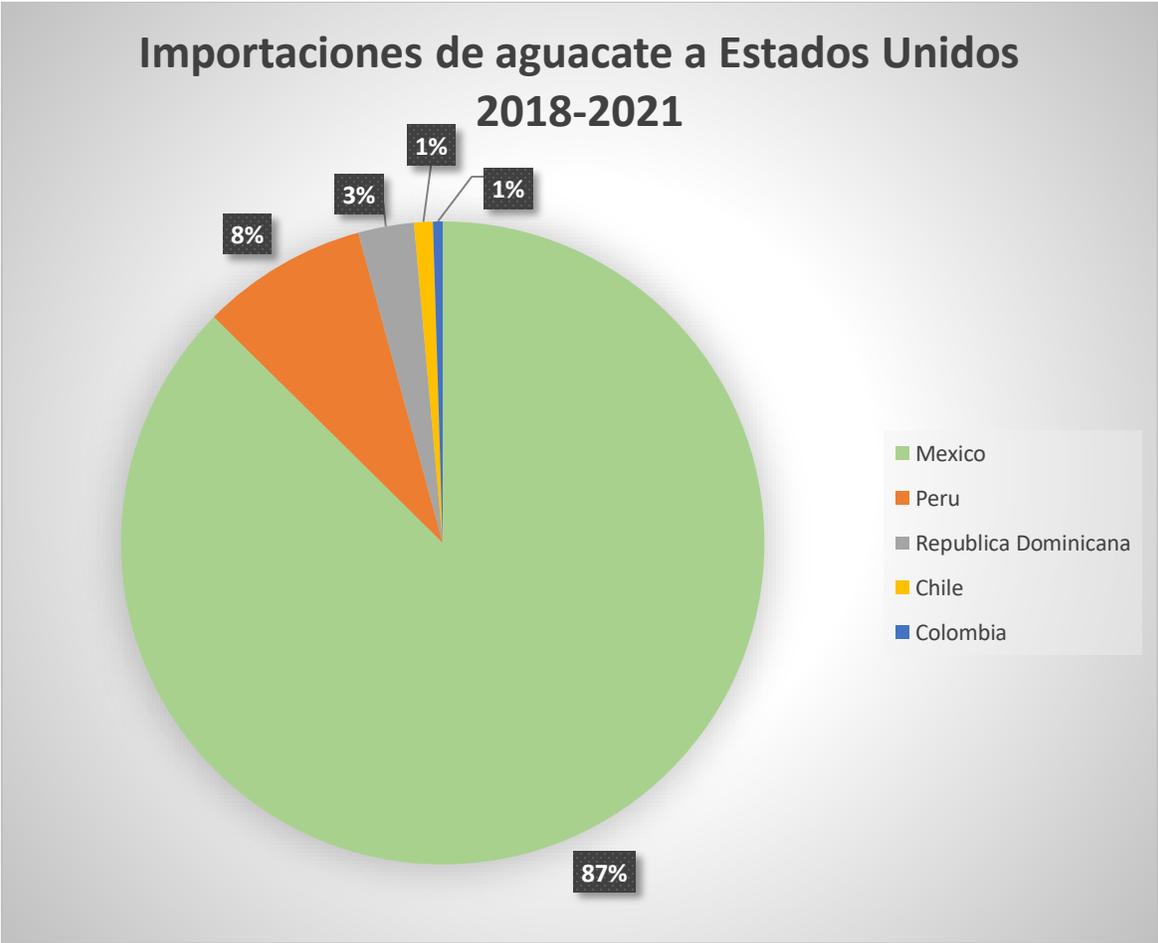
https://data.ers.usda.gov/reports.aspx?programArea=fruit&top=5&HardCopy=True&RowsPerPage=25&groupName=Noncitrus&commodityName=Avocados&ID=17851#P7429206ea96b42a48f576002f2b086dc_2_1180

⁶ Consejo Nacional del Producto de Aguacate A.C. Se puede consultar en:

<https://productoresdeaguacate.com/MODULArevista/modulos/web/www/precioseua.php>

millones de dólares son por productos agrícolas⁷. Es decir, el 56% del valor de las exportaciones de Michoacán provienen de la agricultura. Ahora de del total de las exportaciones de productos agrícolas el 68.90% corresponde a exportaciones de aguacate.

Gráfica 1. Importaciones de aguacate a Estados Unidos 2018-2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de United States Department of Agriculture (2022).

⁷ INEGI. Se puede consultar en: <https://www.inegi.org.mx/temas/exportacionesef/#Tabulados>

Producción.

En los 25 años en los que se ha exportado el aguacate a los países antes referidos, pero principalmente a Estados Unidos, ha habido un crecimiento exponencial en la producción de aguacate.

En el mundo se produjeron 8.10 millones de toneladas de aguacate⁸ (FAO, 2020), de las cuales 2.39 millones de ellas fueron producidas en México, es decir, el 29.50% de la producción mundial se produce en México. En 2020 en Michoacán se produjeron 1.8 millones de toneladas de aguacate (SIAP, 2020). Esto quiere decir que Michoacán contribuye con el 22% de la producción mundial de aguacate.

Grafica 2. Los 10 mayores productores de aguacate del mundo.



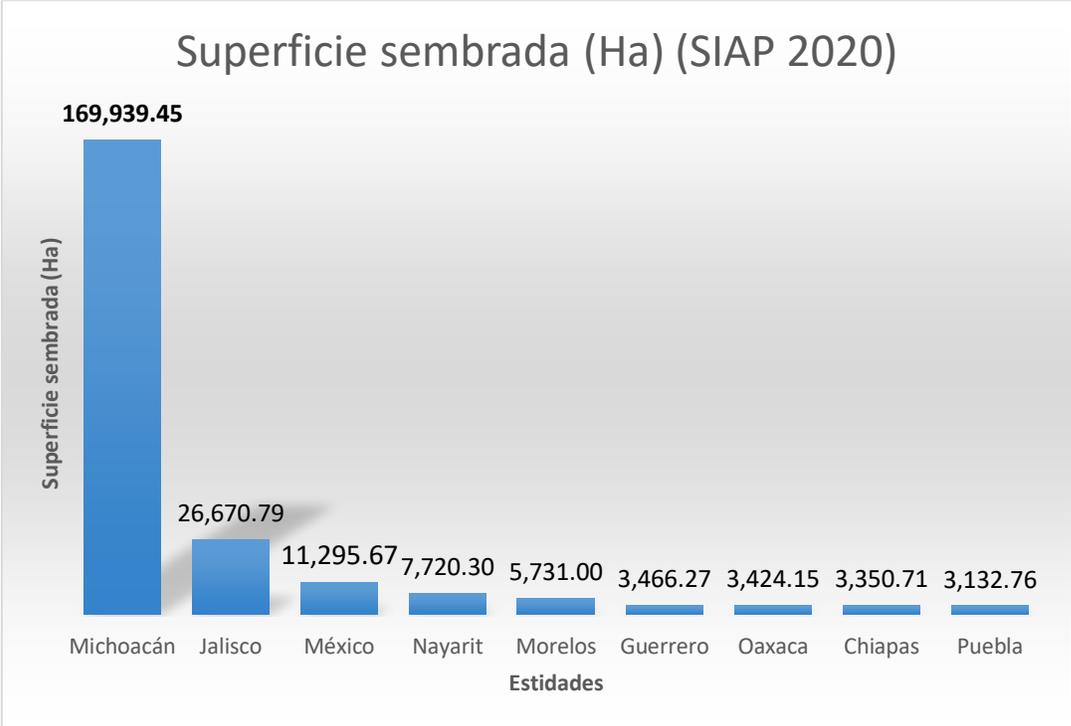
Fuente: Elaboración propia a partir de FAO (2020).

⁸ Datos sobre alimentación y agricultura de la FAO que se puede consultar en: <https://www.fao.org/faostat/es/#data/QCL>

De acuerdo con los datos de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación) en 2020 el segundo país con mayor producción fue Colombia con un 11% de la producción mundial, lo que significa que el estado de Michoacán por si solo produce el doble que Colombia. Lo anterior, de muestra la magnitud de la industria del aguacate en Michoacán.

A nivel nacional Michoacán es el máximo productor de aguacate. En México se cuenta con una superficie sembrada de aguacate de 241,140.11 ha⁹ (SIAP, 2020) de las cuales el 70.04% se encuentra en Michoacán.

Gráfica 3. Superficie sembrada por estado



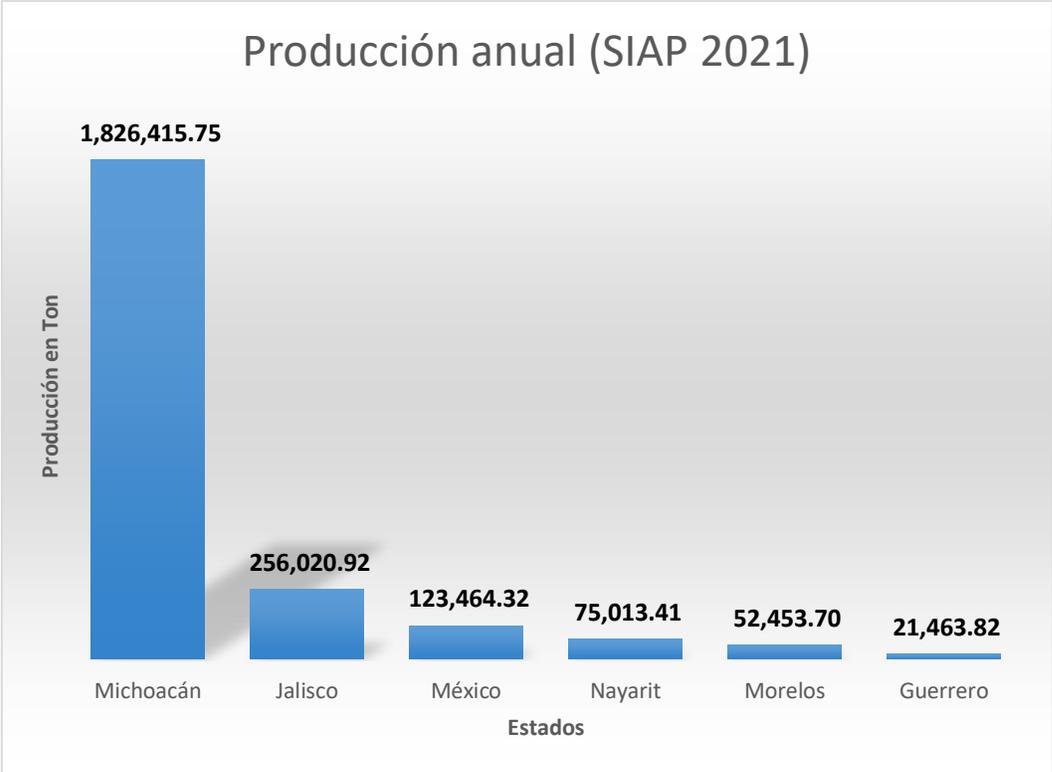
Fuente: Elaboración propia a partir del SIAP (2020).

En 2021 México se produjo a nivel nacional 2,442,944.64 de toneladas (SIAP 2021), de las cuales el 74.75% las produjo Michoacán. Los estados con mayor producción

⁹ Avance de siembras y cosechas del SIAP (Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera) se puede consultar en: https://nube.siap.gob.mx/avance_agricola/

en el país son: Michoacán, Jalisco, Estado de México, Nayarit, Morelos y Guerrero. Jalisco siendo el segundo lugar a nivel nacional representa el 10.48% de la producción nacional, como se puede observar existe una diferencia enorme entre la producción de Michoacán y la del segundo lugar.

Gráfica 4. Los estados con mayor producción.



Fuente: Elaboración propia a partir del SIAP (2021).

Debido a que Michoacán ha cumplido con los requisitos fitosanitarios y normativos para la comercialización del aguacate, se convirtió en el primer lugar en producción de aguacate a nivel nacional e internacional. Debido a lo anterior, fue hasta julio de 2022 que era el único estado del país que podía exportar aguacates a Estados Unidos. A partir de julio de 2022 Jalisco al cumplir con las condiciones fitosanitarias y de infraestructura solicita por Estados Unidos¹⁰, ya puede exportar a dicho país. Por lo que a partir de julio 2022 los productores michoacanos deberán competir con

¹⁰ Inicia exportación de aguacate Hass de Jalisco a Estados Unidos. Se puede consultar en: <https://www.gob.mx/agricultura/prensa/inicia-exportacion-de-aguacate-hass-de-jalisco-a-estados-unidos#:~:text=Ciudad%20Guzm%C3%A1n%2C%20Jalisco.,al%20mercado%20de%20ese%20pa%C3%ADs.>

los productores jaliscienses y buscar seguir siendo el líder en cuanto a la calidad del fruto.

Condiciones laborales en las empresas productoras de aguacate

Pero el crecimiento ha sido tal y de manera tan acelerada que no todos los aspectos alrededor de la producción de aguacate fueron cuidados como deberían. Uno de los aspectos más descuidados fue el tema laboral de los trabajadores alrededor de la producción del fruto.

El 1 de julio de 2020 entro en vigor el nuevo tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá conocido como T-MEC. Con el tratado mencionado anteriormente, se integraron dos capítulos que no se contemplaban en TLCAN, uno de los cuales es justamente el capítulo 23 Laboral, es este capítulo el que toca de manera precisa el área más desatendida por parte de los productores de aguacate en el estado de Michoacán. En dicho capítulo se establece que el Gobierno mexicano deberá realizar las acciones pertinentes para constatar que aquellos que exporten a Estados Unidos cumplan con lo establecido en el T-MEC.

En el mes de marzo de 2022 la Secretaria del Trabajo y Previsión Social Luisa María Alcalde Lujan y el Gobernador del Estado de Michoacán Alfredo Ramírez Bedolla firmaron un convenio, mediante el cual se iniciaría una serie de supervisiones al sector aguacatero michoacano para constatar el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC¹¹.

¹¹ STPS y Gobierno de Michoacán firman convenio para dignificar condiciones laborales de los trabajadores agrícolas. Se puede consultar en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-y-gobierno-de-michoacan-firman-convenio-para-dignificar-condiciones-laborales-de-los-trabajadores-agricolas?idiom=es#:~:text=La%20Secretar%C3%ADa%20del%20Trabajo%20y,mil%20jornaleros%20que%20no%20cuentan>

Capítulo 1. Fundamentos de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

Las empresas productoras de aguacate del estado de Michoacán que exportan o quieren exportar a Estados Unidos deberán cumplir con lo establecido en el capítulo 23 laboral T-MEC. Lo señalado en el capítulo antes mencionado es un área a la que no se le ha dado la atención correspondiente durante años, ni por las empresas productoras de aguacate ni por el Gobierno de México.

En el Capítulo 23 del T-MEC en su artículo 23.2 Declaraciones de Compromiso Compartido numeral 3 señala: “Las Partes también reconocen el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este Capítulo”. Lo anterior, significa que México y Estados Unidos solo podrán comerciar mercancías que hayan sido producidas respetando lo establecido en el capítulo 23 del T-MEC, en otras palabras aquellas que hayan sido producidas respetando los derechos laborales de los trabajadores.

El capítulo 23 del T-MEC solicita se respeten los derechos laborales siguientes:

- a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

También solicita que se regulen las condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

En octubre de 2021 la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos ordeno la detención de embarques de tomates frescos provenientes de las empresas Agropecuarios Tom y Hortícola Tom y sus subsidiarias, sospechosas del

uso de trabajo forzado¹². Las empresas mexicanas antes mencionadas fueron las primeras a las que les fue aplicado el artículo 23.2 del T-MEC a poco más de un año de la entrada en vigor del tratado. Es importante señalar que las sanciones se darán de manera individual para aquellas empresas que no cumplan con el capítulo 23 y no de forma generalizada, lo anterior, puede interpretarse como una manera de incentivar a que las empresas que no cumplan con el capítulo mencionado lo hagan lo antes posible.

A la fecha en la que se realiza la presente tesis no ha habido una sanción al sector aguacatero michoacano. Sin embargo, el riesgo es latente ya que gran parte de los trabajos en el sector agrícola es informal, de acuerdo con el INEGI (2022)¹³ el 84.5% de los trabajadores a nivel nacional prestan sus servicios de manera informal. De acuerdo con los mismos datos del INEGI (2022) en Michoacán trabajan 240 mil personas de forma informal en la agricultura. Por otro lado, la Secretaría de Desarrollo Económico (Gobierno del Estado) en junio de 2022 estimó que en la industria exportadora de aguacate en existen 400 mil empleos informales¹⁴.

Los datos tanto del INEGI como de la Secretaría de Desarrollo Económico (Gobierno del Estado) son alarmante ya que existe un gran número de trabajadores en la informalidad en el sector agrícola. La informalidad es un indicador de violaciones a los derechos laborales de los trabajadores, ya que es una forma para evitar el pago de prestaciones a los trabajadores, así como, mantener condiciones de trabajo inferiores a las indicadas en el marco jurídico y normativo mexicano.

Gran parte de los trabajadores de la cadena productiva agrícola no cuentan con prestaciones de seguridad social por lo que en la actualidad no cumplirían con el

¹² EUA frena entrada tomates de firmas mexicanas sospechosas de trabajo forzado. Recuperado de <https://www.sandiegouniontribune.com/en-espanol/noticias/estados-unidos/articulo/2021-10-21/eua-frena-entrada-tomates-de-firmas-mexicanas-sospechosas-de-trabajo-forzado#:~:text=La%20Oficina%20de%20Aduanas%20y,del%20uso%20de%20trabajo%20forzado>

¹³ Trabajadores en Actividades Agrícolas. Se puede consultar en: [https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%2C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20\(86%25\)](https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%2C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20(86%25)).

¹⁴ Continúan los operativos laborales en huertas para formalizar a los trabajadores agrícolas. Se puede consultar en: <https://sistemamichoacano.tv/noticias/economia/11999/>

requisito establecido en el T-MEC para poder exportar. De acuerdo con un estudio realizado por el CONEVAL durante el año 2020 el porcentaje de población ocupada con acceso a la seguridad social es del 35.80%, es decir, menos de la mitad de la población ocupada¹⁵. El porcentaje incluye a toda la población ocupada o activa, no solamente a la que se dedica a las actividades agrícolas. Sin embargo, el mismo estudio muestra que en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca existen 602,566 personas con acceso a la seguridad social, mientras que existen 7,882,897 personas ocupadas sin acceso a la misma (CONEVAL, 2020). Los datos son sumamente preocupantes si recordamos que en México todo aquel que realice un trabajo personal subordinado debe contar con seguridad social por ley.

Juan Pablo Puebla Arévalo, Subsecretario del Trabajo y Previsión Social declaró que la cosecha es el eslabón más débil de cadena productiva¹⁶. El tema de la cosecha hace referencia a los denominados jornaleros que realizan el corte propiamente del fruto de las huertas, estos jornaleros no son trabajadores de las empresas productoras de aguacate ni tampoco de las empresas empacadoras, los jornaleros pertenecen a empresas que son subcontratadas por los empaques para que realicen la cosecha. Esto es importante ya que de acuerdo con el artículo 23 del TEC las mercancías exportadas a Estados Unidos deben contar con una cadena de producción que respete las leyes y normativas laborales.

Por otro lado en el comunicado antes referido se indica que en Michoacán existen 41 mil huertas de aguacate registradas de manera formal, lo que equivale a 160 mil hectáreas de cultivo¹⁷. La estimación de los 400 mil empleos informales parte de los registros oficiales de las huertas, sin embargo, la Secretaría de Desarrollo Económico estima que existen entre 200 a 250 mil hectáreas, lo que podría aumentar el número de trabajadores en la informalidad. Por otro lado, los datos de

¹⁵ CONEVAL. Nota técnica sobre la carencia por acceso a la seguridad social, 2018 – 2020. Se puede consultar en:

https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Notas_pobreza_2020/Nota_tecnica_sobre_la_carencia_por_acceso_a_la_seguridad_social_2018_2020.pdf

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem

los registros oficiales de las huertas de aguacate en Michoacán, indican que en promedio tienen una superficie de 3.90 hectáreas, lo cual indica que son huertas relativamente pequeñas. Esto cobra relevancia ya que las huertas de una superficie menor a 10 hectáreas requieren de trabajo muy esporádico, es decir, no requieren trabajo diario durante 8 horas, sino de manera temporal a uno a dos personas conocidos como jornaleros. La temporalidad del trabajo de los jornaleros en este tipo de huertas hace que el productor opte por no formalizar las relaciones que tiene con sus trabajadores.

Ahora bien si la producción del aguacate michoacano no pudiera ser exportada por incumplimiento del multicitado capítulo, entonces se perderían miles de empleos en el estado. El no cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC pondría en riesgo la rentabilidad de la producción de aguacate en el estado de Michoacán cuyo valor estimado es de más de 85 mil millones de pesos (SIAP, 2021)¹⁸.

1.2 Pregunta de investigación

1.2.1 General

A partir de la entrada en vigor del T-MEC todo aquel que tenga intención de exportar sus bienes a Estados Unidos deberá dar cumplimiento a las leyes y normativa laboral nacional, esto incluye a las empresas productoras de aguacate en Michoacán. Este nuevo reto para la exportación del aguacate michoacano, y puede ser especialmente complicado su cumplimiento por la diversidad de aspectos a considerar y que los mismos no se encuentran concentrados en un solo ordenamiento jurídico.

¹⁸ Recuperado de https://nube.siap.gob.mx/avance_agricola/

¿Qué debe contener una matriz que permita verificar de manera clara el cumplimiento del capítulo 23 Laboral del T-MEC a empresas de producción de aguacate?

1.2.2 Particular

¿Cuál es el porcentaje de conocimiento de las empresas productoras de aguacate que exportan su fruto a Estados Unidos respecto de los derechos laborales y la legislación aplicable al Capítulo 23 del T-MEC?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 General

Diseñar el contenido que debe tener una matriz coherente, comprensible y de fácil aplicación que contribuya a las empresas de producción de aguacate que exportan a Estados Unidos con el cumplimiento del capítulo 23 Laboral el T-MEC. Para así evitar que los productores sean sancionados y no puedan exportar sus productos a Estados Unidos.

1.3.2 Particular

Identificar el porcentaje de conocimiento de las empresas de aguacate que exportan a Estados Unidos respecto de los derechos laborales y la legislación aplicable al capítulo 23 del T-MEC.

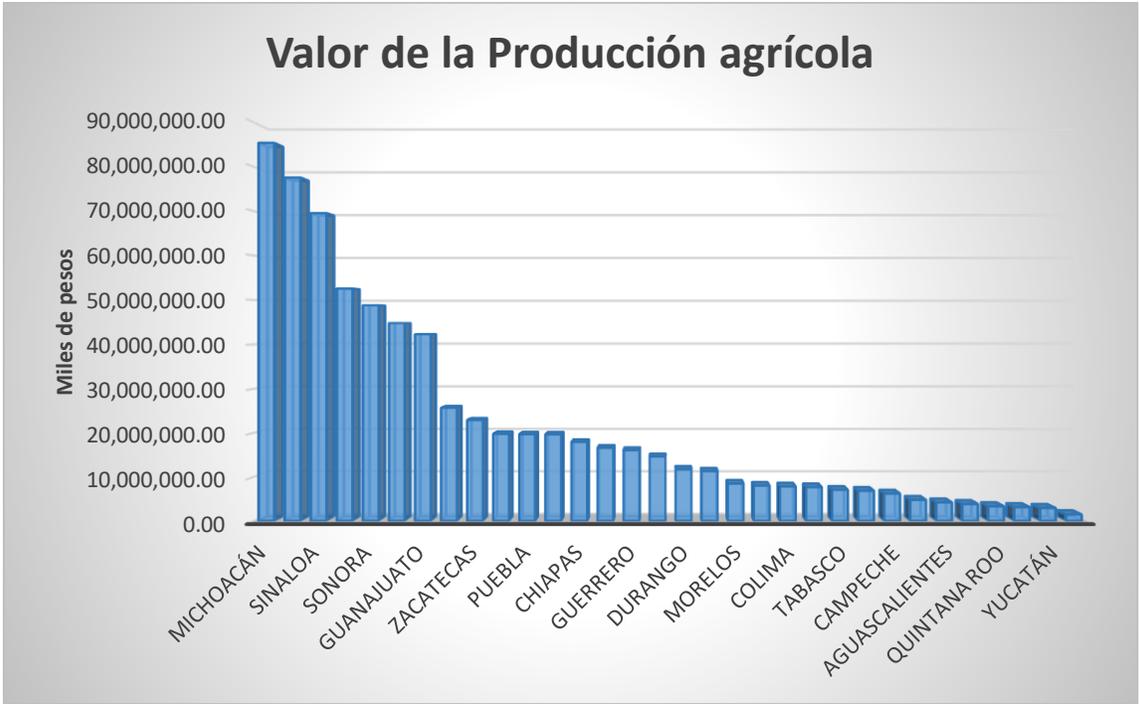
1.4 Justificación

La producción agrícola de Michoacán es la que mayor valor tiene en todo el país de acuerdo con el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesca (SIAP)¹⁹, esto en

¹⁹ Avance de siembras y cosechas del SIAP (Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera) se puede consultar en: https://nube.siap.gob.mx/avance_agricola/

gran medida se debe a que ha logrado consolidar diversos frutos en los mercados extranjeros, principalmente el mercado estadounidense. La derrama económica generada por las exportaciones de diversos frutos principalmente el aguacate ha sido extraordinaria, y esto hace que cada vez más inversionistas volteen a ver lo que se está realizando en el agro michoacano.

Grafica 5. Valor de la producción agrícola por estado



Fuente: Elaboración propia a partir del SIAP (2021).

Es claro que todos aquellos nuevos inversionistas interesados en incursionar en el agro michoacano tienen su principal interés en la exportación a Estados Unidos, ya que es el mercado donde más valor se le da a la producción michoacana y además a la cercanía con ambos países.

También resulta evidente que uno de los cultivos con mayor crecimiento y valor en el estado de Michoacán es precisamente el aguacate. De acuerdo con los datos

oficiales más actuales en Michoacán se produjeron poco más de 1.8 millones de toneladas de aguacate (SIAP, 2020) con un valor estimado de 39.62 mil millones de pesos (SIAP, 2020).

Sin embargo, a partir de la entrada en vigor del T-MEC, los productores de aguacate enfrentan nuevos retos, ya que el T-MEC incorporó capítulos que el anterior tratado de libre comercio no contemplaba, uno de ellos es el capítulo 23 Laboral.

De no cumplir con lo establecido en el multicitado capítulo estaría en riesgo una industria con un valor estimado de miles de millones de pesos y la fuente de trabajo de miles de familias michoacanas.

Por lo anterior, se vuelve indispensable que las empresas productoras de aguacate en Michoacán puedan contar con una matriz que les facilite seguimiento y que compruebe que cumplen con todos los requisitos del capítulo 23 del T-MEC.

El T-MEC entro en vigor en el año 2020, y a partir de ese año comenzaron las revisiones de cumplimiento de los diversos requisitos del multicitado tratado, es por ello que es sumamente conveniente contar con un instrumento que permita a los productores autoevaluarse en el cumplimiento de los requisitos del capítulo 23 y prepararse para las próximas revisiones por parte de las autoridades. La relevancia social y las implicaciones prácticas de la presente investigación, es la generación de un instrumento de fácil acceso que contribuya al cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC y de esa forma proteger la fuente de ingresos de miles de familias michoacanas.

1.5 Metodología

La presente es una investigación cualitativa exploratoria. Se investigara los derechos laborales que se enmarcan en el capítulo 23 del T-MEC y cuál es la legislación mexicana que garantiza dichos derechos a los trabajadores dentro de la República Mexicana, para ello se realizará una investigación documental. Se realizará una investigación sobre la situación actual que guardan los derechos laborales en el sector agrícola por medio de fuentes secundarias. Además se

realizará una encuesta a diferentes empresas productoras de aguacate que exportan a Estados Unidos.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) la investigación cualitativa señala que “el enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados. No se efectúa una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico” (p. 8). Por otro lado Corbetta (2003) afirma que “el enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad”.

De manera general Hernández, Fernández y Baptista (2006) afirma que “el enfoque cualitativo puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (p.9).

La investigación cualitativa busca entender la realidad más allá de los datos estadísticos, como Álvarez-Gayou et al. (s.f.) definen que “la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos”²⁰.

Por otro lado la investigación exploratoria es definida por Malhotra (2008) como el “tipo de diseño de la investigación que tiene como objetivo principal brindar información y comprensión sobre la situación del problema que enfrenta el investigador.” (p.79).

²⁰ La investigación cualitativa. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Capítulo 2. Marco teórico

2.1 Los derechos de los trabajadores en México, Estados Unidos y Canadá

Durante las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), las organizaciones que agrupaban a los trabajadores de los tres países manifestaron dos posturas contrarias. De acuerdo con Witker et al (2020) los principales sindicatos de trabajadores de Estados Unidos y Canadá presionaban a sus respectivos gobiernos para que no suscribieran el TLCAN, o no se adoptara sin la inclusión de una carta laboral, la Confederación de Trabajadores de México declaraba que esto era totalmente innecesario²¹. Estas posturas las se pueden entender, ya que los sindicatos tanto de Estados Unidos como de Canadá son independientes y autónomos del Estado, mientras que en México los sindicatos históricamente tienen una vinculación con el Estado. Por lo que es de esperarse que en México no se hiciera ningún tipo de solicitud por parte los principales sindicatos para la protección de los derechos de los trabajadores respecto de la inminente firma del tratado de libre comercio.

Cuando Bill Clinton tomó el cargo como presidente de los Estados Unidos, condicionó la suscripción del TLCAN al diverso Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN) como trato paralelo al comercial (Witker et al., 2020).

La solicitud por parte los sindicatos estadounidenses y canadienses para que se incluyera el acuerdo ACLAN, se puede entender ya que si los trabajadores no contaban con derechos similares, el país que otorgase una menor cantidad de derechos a sus trabajadores contaría con una ventaja competitiva respecto del resto, ya que sus costos de producción serían más bajos. Witker et al. (2020) afirma que “Los trabajadores dejaron de considerarse una fuerza humana y se convirtieron, simplemente, en un costo de producción” (p.28).

²¹ Witker, J., Arley, D., Patiño, R., Kubli, F., Marquez, J., Reyes, C., Romero, H., Vargas, J., Ríos, A. y Uruchurtu, G. (2020) *Libre Comercio o Comercio Administrado del T-MEC*. México: Tirant lo Blanch.

2.2 Los derechos de los trabajadores y el T-MEC

En las negociaciones de 2018, con motivo del T-MEC volvió a tomar fuerza la discusión sobre los derechos de los trabajadores en los tres países que firmarían el tratado. La UNIFOR²² estuvo presionando constantemente durante las negociaciones para que el T-MEC incluyera los derechos laborales. Por otro lado, el presidente Donald Trump acusaba a la política laboral mexicana de la pérdida de empleos en territorio estadounidense e inicia un discurso de una política proteccionista.²³

Witker et al. (2020) indican que “la ventaja comparativa de México, en materia laboral, comenzó a ser, la incomodidad de los obreros canadienses y norteamericanos. Los bajos salarios, niveles de seguridad social y tasas de sindicación no les permitían lograr mayores conquistas laborales a los trabajadores canadienses y norteamericanos” (p.30).

Mientras estuvo vigente el TLCAN, gracias a las presiones de los sindicatos mencionados anteriormente se firmó de manera paralela el ACLAN, en el cual se buscaban proteger los derechos laborales de los trabajadores de los tres países firmantes. Sin embargo, el ACLAN no tuvo el éxito deseado, ya que, al ser un acuerdo paralelo al TLCAN, la solución de diferencias del ACLAN se realizaba por medio de instrumentos jurídicos independientes al tratado comercial, porque el incumplimiento con el ACLAN nunca pondría en riesgo al TLCAN. Por lo anterior, en las negociaciones de 2018, se presionó para que el nuevo tratado, es decir, el T-MEC incluyera dentro del mismo la protección a los derechos laborales fundamentales. Al incorporar un capítulo que protege los derechos laborales

²² Creada en 1956, reúne sindicatos nacionales, federaciones de las provincias y consejos comunitarios de trabajo para representar a 3.3 millones de trabajadores canadienses. www.unifor.org

²³ Trump centrará su política económica y comercial en "devolver" empleos a EEUU. La Vanguardia. 01 de diciembre de 2022, en: <https://www.lavanguardia.com/politica/20170223/42260355763/trump-centrara-su-politica-economica-y-comercial-en-devolver-empleos-a-eeuu.html>

fundamentales dentro del T-MEC, su interpretación y solución de diferencias, se sujetan al tratado mismo. (Witker et al., 2020)

2.3 Derechos reconocidos en el T-MEC

Los derechos fundamentales reconocidos en el tratado tiene como fuente tres instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo: La “*Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*”, la “*Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*” y el “*Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949*”.

Witker et al. (2020) afirman que “se pueden clasificar esos derechos en dos rubros generales: i) eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y la discriminación en el empleo, como aquellas prácticas que configuran una ilegalidad absoluta, no existe un margen de relatividad en su permisividad y, ii) la libertad de asociación y negociación colectiva, salarios y seguridad social que, por su naturaleza, otorgan un amplio margen de oportunidad para su vulneración porque sus atributos se abren muchas puntas” (p. 33). De acuerdo con la clasificación anterior, el T-MEC buscará una mayor eficacia jurídica para su tutela en ambos casos, pero se centrará en aquellos que son más vulnerables, como son los que se encuentran en la segunda clasificación.

2.4 Libertad de asociación y negociación colectiva en el T-MEC

El T-MEC al retomar lo establecido en el “*Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949*”, y hace vinculante para los países firmantes del tratado, lo establecido en el convenio. El artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 dice:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Mientras que el artículo 2 del mismo convenio dice:

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Como se puede observar el Convenio protege el derecho del trabajador para seleccionar libremente su afiliación a un sindicato sin que esto condicione su empleo, mientras que por otro lado también protege el derecho que tiene a su trabajo sin importar su afiliación o las actividades sindicales que el trabajo realice como consecuencia de su afiliación.

Como consecuencia de las negociaciones del T-MEC y la inclusión de los derechos laborales fundamentales, México emprendió una reforma constitucional y de legislación secundaria. Los elementos más importantes de la reforma constitucional y de la legislación secundaria son la incorporación de las prerrogativas de libertad sindical dentro del derecho interno; trasladar las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al poder Judicial de la Federación y la creación de un órgano descentralizado que registrará y administrará los contratos colectivos. (Witker et al., 2020).

De acuerdo con la Confederación Sindical Internacional y su estudio “2017, Índice Global de los Derechos de la CSI, Los peores países para trabajadores y trabajadoras”²⁴, se clasifican en 5 grupos a 139 Países. El grupo 1 agrupa a los países con las mejores condiciones para los trabajadores, mientras que el grupo 5 agrupa a aquellos países con las peores condiciones para los trabajadores. México se encuentra en el grupo 5 junto a países como Guatemala, Paquistán y Vietnam. Mientras que Estados Unidos se encuentra en el grupo 4 y Canadá en el grupo 1.

²⁴ 2017 Índice Global de los derechos de la CSI. Se puede consultar en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_sp.pdf

Como puede observarse de acuerdo con el estudio anterior México tiene las peores condiciones laborales de los tres países miembros del T-MEC.

A pesar de la reforma constitucional y de la legislación secundaria, México aun tiene un largo camino por transitar en el tema de la libertad sindical y la negociación colectiva. Adicionalmente las reformas no fueron lo suficientemente profundas, ya que como Witker et al. (2020) afirman que “no hay disposiciones que prohíban los contratos de protección patronal, no se reconoce la libertad sindical negativa” (p.35). Los contratos de protección patronal se refieren a los contratos colectivos con sindicatos a espaldas de los empleados, y estos no los representan. Por otro lado la libertad sindical negativa significa que el trabajador tiene el derecho a no afiliarse a ningún sindicato o bien desafiliarse de alguno, sin que exista alguna pena por no formar parte de algún sindicato.

2.5 Salarios y prestaciones de seguridad social en el T-MEC

El T-MEC no pretende igualar los salarios o las prestaciones de seguridad social de los países miembros del tratado, sino más bien homogenizar sus niveles de acuerdo a las capacidades de cada uno de los países. Para la OIT (2008) los países miembros para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:

- i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible;
- ii) adoptar y ampliar medidas de protección social que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales;
- iii) promover el diálogo social y el tripartismo;
- iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

Los cuatro objetivos estratégicos anteriores, señalados en la “Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” fueron tomados como referencia dentro del capítulo 23 del T-MEC, por lo que lo establecido en dicha declaración es vinculante para los países firmantes del tratado.

En este sentido Witker et al. (2020) afirman que “México no puede seguir concibiendo la atracción de la inversión extranjera a costa de cualquier precio, incluso el bienestar de los trabajadores” (p.41). Lo anterior cobra sentido ya que los compromisos establecidos en el tratado, en reiteradas ocasiones indican que los países firmantes no deben buscar una ventaja competitiva a través de reducir los salarios o bien las prestaciones y libertades de los trabajadores. Adicionalmente a lo anterior, existen estudios que indican la postura de atraer inversión a cualquier precio a resultado perjudicial. Para Witker et al. (2020):

En los periodos de mayor atracción de inversión sean presentado los mayores índices de desigualdad en el país. Consideremos el índice de GINI, un factor estándar para medir la desigualdad, en donde, los países que tienen mayor desigualdad presentan un índice de GINI del 0.5 y los países con menor desigualdad presentan está en el orden de 0.3. En el 2016 el coeficiente de GINI para México fue de 0.458, el de Estados Unidos de 0.391 y el de Canadá de 0.307 (p.41).

El índice de GINI mide la desigualdad den la distribución del ingreso entre la población de un país, en 2016 en México a pesar de la atracción de inversión, se muestra a través del índice citado una gran desigualdad en el ingreso de la población, por lo que no siempre el crecimiento económico produce un desarrollo social. En 2020 el índice GINI para México es del 0.454 lo cual indica una pequeña mejoría en la distribución de la riqueza.²⁵ Estas diferencias en la distribución del ingreso se deben en parte a los bajos salarios que gran parte de la población percibe en México o en cualquier otro país. Es evidente que los bajos salarios en México atraen la inversión, ya que al reducir los costos de mano de obra una empresa puede obtener mayores ganancias sin necesidad de mejorar su proceso de producción de producción, ya que esto lo logra simplemente por la mano de obra barata disponible.

²⁵ Índice de GINI. Banco Mundial. Se puede consultar en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2020&start=1971&type=points&view=map&year=2015>

Por lo que Witker et al. (2020) sostienen que “se prescinde de mano de obra cara por importación de mercancías que emplean mano de obra barata. Ello tiene un efecto negativo en el país importador porque deprecia los salarios (p.42)”.

Otro dato que aporta a entender las diferencias entre los salarios y prestaciones de los tres países firmantes del tratado es el índice de productividad laboral (IPL), este índice toma como referencia el Producto Interno Bruto (PIB) de un país, es decir, el valor total de los bienes y servicios producidos en el país, entre el total de horas laboradas en el país. El resultado del índice es el valor monetario que aporta cada una de las horas laboradas al PIB. Es importante señalar que en este índice además del salario se toma en consideración todas las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho. Entre más bajo sea el resultado de índice IPL, menor es la cantidad que aporta una hora laborada. De acuerdo con los datos de la OIT en 2021 México tiene un índice de \$20.60 dólares por hora, Estados Unidos tiene un índice de \$70.60 dólares la hora y Canadá tiene un índice de \$57.10 dólares²⁶. Como se puede observar nuevamente México es el país con el índice más bajo de los tres países, lo cual indica que la mano de obra en terminas generales es más económica en México.

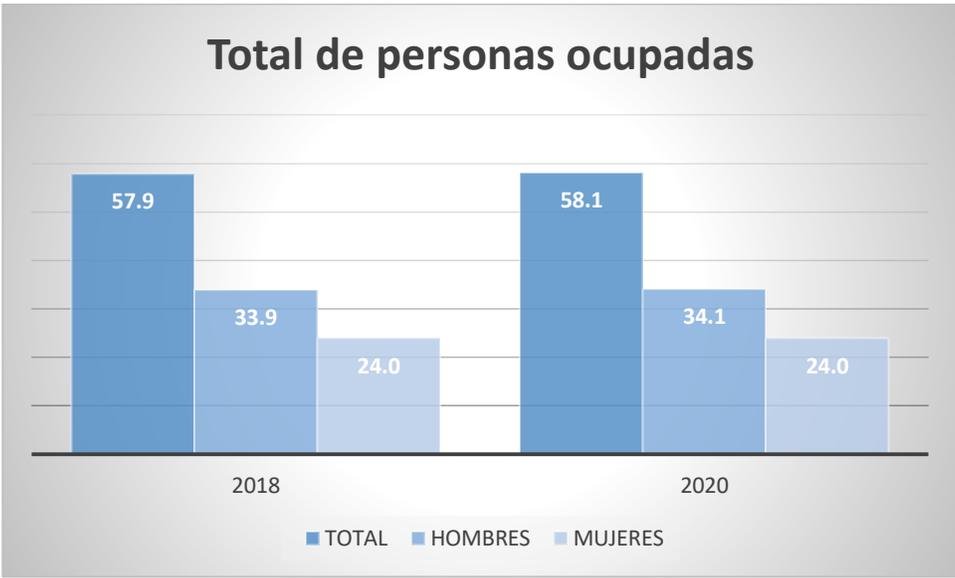
Respecto de la seguridad social el CONEVAL (2021) afirma que “la población ocupada con acceso directo a la seguridad social tuvo un incremento entre 2018 y 2020 pasando de 35.0% a 35.8% (p. 6)”. En el estudio llevado a cabo por el CONEVAL se considera que se tiene acceso a la seguridad social si se cuenta con el servicio de las Instituciones siguientes: IMSS, ISSSTE, ISSSTE Estatal o PEMEX, Defensa o Marina. Por lo anterior, se puede concluir que en 2020 el 64.20% de la población activa en México no cuenta con acceso a la seguridad social. Es importante, señalar que el CONEVAL considera dentro de las personas que cuentan con acceso directo a la seguridad social a aquellos profesionistas independientes que se afilian al régimen voluntario.

Por otro lado, de acuerdo con los datos del CONEVAL (2021), en 2018 había un total de 57.9 millones de personas ocupadas mientras que en 2020 había 58.1

²⁶ Estadísticas sobre la productividad del trabajo. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

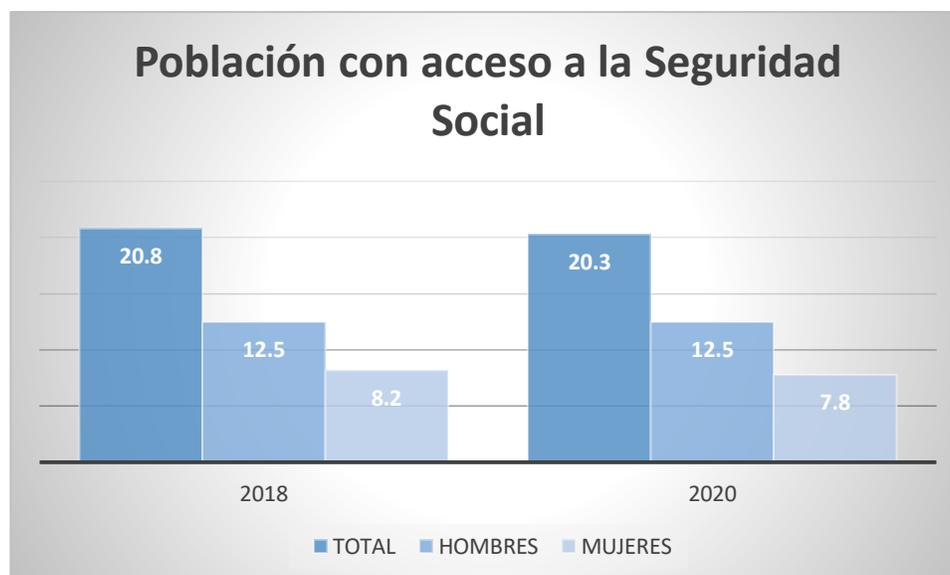
millones, lo que significa un aumento de 0.2 millones de personas ocupadas. En ese mismo periodo la cantidad de mujeres ocupadas fue de 24 millones, es decir, no presento cambio, mientras que los hombres pasaron de 33.9 millones a 34.1 millones en cuanto ocupación. Lo anterior, indica que el incremento en el número de personas con acceso a la seguridad social fue solo del sexo masculino. Es muy relevante este dato ya que se puede interpretar como un sesgo a las oportunidades que se les da a las mujeres en México, lo que contraviene los compromisos laborales que contrajo el país en el T-MEC y la misma legislación interna. Hay un dato alentador dentro de las estadísticas durante el periodo 2018-2020 hubo un aumento de 0.4 millones de mujeres que accedieron de manera directa a la seguridad social, esto equivale a un incremento del 1.66% más mujeres con seguridad social respecto del 2018.

Gráfica 6. Población ocupada en México en 2018 y 2020



Fuente: CONEVAL (2021). Cifras en millones de personas.

Grafica 7. Población en México con acceso a la seguridad social.



Fuente: CONEVAL (2021). Cifras en millones de personas.

De acuerdo con los datos del CONEVAL (2021), el sector económico con el porcentaje más bajo de población ocupada con acceso a la seguridad social es el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca con apenas un 7.1%. Ahora bien, en los mismos datos también se puede observar que en el periodo de 2018 a 2020, el sector aludido tuvo incremento del porcentaje de personas con acceso a la seguridad social del 12%, sin embargo, si dicho aumento porcentual no es alentador cuando en números reales la cantidad de personas sin acceso a la seguridad social en dicho sector creció aun más.

Tabla 1. Población con acceso a la seguridad social por sector económico.

SECTOR ECONÓMICO	POBLACIÓN OCUPADA	CON ACCESO	SIN ACCESO	% CON ACCESO
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA, CAZA Y PESCA	8,485,463.00	602,566.00	7,882,897.00	7.1%
INDUSTRIA EXTRACTIVA Y DE LA ELECTRICIDAD	440,836.00	353,742.00	87,094.00	80.2%
INDUSTRIA MANUFACTURERA	9,265,641.00	5,028,720.00	4,236,921.00	54.3%
CONSTRUCCIÓN	4,518,519.00	881,094.00	3,637,425.00	19.5%
COMERCIO	11,216,953.00	3,528,023.00	7,688,930.00	31.5%
RESTAURANTES Y SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	4,442,980.00	922,480.00	3,520,500.00	20.8%

TRANSPORTES, COMUNICACIONES, CORREO Y ALMACENAMIENTO	2,967,866.00	1,343,759.00	1,624,107.00	45.3%
SERVICIOS PROFESIONALES, FINANCIEROS Y CORPORATIVOS	4,274,606.00	2,422,252.00	1,852,354.00	56.7%
SERVICIOS SOCIALES	4,276,968.00	3,198,119.00	1,078,849.00	74.8%
SERVICIOS DIVERSOS	5,792,346.00	733,894.00	5,058,452.00	12.7%
GOBIERNO Y ORGANISMOS INTERNACIONALES	2,263,211.00	1,737,362.00	525,849.00	76.8%
TOTAL	57,945,389.00	20,752,011.0 0	37,193,378.0 0	35.8%

Fuente: Estimaciones del CONEVAL (2021) con base en la ENIGH 2018 y 2020.

El porcentaje total de la población ocupada es muy bajo, apenas el 35.8% esto si consideramos que en México es obligatorio proporcionar el acceso a la seguridad social a todos los que realicen un trabajo personal subordinado. Como Witker et al. (2020) afirman “cuando el pleno acceso a las prestaciones de seguridad social no se cumple por parte de los empleadores – y tampoco se exige por parte del Estado -, los empleadores encuentran la fórmula perfecta para reducir ilegalmente, el costo de producción que implica el trabajador (p. 33)”. Es preocupante para el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, el porcentaje tan bajo de las personas ocupadas con acceso a la seguridad social, sobre todo para aquellos que tienen como objetivo la exportación de sus productos a los Estados Unidos, ya que el acceso a la seguridad social es un requisito para poder exportar a dicho mercado.

2.6 Informalidad del empleo en el sector agrícola

Los derechos laborales señalados en el Capítulo 23 del T-MEC engloban diversas prestaciones protegidas por las leyes y normativas nacionales. Ahora bien la relaciones realizar evaluaciones de cumplimiento de los derechos laborales es más sencillo en lo que comúnmente se conoce como “empleo formal” ya que existe documentación soporte respecto de la relación laboral, mientras que por otro lado el “empleo informal” presenta un reto mayor ya que de entrada no se conoce la cifra exacta de personas que laboran en estas condiciones.

En el sector agrícola es común que las relaciones laborales sean de carácter informal. En el cuarto trimestre del año 2022 de acuerdo con el INEGI en el sector

agrícola trabajan 3.13 millones de personas en el país, de los cuales el 84.5% lo hacen en la informalidad²⁷.

De acuerdo con el INEGI (2022) en Michoacán durante el cuarto trimestre del 2020, 240 mil personas trabajas en actividades agrícolas. Los datos indican que hubo un aumento de 10.5 mil personas trabajando en actividades agrícolas en el Estado entre el tercer y cuarto trimestre del 2022²⁸.

El porcentaje de informalidad de la población ocupada en actividades agrícolas en Michoacán durante el cuarto trimestre del 2022 fue de 76.2% de acuerdo con el INEGI (2022). De acuerdo con los datos esto coloca a Michoacán dentro de los 10 estados con un menor índice de informalidad en la agricultura, sin embargo; el porcentaje sigue siendo muy alto.

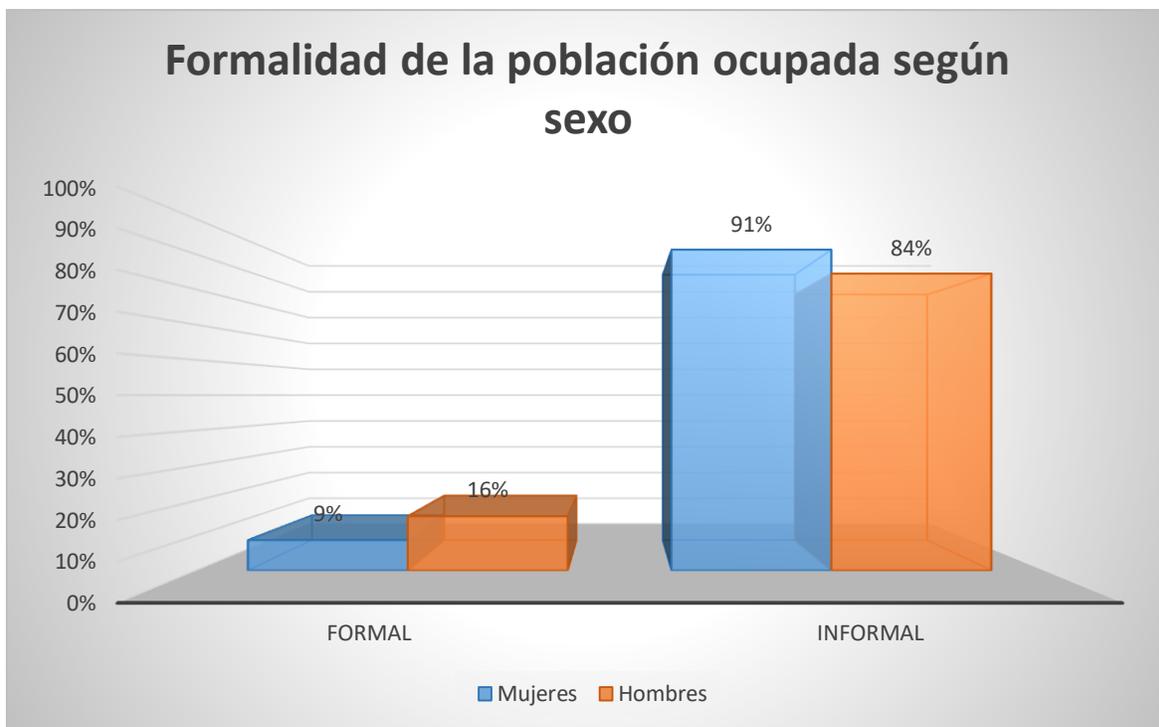
Por otro lado del total de la población ocupada en actividades agrícolas el 89.34% de la misma pertenece al sexo masculino, mientras que solo el 10.66% pertenece al sexo femenino. Lo anterior, aplica para el total de la población ocupada en México durante el cuarto trimestre del año 2022. Ahora bien en la Gráfica 8 se puede observar el porcentaje de la población ocupada en actividades agrícolas que se encuentran en la informalidad según el sexo, esto es para el país en su conjunto²⁹. Como se puede observar en la gráfica el porcentaje de mujeres empleadas en la informalidad es un 7% más alto que el de los hombres dentro de las labores agrícolas.

Gráfica 8. Formalidad de la población ocupada según sexo

²⁷ Trabajadores en Actividades Agrícolas. Se puede consultar en: [https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%2C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20\(86%25\).](https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%2C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20(86%25).)

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ *Ibíd.*



Fuente: Elaboración propia a partir del INEGI (2022).

2.7 Revisiones de los derechos de los trabajadores

En México las inspecciones para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a su vez el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la capacidad requerir se a otorgada la seguridad social a las personas que prestan un servicio personal subordinado. De acuerdo con Witker et al. (2020):

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social solamente puede inspeccionar condiciones generales del trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, no así temas de libertad de asociación y negociación colectiva. Dichas inspecciones únicamente se pueden realizar a 21 industrias³⁰. Para realizar dichas inspecciones solo se cuenta con 27 inspectores federales (p. 40).

³⁰ Automotriz, metalúrgica y siderúrgica, vidriera, hulera, cementera, minera; eléctrica, productora de alimentos, textil, cinematográfica, azucarera, hidrocarburos, petroquímica, calera, química, celulosa y papel, aceites, bebidas, ferrocarrilera, maderas básicas, tabacalera y servicios de banca y crédito.

La situación antes referida muestra la limitada capacidad del Estado Mexicano para supervisar los derechos de los trabajadores.

Las 27 industrias a la que hacen referencia Witker et al. (2020) son de competencia federal, ya que el artículo 123 en su inciso A) fracc. XXXI inciso a) establece que corresponde a las autoridades estatales la aplicación de las leyes del trabajo, por lo tanto el resto de las industrias son competencia de las autoridades estatales, por lo tanto, en la materia particular de la producción agrícola compete a las autoridades del Estado de Michoacán.

Capítulo 3. Tratados o convenios internacionales

3.1 Definición de los tratados internacionales

La convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 es considerada la fuente de los tratados internacionales modernos, y define a los tratados internacionales en su artículo 2 como: “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.”

Como se puede observar de la definición anterior, los tratados internacionales son acuerdos internacionales entre Estados (Países), y estos serán regidos por el derecho internacional; esto resulta relevante ya que cada país goza de soberanía, y ningún país podría someter a otro a su legislación, es por ello que se acuerda que los tratados o convenios internacionales se rijan por Cortes Internacionales. Finalmente la definición requiere que el tratado o convenio quede manifestado por escrito.

Por otro lado el artículo 2 fracc. I de la Ley Sobre la Celebración de los Tratados que dice:

I.- “Tratado”: el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

Por otro lado, Julio Barberis (s.f.) sostiene que “cuando dos o más Estados se ponen de acuerdo sobre un objeto determinado y desean darle valor jurídicamente vinculativo a dicho acuerdo, celebran un tratado.”³¹

Como se puede observar en todas las definiciones de tratado internacional, hay coincidencias, con el hecho de que se trata de un acuerdo de voluntades entre dos o más Estados, donde las partes se comprometen con su contraparte y que serán regidos por el derecho internacional.

Los tratados internacionales pueden ser divididos de acuerdo a la materia de la que traten, por ejemplo existen tratados de doble imposición, tratados libre comercio, educación y cultura, entre otros. En este proyecto de investigación en particular se hablará en primer término de los tratados de libre comercio como el T-MEC.

3.2 Importancia de los tratados internacionales de libre comercio

Los tratados internacionales referentes al Libre Comercio son clave en el entorno mundial actual, ya que como afirma Kozikowski (2013) “la globalización es un proceso de integración que tiende a crear un solo mercado mundial en el que se comercian productos semejantes, producidos por empresas cuyo origen es difícil de determinar, ya que sus operaciones se distribuyen en varios países” (p. 6). Para lograr el mercado mundial a que se refiere Kozikowski es necesario que se eliminen las barreras aduanales entre los diversos países, y es ahí donde aparecen los tratados internacionales de libre comercio.

La Organización Mundial del Comercio dentro de los principios que rigen sus documentos normativos tiene al comercio libre como uno de ellos y lo define de la siguiente manera: “la reducción de los obstáculos al comercio es uno de los medios más evidentes de alentar el comercio. Esos obstáculos incluyen los derechos de

³¹ Barberis, J. (s.f.). *El Concepto de Tratado Internacional*. Recuperado de <https://revistas.unav.edu › article › download>

aduanas (o aranceles) y medidas tales como las prohibiciones de las importaciones o los contingentes que restringen selectivamente las cantidades importadas.”³²

Los tratados internacionales de libre comercio tienen como objeto lograr que los bienes y servicios puedan cruzar las fronteras entre distintos países de manera fácil y expedita, para que el consumidor final tenga acceso a los productos y servicios que no se producen en su país, o bien, para obtenerlos a un menor costo. Es así que los tratados internacionales son la herramienta principal para lograr el libre comercio.

3.3 Los tratados internacionales y la legislación en México

Los tratados o convenios internacionales son documentos jurídicos y es importante entender la manera cómo interactúan con la legislación en México. Para ello es importante retomar el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

De acuerdo con el artículo anterior, se podría interpretar que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados (internacionales) que estén de acuerdo con la misma, serán la Ley Suprema de toda la Unión, lo que pudiera ser interpretado como que se encuentran en el mismo

³² Los principios del sistema de comercio. Se puede consultar en: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact2_s.htm

nivel jerárquico, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia a deliberado y generado la tesis P. IX/2007, que dice lo siguiente:

TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL

La interpretación sistemática del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite identificar la existencia de un orden jurídico superior, de carácter nacional, integrado por la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes generales. Asimismo, a partir de dicha interpretación, armonizada con los principios de derecho internacional dispersos en el texto constitucional, así como con las normas y premisas fundamentales de esa rama del derecho, se concluye que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente abajo de la Constitución federal y por encima de las leyes generales, federales y locales, en la medida en que el Estado mexicano al suscribirlos, de conformidad con lo dispuesto en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre los Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales y, además, atendiendo al principio fundamental de derecho internacional consuetudinario *pacta sunt servanda*, contrae libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone, por lo demás, una responsabilidad de carácter internacional.

De la tesis anterior, se desprende que los tratados internacionales se encuentran jerárquicamente debajo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es por ello, que es de suma importancia conocerlos, interpretarlos y aplicarlos de manera correcta.

3.4 Aplicación de los tratados internacionales

En el ámbito de aplicación cualquier tratado internacional es necesario distinguir el ámbito personal, objetivo, territorial y temporal. Antes de finir cada uno de los ámbitos mencionados anteriormente, es importante recordar que los tratados internacionales son acuerdos entre Estados (países) soberanos, cuya firma conlleva derechos y obligaciones.

El ámbito personal define a los sujetos a los que les será aplicable el tratado, es decir, a que individuos, instituciones o empresas gozaran de los derechos establecidos en el tratado, así como, las obligaciones del mismo.

El ámbito objetivo define la razón por la cual se firma el tratado, en el caso particular T-MEC el objetivo es fortalecer las relaciones comerciales entre los países firmantes.

El ámbito territorial indica que el tratado será aplicable concretamente al territorio de los países firmantes.

El ámbito temporal indica la vigencia del tratado, es decir, debe definir el momento en el que entra en vigor el tratado y la duración del mismo.

Capítulo 4. Análisis del capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá

Durante las negociaciones para la firma del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), se acordó incluir un capítulo referente a las condiciones de trabajo que se debían garantizar por las empresas exportadoras. Lo anterior quedó establecido en el Capítulo 23 del T-MEC, sin embargo, a pesar de que el tratado es tripartita, en este capítulo en particular los compromisos y obligaciones solo corresponden a México y Estados Unidos; lo que implica que ambas partes son las obligadas a cumplir con el Capítulo 23 del T-MEC para poder exportar sus bienes o servicios a la contraparte.

4.1 Artículo 23.1 Definiciones, en donde se indica lo siguiente:

Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo significa la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998);

leyes laborales significa leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo;

leyes y regulaciones y leyes o regulaciones significa:

(a) para México, las Leyes del Congreso o regulaciones y disposiciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y, para los efectos de este Capítulo, incluye la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y

(b) para los Estados Unidos, las Leyes del Congreso o regulaciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y, para los efectos de este Capítulo, incluye la Constitución de los Estados Unidos. (págs. 23-1-23-2)

Las definiciones anteriormente señaladas son importantes, ya que son las bases de lo que se señala en el multicitado capítulo. Como se puede observar, las condiciones laborales que se deben cumplir deberán ser aquellas que se indiquen ya sea Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre los Derechos en el Trabajo o bien en las leyes y regulaciones de cada una de las partes involucradas, principalmente lo que se refiere los derechos laborales de : la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

Es muy importante entender la definición de leyes y regulaciones que hace el artículo 23.1, ya que especifica de manera muy clara que cada una de las partes, en este caso México y Estados Unidos, deberán cumplir con la aplicación de su legislación nacional en todo aquello que atañe a los derechos laborales ya mencionados. Lo anterior, significa que no se generarán nuevas leyes o disposiciones a partir de la entrada en vigor del tratado, por otro lado también significa que las disposiciones de ambas naciones no deben homologarse, con lo que se respeta la soberanía de ambas naciones. En términos simples este artículo en particular hace referencia al

cumplimiento de la legislación laboral que cada uno de los países posee. Por lo anterior, en la presente tesis se analizará cual es la legislación a la cual se debe dar cumplimiento para respetar lo establecido en el capítulo 23 del T-MEC.

También es importante señalar que se indican de manera general los derechos que la legislación local debe proteger y que las empresas deben garantizar a sus trabajadores.

Una vez clarificadas las definiciones en el artículo 23.1, es necesario revisar el artículo 23.2 declaración de compromiso compartido que dice lo siguiente:

4.2 Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido

1. Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

2. Las Partes reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

3. Las Partes también reconocen el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este Capítulo. (p.23.2)

Se analiza el apartado 1 del artículo 23.2, en el cual las partes se comprometen a cumplir con las obligaciones en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

En la declaración sobre los Derechos en el Trabajo la OIT (1998) señala que los derechos fundamentales de los trabajadores que son los convenios generados por los miembros de la OIT son:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) un entorno de trabajo seguro y saludable.³³

Como se puede observar los derechos fundamentales referidos por la OIT son básicamente los mismos que el capítulo 23 del T-MEC menciona. México (desde 1931) y Estados Unidos (desde 1980) son miembros de la OIT³⁴, por lo que ya tenían el compromiso de respetar estos derechos fundamentales desde antes de la entrada en vigor del T-MEC.

Por otro lado por medio de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, lo OIT (2008) establece cuatro objetivos estratégicos que se citan a continuación:

- i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:

- las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;

- todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos, y

- la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;

- ii) adoptar y ampliar medidas de protección social —seguridad social y protección de los trabajadores— que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:

³³ OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

³⁴ OIT. Perfiles por país. Recuperado de : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

— la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;

— condiciones de trabajo saludables y seguras, y

— medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;

iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

— adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;

— traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;

— facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente, y

— fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo, y

iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

— que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos, y

— que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas (p. 4-6).³⁵

Estos cuatro objetivos estratégicos se pueden resumir como sigue:

1. Promover el empleo donde las personas puedan desarrollarse profesionalmente buscando también una realización personal. Siempre en la búsqueda del desarrollo económico y el progreso social.
2. Ampliar las medidas de protección social. No solo en el ámbito de trabajo saludable y seguro, sino además contar con las medidas de protección al salario, a las ganancias y a las horas laborables de los trabajadores, para garantizar una distribución justa del progreso.
3. El dialogo social y el tripartismo son los métodos más apropiados para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico. Así como, lograr la eficacia de la legislación y las instituciones laborales.
4. Los derechos fundamentales son los pilares para alcanzar los cuatro objetivos estratégicos.

Nuevamente se puede observar la relación de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa y el capítulo 23 del T-MEC.

Cada una de las naciones firmantes del T-MEC, han emitido legislación para la protección de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT, pero al señalar como obligación el cumplimiento de lo establecido en las declaraciones de la OIT no se hace sino reforzar el cumplimiento las obligaciones que se tiene por ser miembro de la OIT y el respeto que deben tener hacia los derechos fundamentales.

³⁵ OIT (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

Por otro lado, en el apartado 2, se reconoce el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores, esto concuerda con las declaraciones de la OIT señaladas en el apartado 1, ya que en ellas se indica que el éxito de las regulaciones laborales se logra cuando hay un compromiso tripartito Gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores. Es importante recordar que uno de los objetivos estratégicos de la OIT se basa precisamente en el dialogo social.

Finalmente en el apartado 3, se indica que el objetivo de la partes es comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento del capítulo, lo cual significa que aquella empresa que produzca bienes y no cumpla con este capítulo del T-MEC quedará excluido del comercio con la contraparte. Es por ello que es de suma importancia que toda aquella empresa mexicana que tenga como objeto exportar a Estados Unidos cumpla con este capítulo para poder exportar.

Ahora se procederá a analizar el artículo 23.3 que dice lo siguiente:

4.3 Artículo 23.3: Derechos Laborales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:

- (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. (p. 23-2)

En este artículo se indica con claridad cuáles son los derechos laborales que se deben respetar para cumplir con este capítulo. Primero se indica que cada uno de

los países en este caso Estados Unidos y México deberán adoptar y mantener leyes y regulaciones para establecer los cuatro derechos laborales que señala la Declaración de la OIT sobre los derechos en el Trabajo, pero además indica que estas leyes y regulaciones deben derivar en prácticas, es decir, acciones que lleven a su cumplimiento.

Por otro lado el apartado 2, se indica que además de lo señalado en la Declaración de la OIT sobre los derechos en el Trabajo, las partes deberán adoptar y mantener leyes y regulaciones respecto de las condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

Estos derechos deben ser garantizados por las empresas a sus trabajadores, si es que desean exportar a Estados Unidos.

A continuación se analiza el artículo 23.4 que dice:

4.4 Artículo 23.4: No Derogación

Las Partes reconocen que es inapropiado fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones otorgadas en las leyes laborales de cada Parte. Por consiguiente, ninguna Parte renunciará a aplicar o derogará de otra forma, ni ofrecerá renunciar a aplicar o derogar de otra forma, sus leyes o regulaciones:

(a) que implementen el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación fuese incompatible con un derecho establecido en ese párrafo; o

(b) que implementen el Artículo 23.3.1 o el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación debilitaría o reduciría la adhesión a un derecho establecido en el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), o a una condición de trabajo referida en el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), en una zona comercial o aduanera especial, tal como una zona franca o una zona de comercio exterior en el territorio de la Parte;

en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes (p. 23-3)

Este artículo señala que ninguna de las partes deberá fomentar el comercio al debilitar o reducir las leyes o regulaciones laborales, ya que esto se considera inapropiado. Es decir, buscar una ventaja competitiva mediante el debilitamiento o reducción de las leyes laborales en perjuicio de los trabajadores es considerada tanto por México como por Estados Unidos como inapropiada. Por lo anterior, ninguna de las partes renunciará a aplicar o derogará sus leyes o regulaciones respecto de los derechos laborales señalados en el artículo 23.3 del T-MEC. El artículo también hace hincapié que dentro de las zonas francas de una de las partes no se debe renunciar a aplicar o debilitar la legislación para dicha zona, ya que estas condiciones pueden afectar el comercio o la inversión entre las partes, ya que se generaría una ventaja competitiva indebida.

Se procede a analizar el artículo 23.5 que dice:

4.5 Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales

1. Ninguna Parte dejará de aplicar efectivamente sus leyes laborales a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.
2. Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como:
 - (a) nombrar y capacitar inspectores;
 - (b) vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales;
 - (c) buscar garantías de cumplimiento voluntario;
 - (d) requerir informes y el mantenimiento de registros;

- (e) fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;
- (f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;
- (g) iniciar, de una manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales; y
- (h) implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores.

3. Si una Parte incumple con una obligación conforme a este Capítulo, una decisión tomada por esa Parte sobre la asignación de recursos para la aplicación de las leyes laborales no excusará ese incumplimiento. Cada Parte conserva el derecho de ejercer una discrecionalidad razonable para la aplicación y de tomar decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos de aplicación para actividades de aplicación en materia laboral entre los derechos laborales fundamentales y las condiciones aceptables de trabajo enumerados en el Artículo 23.3.1 y el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), siempre que el ejercicio de esa discrecionalidad y esas decisiones no sean incompatibles con sus obligaciones conforme a este Capítulo.

4. Nada de lo dispuesto en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte a realizar actividades de aplicación de la ley laboral en el territorio de otra Parte. (p. 23-4 – 23-5)

En el apartado 1, se indica que ninguna de las Partes dejará de aplicar sus leyes o regulaciones respecto de los derechos laborales ya se por acciones en caminadas a no aplicarlas o bien la inacción en su aplicación. El compromiso de la aplicación de las leyes y regulaciones que protegen los derechos laborales se deberá realizar a partir de la entrada en vigor del T-MEC, el cual entro en vigencia el 1 de julio de 2020.

En el apartado 2, se señalan algunas de las acciones que cada una de las Partes deberá realizar para asegurarse del cumplimiento de las leyes o regulaciones respecto de los derechos laborales. Las acciones señaladas en los incisos (a) y (b) se han iniciado en México a la fecha de realización de la presente Tesis. De manera

particular en el estado de Michoacán se firmó un convenio entre el Gobierno del Estado y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 18 de marzo de 2022, con el cual inician con las acciones de inspección de las condiciones laborales en el sector agrícola, específicamente con las empresas exportadoras de aguacate a Estados Unidos.³⁶

En el apartado 3, se indica que la asignación de recursos que cada una de las Partes contemple para el seguimiento y aplicación de las leyes y regulaciones respecto de los derechos laborales será responsabilidad de cada una de ellas. Sin embargo, el hecho de que la asignación de recursos no sea suficiente para la aplicación de las leyes y regulaciones en materia de derechos laborales no excusará a esa Parte para la aplicación de la legislación y regulación.

Finalmente el apartado 4, indica que una Parte no está facultada para realizar actividades para aplicar la legislación en territorio de la otra Parte, es decir, Estados Unidos no podrá realizar actividades para la aplicación de la legislación mexicana en territorio mexicano ni viceversa.

Se procede a analizar el artículo 23.6 que dice:

4.6 Artículo 23.6: Trabajo Forzoso u Obligatorio

1. Las Partes reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Por consiguiente, cada Parte prohibirá, a través de medidas que considere apropiadas, la importación de mercancías a su territorio procedentes de otras fuentes producidas en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio.

2. Para asistir en la implementación del párrafo 1, las Partes establecerán cooperación para la identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso, según lo dispone el Artículo 23.12.5(c) (Cooperación). (p.5)

³⁶ En Michoacán dignificaremos las condiciones laborales de trabajadores y sus familias: Bedolla. Se puede consultar en: <https://www.michoacan.gob.mx/noticias/en-michoacan-dignificaremos-las-condiciones-laborales-de-trabajadores-y-sus-familias-bedolla/>

El artículo 23.6 Trabajo Forzoso u Obligatorio, menciona que las Partes deberán establecer las medidas pertinentes para eliminar el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Adicionalmente se deberán tomar las medidas para prohibir la importación de mercancías que hayan sido producidas en su totalidad o de manera parcial por trabajo forzoso u obligatorio. La producción parcial por trabajo forzó u obligatorio implica ir más allá de un eslabón de la cadena de producción.

Se procede a analizar el artículo 23.7 que dice:

4.7 Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores

Las Partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales) en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna Parte fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente¹¹ en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

Por su parte el artículo 23.7 Violencia contra Trabajadores, indica que los trabajadores y sus sindicatos podrán ejercer sus derechos laborales en un ambiente libre de violencia, amenazas e intimidaciones. Así mismo, los Gobiernos de las Partes deberán atender de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidaciones en contra de los trabajadores.

Se procede a analizar el artículo 23.8 que dice:

4.8 Artículo 23.8: Trabajadores Migrantes

Las Partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales. Por consiguiente, al implementar el Artículo 23.3

(Derechos Laborales), cada Parte asegurará que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes laborales, sean o no nacionales de la Parte. (p.6)

El artículo 23.8 Trabajadores Migrantes, busca la protección de los trabajadores migrantes, ya que reconoce que es un grupo vulnerable. En este artículo se indica que cada una de las Partes deberá garantizar los derechos laborales de los migrantes con independencia de si sean nacionales o no de la cada una de las Partes.

Se procede a analizar el artículo 23.9 que dice:

4.9 Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial. (p.6)

En el artículo 23.9 Discriminación en el Centro de Trabajo, se indica que las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo, esto incluye la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Cada una de las partes se compromete a establecer las políticas necesarias para eliminar la discriminación en el empleo por cuestión de sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado. Curiosamente no se señala el tema étnico como una práctica de discriminación.

Se procede a analizar el artículo 23.10 que dice:

4.10 Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales

1. Cada Parte promoverá la conciencia pública de sus leyes laborales, incluso asegurando que la información relacionada con sus leyes laborales y procedimientos para su aplicación y cumplimiento esté públicamente disponible.

2. Cada Parte asegurará que una persona con un interés reconocido conforme a su ordenamiento jurídico en un asunto particular, tenga acceso apropiado a tribunales para la aplicación de sus leyes laborales. Estos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, tribunales cuasi judiciales, tribunales judiciales, o tribunales laborales, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de cada Parte.

3. Cada Parte asegurará que los procedimientos ante estos tribunales para la aplicación de sus leyes laborales:

(a) sean justos, equitativos y transparentes;

(b) cumplan con el debido proceso legal;

(c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y

(d) que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables.

4. Cada Parte asegurará que:

(a) las partes en estos procedimientos tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones, incluso mediante la presentación de información o evidencia; y

(b) las decisiones finales sobre el fondo del asunto:

(i) estén basadas en información o evidencia respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas,

(ii) indiquen las razones en las que están basadas, y

(iii) estén disponibles por escrito sin demora injustificada para las partes en los procedimientos y, de conformidad con su ordenamiento jurídico, al público.

5. Cada Parte proporcionará, según sea apropiado, que las partes en estos procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, si procede, la corrección de las decisiones emitidas en estos procedimientos.

6. Cada Parte asegurará que los tribunales que conduzcan o revisen esos procedimientos sean imparciales e independientes.

7. Cada Parte asegurará que las partes en estos procedimientos tengan acceso a recursos conforme a su ordenamiento jurídico para el cumplimiento efectivo de sus derechos conforme a sus leyes laborales y que estos recursos sean ejercidos de una manera oportuna.

8. Cada Parte proporcionará procedimientos para hacer cumplir de manera efectiva las decisiones finales de sus tribunales en estos procedimientos.

9. Para mayor certeza, y sin perjuicio de si la decisión de un tribunal es incompatible con las obligaciones de una Parte conforme a este Capítulo, nada de lo dispuesto en este Capítulo será interpretado en el sentido de requerir a un tribunal de una Parte reabrir una decisión que ha sido tomada en un asunto en particular.

10. Cada Parte asegurará que otros tipos de procedimientos dentro de sus órganos laborales para la implementación de sus leyes laborales:

(a) sean justos y equitativos;

(b) sean conducidos por funcionarios que cumplen las garantías apropiadas de imparcialidad;

(c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y

(d) documenten y comuniquen las decisiones a las personas directamente afectadas por estos procedimientos.(p. 6-8)

Por su parte el artículo 23.10 Concientización Pública y Garantías Procesales. La Conciencia Pública consiste en que las Partes pongan a disposición pública sus leyes y procedimientos laborales con el objeto de divulgar la legislación y normativa laboral con la que se debe cumplir y se logre la concientización.

Por otro lado las Garantía Procesales hacen referencia a que cualquier persona tenga acceso a los tribunales para la aplicación de las leyes laborales, y que los

procesos en estos tribunales sean: justos, equitativos y transparentes; cumplan con el debido proceso legal; no impliquen costos o plazos irrazonables y que los mismos sean abiertos al público. Las sentencias de los tribunales de cada una de las partes deberán estar debidamente fundadas y sustentadas. Las partes deben garantizar proporcionara los procedimientos adecuados para hacer cumplir de manera efectiva las decisiones de los tribunales.

Se procede a analizar el artículo 23.11 que dice:

4.11 Artículo 23.11: Comunicaciones Públicas

1. Cada Parte, a través de su punto de contacto designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto), dispondrá que las comunicaciones escritas de personas de una Parte sobre asuntos relacionados con este Capítulo sean recibidas y consideradas de conformidad con sus procedimientos internos. Cada Parte hará fácilmente accesibles y públicamente disponibles sus procedimientos, incluidos los plazos, para la recepción y consideración de las comunicaciones escritas.

2. Cada Parte:

(a) considerará los asuntos planteados en la comunicación y proporcionará una respuesta oportuna a la persona u organización que presentó la comunicación, incluso por escrito según sea apropiado; y

(b) pondrá la comunicación y los resultados de su consideración a disposición de las otras Partes y del público, según sea apropiado, de una manera oportuna.

3. Una Parte podrá solicitar a la persona u organización que presentó la comunicación la información adicional que sea necesaria para examinar el contenido de la comunicación.

De manera resumida el artículo 23.11 Comunicaciones Publicas. Establece que cada Parte designara un punto de contacto, mediante el cual se recibirán comunicaciones referentes a lo establecido en el presente capítulo por parte de cualquier persona de las Partes. A través del punto de contacto se podrán a consideración estas comunicaciones de acuerdo a los procedimientos internos y se

procederá emitir la respuesta correspondiente. Además indica que de considerarlo necesario una Parte podrá solicitar a quien haya presentado la comunicación la información adicional que sea necesaria para examinar el contenido de la comunicación.

Se procede a analizar el artículo 23.12 que dice:

4.12 Artículo 23.12: Cooperación

1. Las Partes reconocen la importancia de la cooperación como mecanismo para la implementación efectiva de este Capítulo, para mejorar las oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para seguir avanzando en los compromisos comunes respecto a asuntos laborales, incluyendo los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.

2. Las Partes podrán, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, cooperar a través de:

(a) el intercambio de información y de mejores prácticas sobre cuestiones de interés común, incluso mediante seminarios, talleres y foros en línea;

(b) viajes de estudio, visitas, y estudios de investigación para documentar y estudiar políticas y prácticas;

(c) investigación y desarrollo colaborativos relacionados con mejores prácticas en temas de interés mutuo;

(d) intercambios específicos de conocimientos técnico especializados y asistencia técnica, según sea apropiado; y

(e) otras formas que las Partes podrán decidir.

3. En la realización de actividades de cooperación, las Partes considerarán las prioridades de cada Parte y la complementariedad con iniciativas existentes, con el objetivo de alcanzar beneficios mutuos y resultados laborales medibles.

4. Cada Parte solicitará los puntos de vista y, según sea apropiado, la participación de sus partes interesadas, incluidos representantes de trabajadores y empleadores,

en la identificación de áreas potenciales para la cooperación y realización de actividades de cooperación.

5. Las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en las siguientes áreas:

(a) leyes y prácticas laborales, incluida la promoción y la implementación efectiva de los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo;

(b) leyes y prácticas laborales relacionadas con el cumplimiento del Convenio Núm. 182 de la OIT Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación;

(c) identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso;

(d) combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo en buques pesqueros;

(e) abordar la violencia contra trabajadores, incluso por actividades sindicales;

(f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;

(g) capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales;

(h) inspectores y sistemas de inspección del trabajo, incluidos métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la ley laboral, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;

(i) sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de leyes laborales concernientes a la jornada laboral, salarios mínimos y horas extra y condiciones laborales;

(j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo, incluyendo:

(i) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios,

(ii) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor,

(iii) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva,

(iv) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y

(v) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;

(k) promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, particularmente respecto de las PYMEs;

(l) abordar las oportunidades de una fuerza de trabajo diversa, incluyendo:

(i) promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación con respecto al empleo en razón de la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo, y

(ii) promoción de la igualdad, eliminación de la discriminación con respecto al empleo y protección de trabajadores migrantes y otros trabajadores vulnerables, incluyendo los trabajadores de bajo salario, eventuales o temporales;

(m) recopilación y uso de estadísticas, indicadores, métodos, y procedimientos laborales, incluyendo sobre la base del sexo;

(n) asuntos de protección social, incluyendo la indemnización de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales, los sistemas de pensión y planes de asistencia al empleo;

(o) relaciones laborales, incluyendo formas de cooperación y solución de controversias para mejorar las relaciones laborales entre trabajadores, empleadores y gobiernos;

(p) programas de aprendizaje;

- (q) diálogo social, incluyendo la consulta y la colaboración tripartita;
- (r) con respecto a las relaciones laborales en empresas multinacionales, promover el intercambio de información y diálogo relacionados con las condiciones de empleo de las empresas que operan en dos o más Partes con organizaciones de trabajadores representativas en cada una de las Partes cooperantes; y
- (s) otras áreas que las Partes podrán decidir.

6. Las Partes podrán establecer acuerdos de cooperación con la OIT u otras organizaciones internacionales y regionales para aprovechar su experiencia y recursos con el fin de promover los propósitos de este Capítulo. (p. 8-11).

De forma sintetizada el artículo 23.12 Cooperación, establece las diferentes formas en que las Partes pueden mantener una cooperación para alcanzar los objetivos planteados en este capítulo y lograr el respeto pleno de los derechos laborales, así como, no permitir la importación de mercancías que no cumplan con lo establecido en el capítulo 23 del T-MEC. Como parte de la cooperación se plantean diversas maneras para intercambiar experiencias y expertise con el objetivo de alcanzar beneficios mutuos y resultados laborales medibles.

Se procede a analizar el artículo 23.13 que dice:

4.13 Artículo 23.13: Diálogo Cooperativo Laboral

1. Una Parte podrá solicitar en cualquier momento un diálogo con otra Parte sobre cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto).
2. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte receptora responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión, la indicación del fundamento de la solicitud conforme a este Capítulo y, cuando sea relevante, cómo se ve afectado el comercio o la inversión entre las Partes.
3. A menos que las Partes solicitante y receptora (las Partes dialogantes) decidan algo diferente, el diálogo debe iniciarse dentro de los 30 días a partir de la recepción de una Parte de la solicitud de diálogo. Las Partes dialogantes participarán en el

diálogo de buena fe. Como parte del diálogo, las Partes dialogantes proporcionarán un medio para recibir y considerar los puntos de vista de las personas interesadas en el asunto.

4. El diálogo podrá sostenerse en persona o por cualquier medio tecnológico disponible para las Partes dialogantes.

5. Las Partes dialogantes abordarán todas las cuestiones planteadas en la solicitud. Si las Partes dialogantes resuelven el asunto, documentarán el resultado, incluyendo, de ser apropiado, los pasos y plazos específicos que ellas hayan decidido. Las Partes dialogantes pondrán a disposición del público el resultado, a menos que decidan algo diferente.

6. En el desarrollo de un resultado de conformidad con el párrafo 5, las Partes dialogantes deberían considerar todas las opciones disponibles y podrán decidir conjuntamente sobre un curso de acción que ellas consideren apropiado, incluyendo:

(a) el desarrollo e implementación de un plan de acción en una forma que les resulte satisfactoria, la cual podrá incluir pasos específicos y verificables, tales como la inspección, la investigación, o acción de cumplimiento en materia laboral, y cronogramas apropiados;

(b) la verificación independiente del cumplimiento o implementación por los individuos o entidades, tales como la OIT, elegidos por las Partes dialogantes; y

(c) los incentivos apropiados, tales como programas de cooperación y creación de capacidades, para fomentar o asistir a las Partes dialogantes a identificar y abordar asuntos laborales. (p. 11-12).

De manera resumida el artículo 23.13 Diálogo Cooperativo Laboral, establece el procedimiento mediante el cual una Parte puede solicitar a la otra un dialogo para tratar cualquier asunto que surja del presente capítulo. En el procedimiento se indica que la solicitud debe hacer por escrito, de tal forma que se informe de manera general y con el suficiente grado de detalle a la contraparte cual es el tema a tratar. Se establece el plazo que se tiene para iniciar el dialogo. Así mismo, se establece el procedimiento para acordar un curso de acción.

Se procede a analizar el artículo 23.14 que dice:

4.14 Artículo 23.14: Consejo Laboral

1. Las Partes establecen por el presente un Consejo Laboral integrado por representantes gubernamentales de alto nivel, ya sea ministerial u otro nivel, de los ministerios de comercio y trabajo, según lo designe cada Parte.
2. El Consejo Laboral se reunirá dentro de un año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado y posteriormente cada dos años, a menos que las Partes decidan algo diferente.
3. El Consejo Laboral podrá considerar cualquier asunto dentro del ámbito de aplicación de este Capítulo y realizar otras funciones que las Partes podrán decidir.
4. En la realización de sus actividades, incluyendo reuniones, el Consejo Laboral proporcionará un medio para recibir y considerar los puntos de vista de personas interesadas en asuntos relacionados con este Capítulo. Si es posible, las reuniones incluirán una sesión pública u otros medios para que los miembros del Consejo Laboral se reúnan con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.
5. Durante el quinto año después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, o salvo que las Partes decidan algo diferente, el Consejo Laboral revisará el funcionamiento y efectividad de este Capítulo y posteriormente podrá llevar a cabo revisiones subsecuentes según lo decidan las Partes.
6. Las decisiones e informes del Consejo Laboral serán tomadas por consenso y se pondrán a disposición del público, a menos que el Consejo Laboral decida algo diferente.
7. El Consejo Laboral emitirá un informe resumido conjunto o una declaración sobre su trabajo al final de cada reunión del Consejo Laboral. (p.12-13)

De manera sucinta el artículo 23.14 Consejo Laboral, indica que las Partes establecen un Consejo Laboral el cual está integrado por funcionarios gubernamentales de alto nivel. Se establece la periodicidad de las reuniones del Consejo, así como, sus actividades las cuales serán la aplicación del capítulo 23 del

T-MEC. También se indica que después de transcurridos 5 años desde la entrada en vigor del T-MEC se procederá a revisar la efectividad del capítulo y se podrán hacer adecuaciones y revisiones subsecuentes.

Se procede a analizar el artículo 23.15 que dice:

4.15 Artículo 23.15: Puntos de Contacto

1. Cada Parte designará, dentro de los 60 días a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, una oficina o un funcionario dentro de su ministerio del trabajo o entidad equivalente como punto de contacto para abordar los asuntos relacionados con este Capítulo. Cada Parte notificará por escrito con prontitud a las otras Partes en caso de un cambio en su punto de contacto.

2. Los puntos de contacto deberán:

(a) facilitar la comunicación y coordinación frecuente entre las Partes, incluyendo responder a solicitudes de información y proporcionar suficiente información para permitir un examen exhaustivo de asuntos relacionados con este Capítulo;

(b) asistir al Consejo Laboral;

(c) reportar al Consejo Laboral, según sea apropiado;

(d) actuar como canal de comunicación con el público en sus respectivos territorios;
y

(e) trabajar conjuntamente, incluso con otras agencias apropiadas de sus gobiernos, para desarrollar e implementar actividades de cooperación, guiadas por las prioridades del Consejo Laboral, las áreas de cooperación identificadas en el Artículo 23.12.5 (Cooperación) y las necesidades de las Partes.

3. Los puntos de contacto podrán comunicar y coordinar actividades en persona o a través de medios electrónicos u otros medios de comunicación.

4. Al llevar a cabo sus responsabilidades de conformidad con este Capítulo, el punto de contacto de cada Parte consultará y coordinará regularmente con su ministerio de comercio. (p. 13-14)

De manera resumida el artículo 23.15 Puntos de Contacto, establece el periodo en que cada una de las Partes debe informar a la otra cual será el Punto de Contacto. Dentro de las actividades que realizarán los Puntos de Contacto están: facilitar la comunicación y coordinación entre las partes; asistir al Consejo Laboral; reportar al Consejo Laboral; actuar como canal de comunicación con el público en sus respectivos territorios y trabajar conjuntamente con otros sectores de gobierno para poder atender los objetivos del presente capítulo.

4.16 Artículo 23.16 Participación Pública

Cada Parte establecerá o mantendrá, y consultará con, un órgano laboral nacional consultivo o asesor, o un mecanismo similar, para que los miembros de su público, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, proporcionen puntos de vista sobre asuntos referentes a este Capítulo. (p. 14)

Este artículo es lo bastante claro que no requiere una explicación adicional.

Se procede a analizar el artículo 23.17 que dice:

4.17 Artículo 23.17: Consultas Laborales

1. Las Partes realizarán todos los esfuerzos a través de la cooperación y el diálogo para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo.
2. Una Parte (la Parte solicitante) podrá solicitar consultas laborales con otra Parte (la Parte solicitada) respecto a cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto de la Parte solicitada. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte solicitada responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión y una indicación de los fundamentos jurídicos de la solicitud conforme a este Capítulo.
3. Una tercera Parte que considere que tiene un interés sustancial en el asunto podrá participar en las consultas laborales mediante una notificación por escrito a las otras Partes (las Partes consultantes) a través de sus respectivos puntos de

contacto, a más tardar siete días después de la fecha de entrega de la solicitud para consultas laborales. La tercera Parte incluirá en su notificación una explicación de su interés sustancial en el asunto.

4. A menos que las Partes consultantes decidan algo diferente, iniciarán las consultas laborales a más tardar 30 días después de la fecha de entrega de la solicitud.

5. Las Partes consultantes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas laborales, lo que podrá incluir actividades apropiadas de cooperación. Las Partes consultantes podrán solicitar asesoría de expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles.

6. Consultas Laborales Ministeriales: Si las Partes consultantes no han logrado resolver el asunto, una Parte consultante podrá solicitar que los Ministros relevantes de las Partes consultantes, o las personas que ellos designen, se reúnan para considerar el asunto en cuestión mediante la entrega de una solicitud escrita a la otra Parte consultante a través de su punto de contacto. Los Ministros de las Partes consultantes se reunirán con prontitud después de la fecha de recepción de la solicitud, y buscarán resolver el asunto, incluso, de ser apropiado, mediante consultas a expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles, y recurriendo a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación, o mediación.

7. Si las Partes consultantes logran resolver el asunto, documentarán el resultado incluyendo, de ser apropiado, los pasos específicos y los plazos decididos. Las Partes consultantes pondrán el resultado a disposición de la otra Parte y del público, a menos que decidan algo diferente.

8. Si las Partes consultantes no logran resolver el asunto dentro de los 30 días siguientes a la fecha de recepción de una solicitud para consultas laborales conforme al párrafo 2, o en cualquier otro plazo que las Partes consultantes puedan acordar, la Parte solicitante podrá solicitar una reunión de la Comisión de conformidad con el Artículo 31.5 (La Comisión, Buenos Oficios, Conciliación y Mediación) y posteriormente solicitar el establecimiento de un panel conforme al Artículo 31.6 (Establecimiento de un Panel).

9. Las consultas laborales serán confidenciales y sin perjuicio de los derechos de una Parte en otro procedimiento.

10. Las consultas laborales de conformidad con este Artículo podrán celebrarse en persona o mediante cualquier medio tecnológico disponible para las Partes consultantes. Si las consultas laborales se celebran en persona, se deben celebrar en la capital de la Parte a la cual se ha hecho la solicitud de consultas laborales, a menos que las Partes consultantes decidan algo diferente.

11. En las consultas laborales conforme a este Artículo, una Parte consultante podrá solicitar a otra Parte consultante que ponga a disposición a personal de sus agencias gubernamentales o de otros órganos reguladores que tengan conocimiento especializado en el asunto en cuestión.

12. Ninguna Parte recurrirá a la solución de controversias conforme al Capítulo 31 (Solución de Controversias) por un asunto que surja conforme a este Capítulo sin antes tratar de resolver el asunto de conformidad con este Artículo.

13. Una Parte podrá recurrir a las consultas laborales conforme a este Artículo, sin perjuicio del inicio o continuación del Diálogo Cooperativo Laboral conforme al Artículo 23.13 (Diálogo Cooperativo Laboral).

Finalmente el artículo 23.17 Consultas Laborales, este artículo es extenso y establece obligaciones y compromisos de las Partes. Básicamente establece que una Parte nombrada solicitante podrá hacer consultas laborales a la otra Parte nombrada solicitada, respecto a lo establecido en el Capítulo 23. En este artículo se establece las normas que se deben seguir para realizar las solicitudes, es decir, las formas, los plazos para atender, la prórroga de los plazos entre otras. Con este artículo concluye el capítulo 23.

Capítulo 5. Desafíos en el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC.

5.1 Resultados de la encuesta referente al Capítulo 23 del T-MEC.

Durante el desarrollo de la presente tesis se realizó una encuesta (Anexo 1) a empresas productoras de aguacate del estado de Michoacán que exportaran a Estados Unidos o que dentro de sus planes se encontrara exportar a los Estados Unidos.

La encuesta se aplicó a 50 empresas productoras de aguacate. La encuesta se aplicó mediante “Google Forms”.

A todas las empresas productoras de aguacate a las que se les compartió el link se les comento que la misma era totalmente anónima y que el objetivo de la misma era para la elaboración de una tesis para la obtención del grado de maestro.

La encuesta fue compartida en diversos foros que agremian a empresas productoras de aguacate como lo son la Zona Lacustre de Pátzcuaro, Michoacán, la Junta Local de Sanidad Vegetal del Oriente de Michoacán, la Junta Local de Sanidad Vegetal de Acuitzio-Villa Madero, Michoacán y la comunidad denominada “Avocomunidad” de APEAM A.C..

Se analiza de manera individual cada una de las respuestas a las preguntas del cuestionario:

Tabla 2. Resultados de la encuesta.

¿Es usted productor de aguacate?	Frecuencia	%
Si	50	100%
No	0	0%
¿Usted exporta aguacate a Estados Unidos?	Frecuencia	%
Si	45	90%
No	5	10%
¿Sabe que es el T-MEC?	Frecuencia	%
Si	40	80%
No	10	20%

4. ¿Usted sabe que debe cumplir con obligaciones laborales para continuar exportando a Estados Unidos?	Frecuencia	%
Si	41	82%
No	9	18%
5. Indique cuáles son los derechos laborales que exige el T-MEC sean respetados	Frecuencia	%
Libertad de asociación y negociación colectiva	3	6%
Eliminación de trabajo forzoso	0	0%
Eliminación del trabajo infantil	0	0%
Eliminación de la discriminación en materia de empleo	0	0%
Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo	19	38%
Todas las anteriores	20	40%
Eliminación del trabajo infantil, Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo	4	8%
Eliminación de trabajo forzoso, Eliminación del trabajo infantil, Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo	1	2%
Eliminación de trabajo forzoso, Eliminación del trabajo infantil, Eliminación de la discriminación en materia de empleo, Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo	3	6%
6. Los derechos laborales enmarcados en el T-MEC deben respetarse de acuerdo con lo establecido en:	Frecuencia	%
La legislación nacional (mexicana)	18	36%
La legislación estadounidense	4	8%
Los requisitos establecidos por Estados Unidos	28	56%
7. ¿Usted conoce alguna manera de comprobar que cumple con los derechos laborales que se enmarcan el T-MEC?	Frecuencia	%
Si	23	46%
No	27	54%
8. De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Cómo puede comprobar el cumplimiento?	Frecuencia	%
Sin respuesta	34	68%
Alta de trabajadores ante el IMSS	5	10%
Con el registro ante Hacienda	2	4%
Con las visitas para las recertificación de la huerta, y con el cumplimiento de las actividades y el llenado de los documentos que llevamos de la Junta local de Sanidad Vegetal de Pátzcuaro.	1	2%

Con el contrato y firma de los trabajadores	1	2%
Respetar el convenio con el Gobierno del Estado	1	2%
Auditorías de un tercero	1	2%
A través de certificaciones privadas que supervise	1	2%
Con comprobantes	1	2%
Protocolos del SENASICA	1	2%
Por la Junta Local de Sanidad Vegetal	1	2%
Con contratos de trabajo con los trabajadores, con nóminas de pago, con la inscripción a IMSS	1	2%
9. ¿Cuál es la superficie que tiene en exportación?	Frecuencia	%
Menor a 5 hectáreas	33	66%
Entre 5 a 20 hectáreas	8	16%
Mayor a 20 hectáreas	9	18%

Fuente: Elaboración propia.

De los datos anteriores, se puede desprender que el 100% son productores de aguacate, de ellos el 90% exporta a Estados Unidos. A tres años de la entrada en vigor del T-MEC, del total de los encuestados el 80% sabe que es el T-MEC. Ahora bien el 82% de los encuestados están al tanto del requisito de cumplir con las obligaciones laborales para continuar exportando a Estados Unidos. El 82% puede parecer un porcentaje alto, sin embargo, en la pregunta 5 se solicita se indique cuáles son los derechos laborales con los cuales deben cumplir, y solo 40% de los encuestados respondieron de manera adecuada que deben cumplir con todos los derechos señalados en la pregunta 5, la segunda respuesta con el mayor porcentaje para la pregunta 5 fue “Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo” con un 38%, este porcentaje puede indicar que para una gran parte de los encuestados supone que cumpliendo con sus obligaciones en materia de seguridad social estarían cumpliendo con el Capítulo 23 del T-MEC. En la pregunta número 6 se solicita con base en que legislación se debe evaluar el cumplimiento de los derechos laborales del Capítulo 23 del T-MEC, la respuesta con el mayor porcentaje fue de acuerdo con “Los requisitos establecidos por Estados Unidos” con un 56%, mientras que la respuesta correcta de acuerdo con “La legislación nacional

(mexicana)” obtuvo solo 36%. En la pregunta número 7 se les pregunta si conocen alguna manera de comprobar el cumplimiento del Capítulo 23 del T-MEC solo el 46% respondió de manera afirmativa, sin embargo, al solicitar en la pregunta 8 se indique como comprobarían el cumplimiento el 68% no emitió respuesta, mientras que la segunda respuesta con mayor porcentaje fue dar de alta a los trabajadores ante el IMSS con un 10%, mientras que las dos respuestas correctas a través de auditorías de terceros y mediante certificaciones privadas solo contaron con un 2% cada una de ellas. Finalmente la pregunta nueve está relacionada con la superficie que tienen las empresas productoras de aguacate, la mayoría de los encuestados tienen superficies menores a 5 hectáreas con un porcentaje del 66%.

Se consideró importante generar estratos de acuerdo a la superficie que tienen las empresas productoras, para verificar si a mayor superficie las empresas cuentan con una mayor información respecto del Capítulo 23 del T-MEC. Los estratos de acuerdo con la superficie toman como referencia la clasificación de pequeños, medianos y grandes productores por parte del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024³⁷.

Se presenta la Tabla 3 con el porcentaje de respuestas correctas para las preguntas relacionadas con el cumplimiento del Capítulo 23 del T-MEC de acuerdo a la superficie de las empresas encuestadas.

Como se puede apreciar en la Tabla 3 “Porcentaje de respuestas correctas de acuerdo a la superficie” no existe una relación clara entre una mayor superficie y una mejor información respecto de cómo cumplir con el capítulo 23 del T-MEC. Lo anterior, debido a que si bien el 100% de los productores con una superficie de más de 20 hectáreas conocen que deben cumplir con obligaciones laborales para continuar exportando, solo 22% sabe exactamente cuales derechos laborales debe respetar, mientras que las empresas productoras con una superficie de entre 5 hectáreas y 20 hectáreas tienen el porcentaje más alto en cuanto a conocimiento de los derechos laborales que deben cumplir con un 50%.

³⁷ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Presidencia de la República. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

Tabla 3. Porcentaje de respuestas correctas de acuerdo a la superficie.

% de respuesta correctas de acuerdo a la superficie			
Pregunta	Menor a 5 ha	de 5 ha a 20 ha	Mayor a 20 ha
¿Usted sabe que debe cumplir con obligaciones laborales para continuar exportando a Estados Unidos?	76%	88%	100%
Indique cuáles son los derechos laborales que exige el T-MEC sean respetados	39%	50%	22%
Los derechos laborales enmarcados en el T-MEC deben respetarse de acuerdo con lo establecido en:	36%	13%	56%
¿Usted conoce alguna manera de comprobar que cumple con los derechos laborales que se enmarcan el T-MEC?	39%	46%	78%
De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Cómo puede comprobar el cumplimiento?	3%	0%	11%

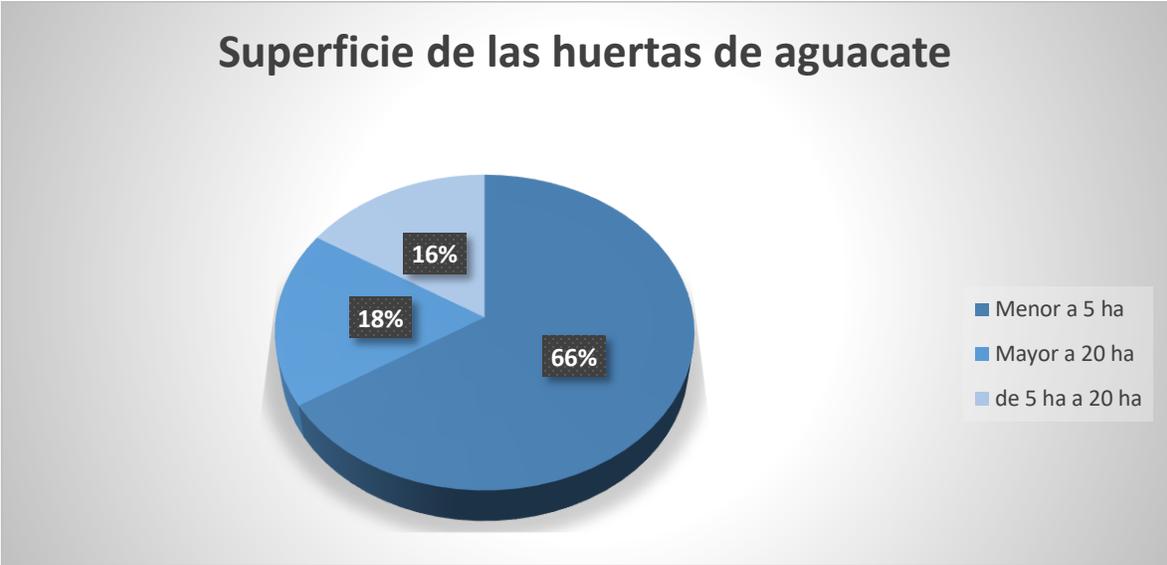
Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo resulta preocupante a 3 años de la entrada en vigor del T-MEC, solo un 40% de los encuestados conozcan la totalidad de los derechos laborales que enmarca y exige el T-MEC, lo que indica que hace falta mucha divulgación al respecto. Por otro lado, del total de los encuestados el 64% desconoce cuál legislación debe cumplir para respetar los derechos laborales enmarcados en el T-MEC, es importante recordar que se trata de la legislación mexicana. Además el 46% de los encuestados creen conocer como verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin embargo, al momento de responder la manera como

verificarían el cumplimiento solo 4% de las respuestas se acerca a un verdadero esquema de verificación, además, del total de las personas que creen conocer como verificar el cumplimiento de sus obligaciones el 30% de ellas prefirió no emitir una respuesta cuando se les pregunto como hacerlo.

Se observa en la Gráfica 9 la superficie de la huerta con la que cuentan los encuestados. Como se puede observar el 66% de los encuestados cuentan con una superficie menor a las 5 hectáreas, lo cual no es de sorprender ya que la mayor parte de las empresas productoras de aguacate en el Estado de Michoacán cuenta con una superficie menor a las 5 hectáreas.

Gráfica 9. Superficie de las huertas de aguacate por parte de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

5.2 Divulgación de los derechos laborales en mercados en el Capítulo 23 del T-MEC en zona aguacatera

Los resultados de la encuesta referente al Capítulo 23 del T-MEC, indica que un gran porcentaje de los encuestados aun no conocen cuales son los derechos laborales que enmarca y exige su cumplimiento el multicitado Capítulo del T-MEC, así como, la legislación por medio de la cual darán cumplimiento a las exigencias del T-MEC. Lo anterior, indica que a tres años de la entrada en vigor del T-MEC es necesario una divulgación masiva de esta información.

El Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales del T-MEC, ya contempla probablemente el principal obstáculo para lograr el cumplimiento del multicitado capítulo 23, y es precisamente hacer llegar a las empresas productoras del aguacate la información de los derechos fundamentales que deben otorgar a sus trabajadores.

La tarea no es nada fácil de acuerdo con la Asociación de Productores y Empacadores Exportadores de Aguacate de México A.C. (2023) hay 34,600 productores afiliados al programa de exportación, distribuidos en 55 municipios distintos. Ahora bien, pudiera pensarse que en pleno 2023 los diferentes medios de comunicación llegan a cualquier parte de la República Mexicana, sin embargo, esto no es del todo cierto.

Para ejemplificar que aún existen deficiencias en la infraestructura que impiden una divulgación masiva expedita. Se revisará la situación del municipio con la mayor superficie de aguacate en el Estado de Michoacán. De acuerdo con el SIAP (2022) el municipio de Tancítaro, cuenta con la mayor superficie plantada de aguacate a nivel nacional (24,805 ha). Este municipio tiene la mayor producción del Estado de Michoacán. La producción de este municipio se realiza en diversas localidades, y muchas de ellas no cuentan con señal de celular, red de teléfono fijo y menos con servicio de internet, lo que complica que la divulgación de las obligaciones con las que deben cumplir como patrones. En la Figura 2 “Cobertura celular en el Municipio de Tancítaro”, se observa tres colores, las zonas verdes es donde la cobertura

celular está garantizada, mientras que las zonas amarillas la cobertura no está garantizada y finalmente las zonas de color gris no tienen cobertura. Como se puede observar hay varias zonas donde no se garantiza la cobertura y es precisamente en ellas donde la divulgación se dificulta. Por otro lado en la Figura 3 “Cobertura de internet Infinitum” la zona marcada en guinda es la única que cuenta con cobertura de internet Infinitum, y como se puede apreciar ni siquiera abarca todo lo que es la cabecera municipal de Tancítaro. Finalmente la Figura 4 “Cobertura celular Movistar en el Municipio de Tancítaro” las áreas verdes la cobertura está garantizada y las zonas de color amarillo la consideran “cobertura diferenciada”. Tanto en el caso de la cobertura de Telcel donde se indica “cobertura no garantizada” y en el caso de Movistar donde se indica “cobertura diferenciada”, son eufemismos para indicar que la cobertura es deficiente o nula.

Las autoridades han generado diversas mesas de trabajo con la Asociación de Productores y Empacadores Exportadores de Aguacate de México A.C. para que esta transmita a través de su estructura la información con los productores asociados, es importante recordar que para poder exportar a Estados Unidos los productores deben ser asociados de la APEAM A.C. Una de las reuniones más recientes entre las autoridades del Gobierno Estatal de Michoacán y la APEAM A.C. se llevó a cabo el 21 de febrero de 2023. En dicha reunión el Gobernador del Estado recordó que aún se tiene el pendiente de afiliar a más de 100 mil trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como parte de la propuesta regulatoria para que este sector cuente con prestaciones de ley, acceso a la salud, al trabajo digno y al reparto de utilidades como lo promueve la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).³⁸

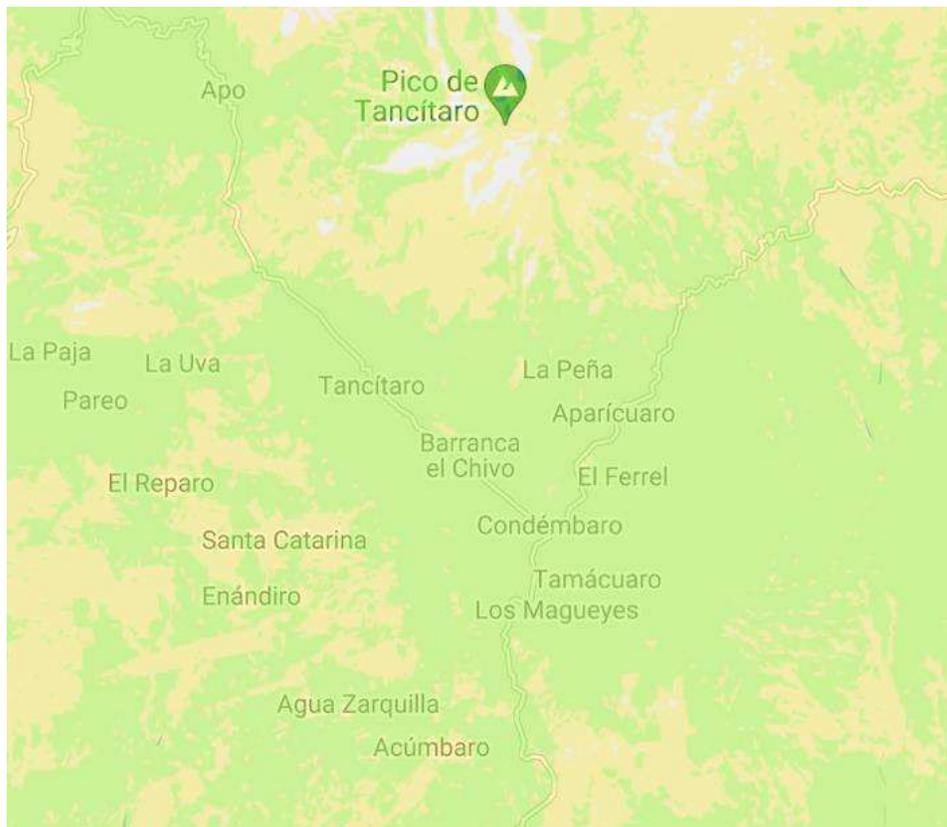
La APEAM A.C. agremia a 34,600 empresas productoras de aguacate que exportan a Estados Unidos³⁹, ya que es el único socio cooperador que tienen las autoridades estadounidenses en temas de exportación de aguacate a Estados Unidos. Ahora bien es importante señalar que la estructura de la APEAM A.C. está compuesta por

³⁸ Aún hay pendientes en el cultivo del aguacate para cumplir normatividad frente el T-MEC. Recuperado de: <https://sistemamichoacano.tv/noticias/michoacan/23504/>

³⁹ Mendoza, L.J. (2023). ¿Qué es APEAM? [Diapositivas de PowerPoint]. APEAM

delegados que representan a cada uno de los municipios que exportan aguacate a Estados Unidos. Por lo que si las autoridades continúan insistiendo solo con reuniones a través de la APEAM A.C. probablemente no logren una divulgación expedita y masiva.

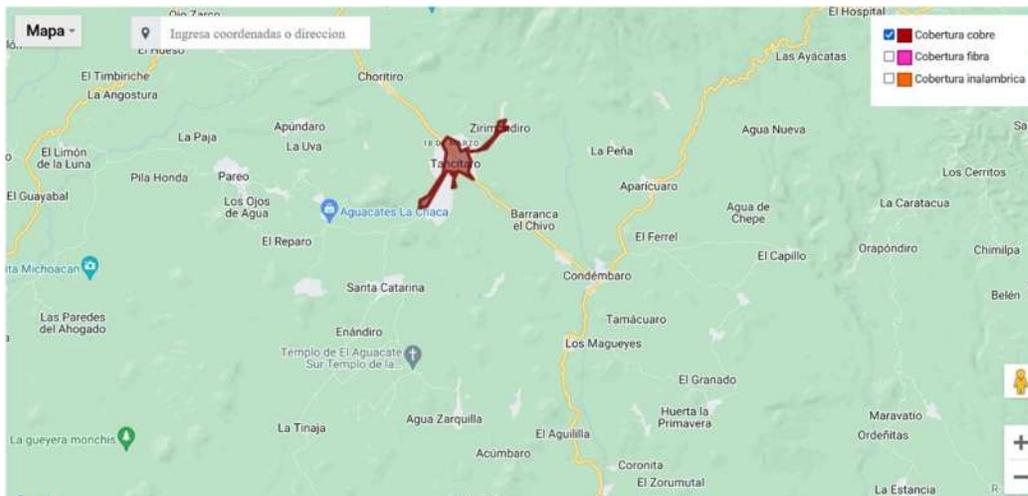
Figura 2. Cobertura celular en el Municipio de Tancítaro.



Fuente: Telcel (2023)⁴⁰

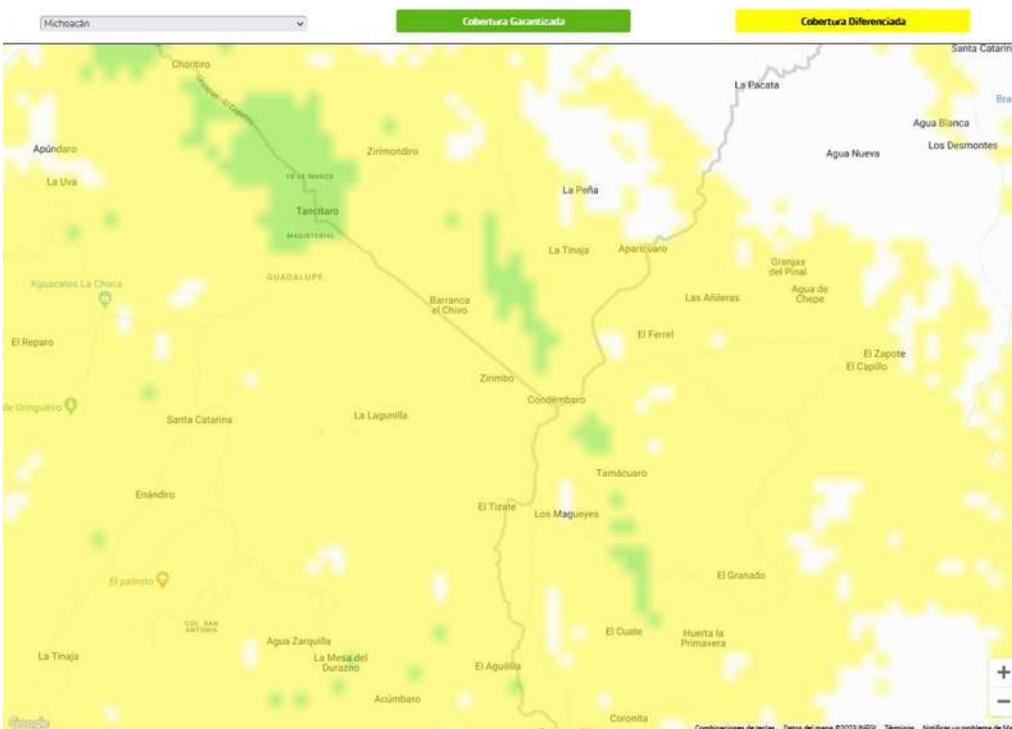
⁴⁰ Cobertura Telcel. Telcel. Recuperado de: https://www.telcel.com/mundo_telcel/quienes-somos/corporativo/mapas-cobertura

Figura 3. Cobertura de internet Infinitum.



Fuente: Telmex (2023)⁴¹

Figura 4. Cobertura celular Movistar en el Municipio de Tancítaro.



Fuente: Movistar (2023)⁴²

⁴¹ Cobertura de internet. Telmex. Recuperado de: <https://telmex.com/web/acerca-de-telmex/mapas-de-cobertura#>

⁴² Cobertura Movistar. Movistar. Recuperado de: <https://www.movistar.com.mx/cobertura>

5.3. Los cortadores de aguacate. El eslabón más débil de la cadena productiva.

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo 23 del T-MEC se debe garantizar que en la cadena productiva que deriva en la exportación de bienes o servicios, no se vulneren los derechos laborales enmarcados en el mencionado capítulo. Por ello es necesario analizar la situación de las empresas de corte que se dedican a la cosecha del aguacate en el estado de Michoacán.

En el desarrollo del Marco Conceptual se observaron diversas estadísticas las cuales muestran que el sector agrícola hay un gran porcentaje de trabajo “informal”, es decir, que no cuentan con las prestaciones básicas consagradas en el marco jurídico mexicano.

Dentro de la cadena productiva del fruto tenemos a la empresa productora de aguacate, empresas de cosecha, empaques y los transportistas. Desde que inicio la exportación del aguacate al mercado de Estados Unidos, comenzaron a surgir empresas de cosecha. Las empresas de cosecha se dedican al corte del fruto directamente del árbol para que el mismo pueda ser comercializado.

Las empresas que se dedican a la cosecha del aguacate son considerado un eslabón independiente por parte de los productores y de los empacadores. Tras la firma del T-MEC y la validación del Capítulo 23, y las reformas a la Ley Federal del Trabajo; tanto los productores como empacadores se imaginaban que podrían seguir contratando a las empresas cosechadoras por medio del outsourcing “legal”, a través de contratos de obras y servicios especializados. Sin embargo, el 14 de noviembre de 2022 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el DOF el ACUERDO por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación. En dicho acuerdo se establece lo siguiente:

Para efectos de las inspecciones en materia de subcontratación, la actividad de corte, cosecha o recolección del fruto forma parte de la actividad económica preponderante de las empresas o personas físicas dedicadas al cultivo, empaque, distribución y exportación de fruta, ya que es indispensable contar con el fruto cortado del árbol para iniciar con el proceso de venta, distribución, comercialización y exportación.

Por tanto, en caso de que el fruto sea adquirido por parte de las empresas dedicadas al empaque, distribución y exportación de fruta en el árbol (en rama), los trabajadores deberán ser contratados por éstas. Por otra parte, si los frutos se adquieren cortados o cosechados, los trabajadores deberán ser contratados por el productor de los mismos.

La actividad de corte, cosecha o recolección no se considera especializada, por consecuencia, resulta inviable su inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), por lo tanto, no podrían ser contratadas para realizar la actividad de corte, cosecha o recolección de frutos.

El acuerdo establece que los trabajadores que realicen corte, cosecha o recolección del fruto deberán ser contratados por los productores o empaques, lo que convertiría a estos últimos como sus patrones. La determinación de si es el productor o el empaque el que terminará aumentando su planilla de personal dependerá de la manera como se hayan establecido las condiciones de compra-venta del fruto, es decir, si empaque acordó comprar la fruta en el árbol entonces él será quien deberá proporcionar al personal que realice el corte, cosecha o recolección del fruto, pero si por otro lado las condiciones establece que la fruta deberá ser entregada cosechada serán los productores los que asuman el costo del personal que realice el corte, cosecha o recolección del fruto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tomo esta determinación con fundamento en el artículo 13 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

El artículo es muy claro al definir que se permite la subcontratación siempre y cuando las obras o servicios que se contraten no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante. En el caso particular del corte, cosecha o recolección del fruto, es una parte de la actividad económica preponderante, ya que sin ella, la comercialización del fruto no se podría llevar a cabo.

A partir del 15 de noviembre de 2022 en el que entro en vigor el ACUERDO por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación, se ha mantenido una negociación constante entre el sector productor y el empacador para definir quién de los dos sectores va absorber el costo de integrar a su plantilla de personal a los trabajadores que realicen actividades de corte, cosecha o recolección del fruto. Adicionalmente a ello se han realizado diversas mesas de trabajo entre las autoridades y el sector exportador de aguacatero con el objeto de lograr que los trabajadores que realizan las actividades de corte, cosecha o recolección del fruto, sean contratados de manera formal.

Durante una entrevista realizada por la Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Luisa María Alcalde Luján realizada el 20 de enero de 2023, a dos meses de la entrada en vigor del Acuerdo mencionado anteriormente reprochó que en Michoacán hay cosechadores de aguacate que son subcontratados pese a que está prohibido. “La empresas exportadoras no reconocen a esos trabajadores y hoy

utilizan unas empresas para hacer esos trabajos y evadir la responsabilidad”, apuntó la secretaria del Trabajo.⁴³

Sin embargo, pese a las declaraciones antes citadas por parte de Luisa María Alcalde Luján y a que existe el ACUERDO publicado en el DOF, el 1 de agosto de 2023 a nueve meses de la publicación del ACUERDO se informa por parte del Gobernador del Estado de Michoacán que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propuso que las empresas cortadoras de aguacate puedan inscribirse en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados (REPSE), donde deberán estar al corriente con sus aportaciones al IMSS y el Infonavit, para ser contratadas como empresas especializadas”.⁴⁴ Lo anterior, significaría que las empresas de corte podrán ser subcontratadas pese a que la actividad de cosecha forma parte de la actividad preponderante para la venta del fruto. De publicar un nuevo ACUERDO que permita a las empresas de corte o cosecha ser subcontratadas podría pensarse que se resuelve la problemática de este eslabón de cadena productiva, sin embargo, a la fecha de realización de la presente tesis aún no ha sido publicado un nuevo acuerdo y aun cuando sea publicado habrá que estudiar la legalidad del mismo al contradecir lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

⁴³ Exportadoras de aguacate subcontratan a cosechadores en la informalidad: STPS. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/exportadoras-de-aguacate-subcontratan-a-cosechadores-en-la-informalidad-stps/>

⁴⁴ Pactan Bedolla, STPS y aguacateros, ruta para la formalización laboral del sector. Recuperado de: <https://www.michoacan.gob.mx/noticias/pactan-bedolla-stps-y-aguacateros-ruta-para-la-formalizacion-laboral-del-sector/>

Capítulo 6. Diseño y elaboración de la Matriz para verificar el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC, para las empresas de producción de aguacate en el estado de Michoacán, México

6.1 Presentación de la Matriz

La presente matriz tiene como objetivo que las empresas productoras y exportadoras de aguacate a los Estados Unidos puedan autoevaluarse en el cumplimiento de los derechos laborales señalados en el capítulo 23 del T-MEC.

Los derechos laborales señalados en el capítulo 23 del T-MEC son los siguientes:

- a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

Los derechos antes señalados deberán estar en concordancia con lo establecido en las Leyes o regulaciones promulgadas con las Leyes del Congreso de la Unión en México y con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que como se ha explicado anteriormente en la presente tesis es la legislación mexicana y toda la normativa que emane de ella la que el T-MEC señala debe ser aplicada.

La matriz se integra de cinco apartados cada uno de ellos referente a los derechos laborales señalados en el capítulo 23 del T-MEC. El primer apartado es referente a las condiciones aceptables de trabajo; el segundo apartado es referente a la abolición efectiva del trabajo infantil; el tercer apartado es referente a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación efectiva, el

cuarto apartado es referente a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y el quinto apartado es referente a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Cada uno de los apartados cuenta con diferente reactivos, los cuales se fundamentan en las disposiciones jurídicas, sus reglamentos y la normativa aplicable en México. Cada uno de ellos tiene como objeto comprobar que se respetan los derechos laborales de cada uno de los trabajadores que realizan actividades dentro de las huertas que producen aguacate para exportar a Estados Unidos.

Tabla 4. MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC

Apartado 1. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo						
No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.1	Cuenta con contratos colectivos por escrito con su personal. Art. 24 y 282 LFT.				Sin tolerancia	Si cuenta con personal sindicalizado debe contar con contratos colectivos. Si no cuenta con personal sindicalizado seleccionar N/A.
1.2	Cuenta con contratos individuales de trabajo por escrito con su personal. Art. 24 y 282 LFT				Sin tolerancia	Contar con los contratos individuales de trabajo por escrito. Si todo su personal es sindicalizado seleccionar N/A.
1.3	La totalidad del personal que labora en la(s) huerta(s) cuenta con un contrato colectivo o individual. Art. 25 LFT				Sin tolerancia	Todos los trabajadores deben de contar con un contrato por escrito.
1.4	En el contrato se establecen los siguientes datos: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón. Art. 25 LFT				Alto	En el contrato por escrito se debe indicar invariablemente el nombre del trabajador, si hiciera falta algún otro dato habrá que agregarlo.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.5	En el contrato se establece si el mismo es por obra o tiempo determinado, por temporada, capacitación inicial o indeterminado. Art. 25 LFT				Critico	En el cuerpo del contrato debe indicarse claramente si es por obra o tiempo determinado, temporada, capacitación inicial o indeterminado.
1.6	El contrato indica el tipo de servicio que debe prestarse. Art. 25 LFT				Critico	En el cuerpo del contrato se debe indicar las actividades o labores que debe realizar el trabajador.
1.7	El contrato indica el lugar donde debe prestarse el servicio. Art. 25 LFT				Alto	En el cuerpo del contrato se debe indicar donde prestará su servicios el trabajador
1.8	El contrato indica la duración de la jornada. Art. 25 LFT				Critico	En el cuerpo del contrato se debe indicar claramente la jornada que debe laborar el trabajador.
1.9	La jornada establecida en el contrato cumple con los máximos establecidos para jornadas diurnas (48 horas semanales), para jornadas nocturnas (42 horas) y para jornadas mixtas (45 horas). Art. 61 LFT				Critico	Revisar el horario establecido de trabajo en el contrato. Si el horario de trabajo es de las 6:00 a las 20:00 horas es una jornada diurna y la jornada máxima semanal es de 48 horas. Si el horario es de las 20:00 a las 06:00 horas es una jornada nocturna y la jornada máxima semanal es de 42 horas. Si el horario es comprende horas de la jornada diurna y nocturna, se considera mixto y la jornada semanal máxima es de 45 horas.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.10	El contrato indica la forma, el monto del salario, el día y el lugar de pago. Art. 25 LFT				Sin tolerancia	El contrato debe indicar la forma y monto del salario. Así como, el día y lugar de pago
1.11	El contrato indica que será capacitado en los planes que establezca la empresa. Art. 25 LFT				Alto	El contrato debe establecer que el personal será capacitado de acuerdo a sus funciones.
1.12	El contrato indica los días de descanso, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional y demás que convenga el trabajador y patrón. Art. 25 LFT				Sin tolerancia	El contrato debe indicar las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador como los días de descanso obligatorio, las vacaciones, la prima vacacional y las demás que se convengan.
1.13	En el contrato se designa al beneficiario(s) del trabajador de las prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte o desaparición del trabajador derivada de un acto delincinencial. Art. 25 LFT				Alto	En el contrato se debe indicar a los beneficiarios del trabajador, estos serán designados por el.
1.14	El trabajador cuenta al menos con media hora descanso cuando su jornada de trabajo es continua. Art. 63 LFT				Sin tolerancia	En contrato se debe indicar que cuando la jornada de trabajo es continua el trabajador cuenta con un descanso no menor a media hora.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.17	Cuando se solicita a los trabajadores trabajen horas extras, existen comprobantes de pago de las horas extras. Art. 67 LFT				Sin tolerancia	Debe existir el comprobante del pago de las horas extra correspondientes. Hora extra es aquella adicional a la jornada semanal máxima dependiendo si es diurna, nocturna o mixta. Si no se solicita a los trabajadores laborar hora extras seleccionar N/A
1.18	Las primeras nueve horas extras semanales se pagaron al doble y si hubo más de 9 horas extras, estas últimas se pagaron al triple. Art. 67 y art. 68 LFT.				Sin tolerancia	El comprobante debe mostrar que se pagó la bonificación por las horas extras las primeras nueve horas al doble y a partir de la décima al triple. Si no solicita a los trabajadores que laboren horas extras seleccionar N/A.
1.19	Existe evidencia del pago del séptimo día por cada seis días laborado. Art. 69 LFT				Sin tolerancia	Debe contar con el comprobante de pago del séptimo día por cada seis laborados.
1.20	Existe evidencia del pago de la prima dominical por cada domingo laborado por el personal. Art. 71 LFT				Sin tolerancia	Si el trabajador labora un domingo deberá contar con el comprobante de pago de la prima dominical por cada domingo trabajado. Si los trabajadores no laboran el día domingo seleccionar N/A

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.21	Paga el doble del salario cuando su personal trabaja en sus días de descanso y los días de descanso obligatorio. Art. 73, 74 y 75 LFT.				Sin tolerancia	Si solicita al trabajador laborar en su día de descanso o en los días de descanso obligatorio sin sustitución del mismo. Debe contar con el comprobante de pago al doble de dicho día laborado. Si no solicita a sus trabajadores laborar en los días de descanso seleccionar N/A
1.22	Otorga un periodo vacacional pagado a todo su personal. Art. 76 LFT.				Sin tolerancia	Evidencia de que otorga vacaciones pagadas a su personal independientemente de si es por obra o tiempo determinado, eventual o permanente. Para el personal por obra o tiempo determinado y/o eventual, si por el tiempo que labora no pudo tomar vacaciones deberá contar con el comprobante de pago de las vacaciones proporcionales de sus trabajadores
1.23	Paga la prima vacacional a sus trabajadores. Art. 80 LFT.				Sin tolerancia	Comprobante de pago de la prima vacacional otorgada a sus trabajadores.
1.24	Se entrega al trabajador anualmente la constancia de antigüedad y el periodo de vacaciones que le corresponde. Art. 81 LFT				Medio	Entregar a su personal por escrito de manera anual la constancia de antigüedad y el periodo de vacaciones que le corresponde.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.25	El salario diario para los jornaleros es igual o superior a \$234.52 ⁴⁵ pesos. Art. 82, 90, 93, 94 y 280-Bis LFT.				Sin tolerancia	El salario diario de sus jornaleros debe ser al menos de \$234.52. El recibo de pago es el comprobante
1.26	El pago de los salarios a los jornaleros se realiza semanalmente. Art. 88 y 283 LFT.				Sin tolerancia	Los periodos de pagos para los jornaleros no deben ser mayores a una semana. Debe contar con los comprobantes de pagos semanales a los jornaleros.
1.27	Paga a sus trabajadores el aguinaldo antes del 20 de diciembre de cada año. Art. 87 LFT				Sin tolerancia	Debe contar con el comprobante de pago del aguinaldo a sus trabajadores antes del 20 de diciembre de cada año. De contar con trabajadores por obra o tiempo determinado y/o eventuales, deberá contar con el comprobante del pago proporcional de aguinaldo.
1.28	A los trabajadores que ganan el salario mínimo se les hace algún descuento.				Sin tolerancia	A los trabajadores que ganan el salario mínimo no debe realizarle descuentos salvo los siguientes: pensiones alimenticias; rentas de vivienda; créditos del INFONAVIT o créditos del INFONACOT.

⁴⁵ Salario mínimo para los jornaleros agrícolas para 2023 establecido por la CONASAMI. Se puede consultar en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla_de_Salarios_M_nimos_2023.pdf

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.29	Cuenta con los documentos que acreditan que el pago de los salarios se entregan directamente al trabajador. Art. 100 LFT				Sin tolerancia	Contar con comprobantes de que el pago de los salarios y demás prestaciones se hacen directamente a los trabajadores.
1.30	Los recibos de pago señalan de forma detallada los conceptos y deducciones de pago. Art. 101 LFT				Sin tolerancia	Los recibos de pago deben señalar de forma clara y detallada las percepciones de los trabajadores y sus deducciones
1.31	Cuenta con los recibos de pago impresos y firmados por los trabajadores o en su caso con la entrega de los CFDIs entregados a los trabajadores. Art. 101 LFT				Critico	Los recibos de pago deben estar firmados por los trabajadores.
1.32	Impone multas a los trabajadores. Art. 5 X y 107 LFT.				Sin tolerancia	No debe imponer multas a los trabajadores.
1.33	En caso de otorgar préstamos a sus trabajadores, les cobra intereses por los mismos. Art. 111 LFT.				Sin tolerancia	Si otorga créditos a sus trabajadores no debe cobrarles intereses.
1.34	Paga anualmente a sus trabajadores la PTU. Art. 117 LFT				Sin tolerancia	Si ha generado utilidades debe pagar la PTU a sus trabajadores. Se requiere el comprobante de pago de PTU a sus trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.35	Proporciona a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución de su trabajo. Art. 132 III LFT.				Critico	Debe proporcionar de forma gratuita los útiles, instrumentos y materias a sus trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades.
1.36	Capacita y adiestra a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeñan. Art. 132 XV LFT				Critico	Debe contar con comprobantes de las capacitaciones que ha proporcionado a su personal. Constancias de las capacitaciones.
1.37	Dispone en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Art. 132 XVII y 283 V LFT.				Critico	Debe contar con medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar los primeros auxilios. Estos deben estar en dentro de sus huertas.
1.38	Los trabajadores cuentan con agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo. Art. 283 IV LFT 67 III RFSST				Alto	Dentro de su huerta de contar con instalaciones para que los trabajadores tengan acceso al agua potable y servicios sanitarios.
1.39	Proporciona a los trabajadores transporte cómodo y seguro desde su domicilio a la zona de trabajo y viceversa. Art. 283 XI LFT.				Medio	El traslado del personal que trabaja en sus huertas debe ser proporcionado por usted desde su domicilio a la zona de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.40	Cuenta con los antidotos necesarios contra los efectos de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se utilicen, y la picadura de animales venenosos. Art. 67 V RFSST				Alto	Dentro de las instalaciones de la huerta debe contar con los antidotos para los efectos de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se utilicen, así como, para la picadura de animales venenosos.
1.41	Si su personal realiza actividades por ejemplo de poda o cosecha a una altura superior a 1.8 metros respecto del nivel de suelo, cuenta con la evaluación de cumplimiento de la NOM-009-STPS-2011				Alto	Para los trabajos realizados a una altura superior al 1.8 metros de altura sobre el nivel del suelo se debe contar con una evaluación de cumplimiento de la NOM-009-STPS-2011 realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por una Unidad de Verificación.
1.42	Si contrata a terceros para las actividades de poda y las mismas se realizan a una altura superior a 1.8 metros respecto del nivel suelo, solicita a los terceros copia de la evaluación de la NOM-009-STPS-2011.				Critico	Si empresas o personal externo realiza trabajos a una altura superior al 1.8 metros de altura sobre el nivel del suelo. Usted debe verificar que la empresa cuenta con la evaluación de cumplimiento de la NOM-009-STPS-2011 realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por una Unidad de Verificación. Conservar una copia de la evaluación de cumplimiento

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.43	El personal expuesto a ruido superior a 90 dB (A) solo lo hace por intervalos de tiempo menor a 8 horas. NOM-011-STPS-2001.				Critico	Debe realizar la medición de la exposición al ruido que tiene su personal al realizar sus actividades. Si el ruido alcanza niveles superiores a 90 dB (A), el personal expuesto solo debe estar expuesto por intervalos de tiempo menor a 8 horas.
1.44	Cuando el personal realiza actividades agrícolas con temperaturas superiores a los 25° C, se le otorga tiempo de recuperación en el cual no este expuesto a dicha temperatura. Los periodos de descanso son por cada hora de trabajo. NOM-015-STPS-2001.				Alto	Debe contar con un procedimiento establecido en el cual se indique cuando las temperaturas en las cuales se desarrollen las actividades superen los 25°C debe otorgar descansos para hidratarse, esto debe hacerse cada hora.
1.45	Las trabajadoras gestantes o lactantes no realizan actividades relativas al uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes. NOM-003-STPS-1999				Sin tolerancia	Tener un procedimiento mediante el cual las trabajadoras gestantes o lactantes no realicen actividades relativas al uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.46	Informa a los trabajadores los riesgos que pueden ser provocados por la exposición a los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se usen en la huerta. NOM-003-STPS-1999				Critico	Cuenta con listas de asistencia o constancias de la capacitación sobre los riesgos que pueden ser provocados por la exposición a los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.
1.47	Expedientes de capacitación al personal respecto de la interpretación de las señales de seguridad que usan en la huerta; de las condiciones de seguridad e higiene para evitar la exposición directa de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se usen en la huerta; para el uso y mantenimiento del equipo de aplicación y protección personal; para la interpretación de las hojas de seguridad y a los trabajadores responsables de brindar los primeros auxilios. NOM-003-STPS-1999				Alto	<p>Debe contar con señales de seguridad dentro de la huerta.</p> <p>Debe contar con las constancias de capacitación al personal sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La interpretación de las señales de seguridad; • Condiciones de seguridad para evitar la exposición directa de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se usen en la huerta; • Para el uso y mantenimiento del equipo de aplicación y protección personal; • La interpretación de las hojas de seguridad; • A los trabajadores responsables sobre como brindar los primeros auxilios.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.49	El personal cuenta con agua limpia y jabón dentro de la huerta. NOM-003-STPS-1999				Alto	Debe contar con agua limpia y jabón dentro de la huerta a disposición del personal
1.50	Mantiene en condiciones de funcionamiento seguro el equipo de aplicación, contenedores y envases de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes. NOM-003-STPS-1999				Critico	Debe contar con un plan de mantenimiento del equipo de aplicación. Debe contar con un plan de inspección de las condiciones de los contenedores y envases de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.
1.51	Al personal que utiliza los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes, le proporciona el equipo de protección indica en las hojas de seguridad. NOM-003-STPS-1999				Critico	Debe proporcionar al personal expuesto a los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes el equipo de protección correspondiente.
1.52	Cuenta con un listado que indique la ubicación de antídotos y medicamentos contra los efectos de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se utilicen en la huerta. NOM-003-STPS-1999				Cítrico	Debe contar con un listado que indique la ubicación de antídotos y medicamentos contra los efectos de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se utilicen en la huerta.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.53	Aplica solo insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes con registro vigente CICLOPLAFEST. NOM-003-STPS-1999				Alto	Debe aplicar solo insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes con registro vigente CICLOPLAFEST.
1.54	Cuenta con procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria utilizada en su huerta. NOM-007-STPS-2000				Alto	Debe tener procedimientos donde se indiquen las normas de seguridad que se deben seguir para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria utilizada en su huerta.
1.55	Proporciona capacitación al personal que manejen maquinaria o equipo agrícola. NOM-007-STPS-2000				Alto	Debe contar con las constancias de la capacitación al personal sobre el uso de maquinaria o equipo agrícola.
1.56	Proporciona el equipo de protección al personal que maneja la maquinaria o equipo agrícola. NOM-007-STPS-2000				Alto	Debe proporcionar equipo de protección correspondiente al personal que maneje maquinaria o equipo agrícola.
1.57	Cuenta con la evaluación de conformidad de la NOM-017-STPS-2008 respecto del equipo de protección personal, selección, uso y manejo en los centros de trabajo.				Alto	Debe contar con la evaluación de conformidad de la NOM-017-STPS-2008 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o una Unidad de Verificación.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.58	Cuenta con la evaluación de conformidad de la NOM-019-STPS-2011 respecto de la Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.				Alto	Debe contar con la evaluación de conformidad de la NOM-019-STPS-2011 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o una Unidad de Verificación.
1.59	Cuenta con la evaluación de conformidad de la NOM-026-STPS-2008, respecto de Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.				Alto	Debe contar con la evaluación de conformidad de la NOM-026-STPS-2008 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o una Unidad de Verificación.
1.60	Cuenta con la evaluación de conformidad de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo de psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.				Alto	Debe contar con la evaluación de conformidad de la NOM-035-STPS-2018 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o una Unidad de Verificación.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
1.61	Si tiene personal que durante su trabajo levante pesos de más de 18 kg más de dos veces por día, cuenta con la evaluación de conformidad de la NOM-036-1-STPS-2018 Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.				Alto	Debe contar con la evaluación de conformidad de la NOM-036-1-STPS-2018 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o una Unidad de Verificación. En caso de que sus trabajadores no realicen cargas con un pesos igual o mayor a 18 kg o no lo hagan más de una ocasión seleccionar N/A
1.62	Todos sus trabajadores se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Art. 1 y 15 LSS.				Sin tolerancia	Todos sus trabajadores deben estar afiliados al IMSS
1.63	Cuando contrata a terceros para realizar actividades dentro de sus huertas solicita la Opinión de Cumplimiento de Obligaciones Fiscales del IMSS. Art. 15-A LSS				Alto	Debe solicitar a los terceros que son contratados para realizar trabajos dentro de su huerta la Opinión de Cumplimiento de Obligaciones Fiscales del IMSS, debe mantener una copia de la misma.

Fuente: Elaboración propia.

Apartado 2. Trabajo infantil						
No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
2.1	Cuenta con trabajadores menores de 18 años que realicen actividades agrícolas. Art. 62 RFSST				Sin tolerancia	Ningún menor de edad debe realizar actividades agrícolas.
2.2	Cuenta con trabajadores menores de 18 años que manejen maquinaria o vehículos. Art. 62 RFSST				Sin tolerancia	Ningún menor de edad debe manejar maquinaria o vehículos.
2.3	Cuenta con trabajadores menores de 18 años que utilicen dentro de sus actividades herramientas punzo cortantes. Art. 62 RFSST				Sin tolerancia	Ningún menor de edad debe realizar actividades donde utilicen herramientas manuales punzo cortantes.
2.4	Cuenta con trabajadores menores de 18 años que levanten cargas superiores a siete kilos. Art. 62 RFSST				Sin tolerancia	Ningún menor de edad debe levantar cargas superiores a los 7 kg
2.5	Cuenta con trabajadores menores de 18 años que realicen actividades a una altura mayor a 1.8 metros sobre el nivel suelo. Art. 62 RFSST				Sin tolerancia	Ningún menor de edad debe realizar actividades a una altura superior a los 1.8 metros sobre el nivel del suelo.
2.6	Cuenta con trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años que realicen solamente actividades administrativas. Art. 22 LFT				Sin tolerancia	Puede tener trabajadores menores de edad que realicen actividades meramente administrativas, siempre y cuando sean mayores de 15 años.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
2.7	Cuenta con trabajadores menores de 15 años que realicen cualquier actividad. Art. 22-Bis LFT				Sin tolerancia	No debe contar con trabajadores menores a los 15 años.
2.8	Cuenta con los recibos de pago de los trabajadores mayores de 15 años y menores de 18 años.				Sin tolerancia	Debe contar con los recibos de pago de los trabajadores que son menores de edad. Si no tiene trabajadores menores de 18 años seleccionar N/A.
2.9	De contar con trabajadores menores de 16 años y mayores de 15 años, cuenta con la autorización correspondiente. Art. 22 LFT				Critico	Debe contar con la autorización de los padres o tutores del menor para que pueda trabajar. De no contar con trabajadores entre 15 y 16 años seleccionar N/A.
2.10	De contar con trabajadores menores de edad pero mayores de 15 años, los mismos ya terminaron su educación básica obligatoria. Art. 22-Bis LFT				Alto	No debe contar con trabajadores menores de edad que no hayan concluido su educación básica obligatoria (preescolar, primaria y secundaria). Si no tiene trabajadores menores de 18 años seleccionar N/A.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
2.11	De contar con trabajadores menores de edad pero mayores de 15 años, cuenta con los exámenes médicos que acreditan la aptitud para desempeño de su trabajo. Art. 174 LFT				Alto	Debe contar con exámenes o certificados médicos de cada uno de los trabajadores menores de edad para acreditar que se encuentran en condiciones de laborar. Si no tiene trabajadores menores de 18 años seleccionar N/A.
2.12	Otorga un periodo anual de 18 días de vacaciones pagas a los trabajadores menores de edad. Art. 179 LFT.				Alto	Debe otorgar un periodo anual de 18 días de vacaciones pagadas. Si no tiene trabajadores menores de 18 años seleccionar N/A.
2.13	Si a los trabajadores menores mayores de 15 años pero menores de 18 años les solicita laborar horas extras, las mismas se las paga al triple. Art. 178 LFT.				Sin tolerancia	Debe contar con los comprobantes de pago de las horas extras al triple.
2.14	Cuando contrata a un tercero para que realice actividades dentro de su huerta, le hace de su conocimiento que no puede ingresar menores de edad a realizar las actividades peligrosas o insalubres como: actividades agrícolas, trabajo en alturas, manejo de maquinaria o vehículos, etc. Art. 62 RFSST.				Alto	Debe asegurarse que dentro de su huerta no laboren menores de edad, aun cuando sea trabajadores de un tercero.

Fuente: Elaboración propia.

Apartado 3. Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva						
No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
3.1	Implementación de una política que garantice a sus trabajadores la libertad de afiliación al sindicato de su elección. La política debe indicar que el patrón y sus representantes se abstendrán de intervenir en las votaciones de sus dirigentes. No injerencia del patrón en el sindicato. Art. 133 IV y 357 LFT.				Sin tolerancia	Hace pública la política de libertad de afiliación al sindicato de su elección de sus trabajadores.
3.2	De contar con un contrato colectivo de trabajo con un sindicato cuenta con la constancia de representatividad del sindicato con el cual firmo el contrato colectivo. Art. 387 y 390-Bis LFT				Sin tolerancia	De existir un contrato colectivo de trabajo firmado, debe contar con la constancia de representatividad del sindicato con el cual firmo el contrato colectivo. De no tener un contrato colectivo de trabajo firmado seleccionar N/A.
3.3	De contar con un contrato colectivo de trabajo firmado anterior al 31 de julio de 2019 se realizó el Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes publicado en el DOF el 31 de julio de 2019.				Sin tolerancia	Debe contar con el protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes publicado en el DOF el 31 de julio de 2019. De no contar con un contrato colectivo de trabajo anterior al 31 de julio de 2019 seleccionar N/A.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
3.4	Si un sindicato ha realizado la solicitud de la constancia de representatividad, fijó el aviso de solicitud de representatividad en el centro de trabajo para hacerlo del conocimiento de los trabajadores y otros sindicatos. Art. 390-Bis LFT				Medio	Debe contar con las evidencias de que colocó el aviso de solicitud de representatividad en un lugar de gran afluencia dentro del centro de trabajo. Si no se ha realizado la solicitud de representatividad por parte de un sindicato seleccionar N/A.
3.5	El contrato colectivo de trabajo no debe contener una cláusula de exclusión por separación. Art. 391 LFT				Sin tolerancia	El contrato colectivo no debe contener una cláusula que establezca que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón. Si no cuenta con trabajadores sindicalizados seleccionar N/A.
3.6	Cuenta con el registro del contrato colectivo de trabajo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Art. 390 y 390-Ter LFT.				Critico	Debe contar con el registro del contrato colectivo de trabajo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Si no cuenta con trabajadores sindicalizados seleccionar N/A.
3.7	Se revisan anualmente los salarios diarios establecidos en el contrato colectivo de trabajo. Art. 399-Bis. LFT				Critico	Debe contar con la documentación que compruebe se llevó a cabo la revisión anual. Si no cuenta con trabajadores sindicalizados seleccionar N/A.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
3.8	Se revisa cada dos años el contrato colectivo de trabajo. Art. 399 LFT.				Critico	Debe contar con la documentación que compruebe se llevó a cabo la revisión cada dos años. Si no cuenta con trabajadores sindicalizados seleccionar N/A.
3.9	No descuenta las cuotas sindicales ordinarias a los trabajadores que han manifestado por escrito su voluntad de que no se le descuente la cuota. Art. 110 VI LFT.				Alto	Si ha recibido un escrito en el cual es trabajador manifiesta su voluntad de que no se le descuenta la cuota sindical, no debe realizar dicho descuento. Si no cuenta con trabajadores sindicalizados seleccionar N/A.

Fuente: Elaboración propia.

Apartado 4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación						
No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
4.1	Respeto plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Art. 2 LFT.				Sin tolerancia	Tiene una política escrita y publicada donde se establezca el respeto a la dignidad humana del trabajador, y su compromiso con la no discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
4.2	Existe igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Art. 2 LFT				Sin tolerancia	Documentos por escrito donde se manifieste que tanto las mujeres y hombres puede ejercitar sus derechos humanos y su libertades en el ámbito laboral.
4.3	Eliminación de hostigamiento y acoso sexual. Art. 3-Bis LFT.				Sin tolerancia	Debe tener una política escrita y pública donde se indique el compromiso de la empresa para eliminar cualquier acción en caminada al hostigamiento y/o acoso sexual.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
4.4	Jornadas de trabajo inhumanas. Art. 5 LFT				Sin tolerancia	Revisar que las jornadas de los trabajadores no sean superiores a las establecidas por la ley dependiendo si es una jornada diurna, nocturna o mixta.
4.5	Obliga directa o indirectamente a los trabajadores para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado. Art. 5 LFT				Sin tolerancia	El pago al trabajador debe realizarse directamente a él, de manera que él pueda decidir libremente que hacer con su sueldo.
4.6	Retiene el salario por concepto de multa. Art. 5 LFT				Sin tolerancia	No debe retener el salario del trabajador bajo el concepto de multa u otro similar.
4.7	Paga distintos salarios a los trabajadores por un trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad. Art. 5 LFT.				Sin tolerancia	Para un mismo puesto y un trabajo realizado con la misma eficiencia debe pagar el mismo salario.
4.8	Tiene por escrito la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos establecidas en la Ley. Art. 5 LFT				Sin tolerancia	No es legal renuncia de cualquier derecho del trabajador, por lo que no debe solicitar que firmen este tipo de documentos.

Fuente: Elaboración propia.

No.	Reactivo	Cumple	No cumple	N/A	Importancia	Criterio de cumplimiento
4.9	El salario del trabajador se realiza en moneda de curso legal. Art. 123 X CPEUM.				Sin tolerancia	El salario debe pagarse en pesos mexicanos.
4.10	Retiene documentación original a sus trabajadores como la Identificación Oficial. Art. 25 LFT				Sin tolerancia	No debe retener la documentación original a sus trabajadores.
4.11	Retiene el pasaporte o identificaciones oficiales a trabajadores migrantes. Art. 25 LFT				Sin tolerancia	No debe retener el pasaporte o cualquier otra documentación original a los trabajadores migrantes. De no tener trabajadores migrantes seleccionar N/A
4.12	Ha embargado el salario de un trabajador. Art. 112 LFT.				Sin tolerancia	No debe embargar el salario, ni siquiera si tiene una orden judicial para hacerlo.

Fuente: Elaboración propia.

Para la generación de la matriz fue necesario realizar una revisión exhaustiva de la legislación mexicana referente a los derechos laborales de los trabajadores y de aquella normativa oficial relacionada con las actividades de producción agrícola. Una vez realizada la revisión de la jurisdicción se generó una síntesis de la misma para que a partir de 93 reactivos se pueda constatar el cumplimiento de los derechos laborales protegidos en el marco del Capítulo 23 del T-MEC.

Los reactivos que integran la matriz indican cuál es el fundamento legal o normativo del mismo, además se indica el criterio de cumplimiento para cada uno de ellos para pronta referencia del usuario. Al contar con el criterio de cumplimiento de cada uno de los reactivos, aun cuando el usuario desconozca la legislación de manera muy práctica y rápida tiene un criterio contra el cual comparar su realidad, y de esta manera estar en condiciones de saber si cumple con el multicitado capítulo del T-MEC.

Además los reactivos cuentan con una escala de importancia la cual sirve al usuario como guía sobre cuáles son los incumplimientos en caso de existir son los primeros que debe atender. Se presenta la escala de importancia a continuación:

Tabla 5. Nivel de importancia del incumplimiento

Nivel de importancia	Tiempo para subsanar el incumplimiento
Sin tolerancia	Subsanar de inmediato.
Critico	Subsanar en un plazo no mayor a un mes.
Alto	Subsanar en un plazo no mayor a tres meses.
Medio	Subsanar en un plazo no mayor a nueve meses.

Fuente: Elaboración propia.

Es importante señalar que en la legislación mexicana no existe una escala de importancia como tal, ya que no hay un tabular que indique un tiempo máximo para atender un incumplimiento a los derechos laborales de los trabajadores. Por lo que

la escala de importancia de la Tabla 4 debe ser tomada como una guía y no una regla.

Ahora bien, a pesar que en la legislación no existe como tal una escala de importancia como la propuesta, el artículo 36 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones establece lo siguiente:

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 40 de este Reglamento, el Inspector del Trabajo, en todas las visitas que realice, otorgará plazos a los patrones que podrán ir desde la aplicación inmediata y observancia permanente, hasta noventa días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos que se identifiquen para que se realicen las modificaciones necesarias y, en su caso, se exhiba la documentación con que se acredite el cumplimiento de las obligaciones en cualquiera de las materias a que hace referencia el artículo 10 del presente Reglamento. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, el riesgo que representan para los trabajadores y la dificultad para subsanarlas. En ninguna circunstancia el plazo será menor a treinta días hábiles, salvo en los casos de Peligro o Riesgo Inminente.

Los plazos otorgados podrán prorrogarse, en una sola ocasión, hasta por un plazo igual al originalmente concedido, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de los trabajadores, y medie petición mediante escrito libre de la parte interesada antes del vencimiento del plazo otorgado, en la cual se deberá acompañar la justificación en la que se señalen los motivos por los cuales no le es posible dar cumplimiento en el plazo señalado (p. 9).⁴⁶

Del artículo anterior se desprende que los Inspectores del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social están facultados para determinar los plazos en los que los patrones deberán solventar las deficiencias encontradas en la visita del Inspector. Los plazos pueden ir desde la aplicación inmediata y hasta un plazo de 90 días hábiles, dicho plazo se podrá ampliar por única ocasión a solicitud del interesado hasta por un periodo igual a otorgado. Es importante comentar que la

⁴⁶ Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2014). Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n395.pdf>

determinación del plazo otorgado por el Inspector del Trabajo dependerá de las diversas circunstancias de la empresa, así como el riesgo que representa para los trabajadores. Por lo anterior, no se puede desprender de manera general una escala de importancia y los plazos para subsanar las posibles deficiencias directamente de la normativa, ya que la misma establece que se deberá evaluar de manera individual la condición de la empresa. Finalmente las materias en las que los Inspectores del Trabajo puede establecer deficiencias por parte de los patronos son: condiciones generales de trabajo; seguridad y salud en el trabajo; capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

Con fundamento en los criterios del artículo 36 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, se elaboró por el tesista la escala de importancia. Lo anterior, con la finalidad de facilitar a la empresa productora de aguacate priorizar las posibles deficiencias con las que cuente al momento de aplicar la matriz. Lo anterior, en el entendido que toda empresa cuenta con recursos limitados y sería prácticamente imposible solventar todas las posibles deficiencias de manera simultánea; de esta manera la empresa podría solventar las posibles deficiencias de acuerdo al peligro que representa la misma, y así optimizar sus limitados recursos. Ahora bien, la escala de importancia debe ser tomada como una guía y no una regla, ya que como se comentó la misma no se encuentra establecida en la legislación o normativa mexicana.

Conclusión

Después de un análisis detallado de los derechos laborales que enmarca el Capítulo 23 del T-MEC y los requisitos que señala dicho capítulo, se estudió las disposiciones legales aplicables en México y se determinó el contenido que debía ser incluido en la matriz que permita verificar de manera clara el cumplimiento del capítulo 23 Laboral del T-MEC a empresas de producción de aguacate. Por lo anterior, se dio respuesta a la pregunta general de investigación. La matriz se logra revisar de manera sencilla el cumplimiento del multicitado capítulo del T-MEC ya que se sintetiza a partir de 93 reactivos las obligaciones contenidas en: el Capítulo 23 del T-MEC, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley del Seguro Social, Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las diversas Normas Oficiales Mexicanas de aplicación en la agricultura.

Al sintetizar los documentos que establecen los derechos fundamentales laborales que deben respetar las empresas productoras exportadoras de aguacate, no solo se reduce el tiempo de estudio de la legislación sino que al mismo tiempo puede ser un medio de difusión de las obligaciones a cumplir, y así facilitar su cumplimiento.

Para la pregunta particular ¿Cuál es el porcentaje de conocimiento de las empresas productoras de aguacate que exportan su fruto a Estados Unidos respecto de los derechos laborales y la legislación aplicable al Capítulo 23 del T-MEC? la encuesta sugiere que aún hay desconocimiento por parte de las empresas productoras de aguacate que exportan a Estados Unidos respecto de su obligación para cumplir con los derechos laborales, pues a tres años de la entrada en vigor del T-MEC solo el 40% de los encuestados conoce la totalidad de los derechos laborales que enmarca el T-MEC y con los que debe cumplir el sector, este porcentaje es preocupante ya que la consecuencia del incumplimiento con estas obligaciones cerraría las puertas a la exportación. Por otro lado, solo el 36% de los encuestados

tienen conocimiento que los derechos laborales los deben cumplir de acuerdo a lo establecido en la legislación mexicana. Por lo que se puede concluir que el porcentaje del conocimiento de estos aspectos a tres años de la entrada en vigor del T-MEC es bastante bajo.

La generación de una matriz como la propuesta es importante porque es una herramienta al servicio de las empresas productoras de aguacate que exportan a Estados Unidos, para poder verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales señaladas en el T-MEC. Al contar con una herramienta de verificación sencilla, se pretende evitar que una de las fuentes de ingresos más importantes del estado de Michoacán pueda verse disminuida por el incumplimiento del T-MEC en materia laboral.

Una vez concluida la tesis la matriz se hará del conocimiento del sector por parte del autor para que pueda comenzar a ser utilizada en pro de la agricultura michoacana.

Bibliografía.

- Álvarez-Gayou, J., Camacho, S., Maldonado, G., Trejo, C., Olguín, A. y Pérez M. (s.f.) *La investigación cualitativa*. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- APHIS – USDA, (1997). *Reglamentos que rigen las importaciones de aguacate Hass de México*. Animal and Plant Health Inspection Service. United States Department of Agriculture. Recuperado de: <http://www.aphis.usda.gov>
- Banco Mundial (2020). *Índice de GINI*. Banco Mundial. Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2020&start=1971&type=points&view=map&year=2015>
- Barberis, J. (s.f.). El concepto de tratado internacional. Recuperado de <https://revistas.unav.edu › article › download>
- Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria. (2017). *Caso de Exportación: El Aguacate*. Recuperado de <http://www.cedrssa.gob.mx/files/b/13/54Exportaci%C3%B3n%20aguacate.pdf>
- CONEVAL. (2021). *Nota técnica sobre la carencia por acceso a la seguridad social, 2018 - 2020*. Recuperado de: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Notas_pobreza_2020/Nota_tecnica_sobre_la_carencia_por_acceso_a_la_seguridad_social_2018_2020.pdf
- Confederación Sindical Internacional (2017). 2017 Índice Global de los derechos de la CSI. Recuperado de: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_sp.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], Reformada Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 28 de mayo de 2021, (México). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Gobierno de Michoacán (2022). *En Michoacán dignificaremos las condiciones laborales de trabajadores y sus familias: Bedolla*. Recuperado de: <https://www.michoacan.gob.mx/noticias/en-michoacan-dignificaremos-las-condiciones-laborales-de-trabajadores-y-sus-familias-bedolla/>
- Gobierno de Michoacán (2023). *Pactan Bedolla, STPS y aguacateros, ruta para la formalización laboral del sector*. Recuperado de :

<https://www.michoacan.gob.mx/noticias/pactan-bedolla-stps-y-aguacateros-ruta-para-la-formalizacion-laboral-del-sector/>

Hernández, E. (2023). *Exportadoras de aguacate subcontratan a cosechadores en la informalidad: STPS*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/exportadoras-de-aguacate-subcontratan-a-cosechadores-en-la-informalidad-stps/>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2023). *Listado De Guarderías*. Recuperado de: <http://aplicaciones.imss.gob.mx/guarderias/principal.htm>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Trabajadores en Actividades Agrícolas*. Recuperado de: [https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%20C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20\(86%25\)](https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas#:~:text=Durante%20el%20cuarto%20trimestre%20de%202022%20C%20la%20informalidad%20laboral%20de,trimestre%20de%202022%20(86%25))

Kozikowski, K. (2013). *Finanzas Internacionales* (3ª Ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.

La Vanguardia (2017). Trump centrará su política económica y comercial en "devolver" empleos a EEUU. La Vanguardia. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/politica/20170223/42260355763/trump-centrara-su-politica-economica-y-comercial-en-devolver-empleos-a-eeuu.html>

Las normas internacionales del trabajo (2001). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf

Ley del Seguro Social [L.S.S.]. Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México). Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Ley Federal del Trabajo [LFT], Reformada Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022. Recuperada de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Malhotra, K. (2008). *Investigación de mercados* (5ª Ed.). Ciudad de México, México: Pearson Educación.

Mendoza, L.J. ¿Qué es APEAM? [Diapositivas de PowerPoint]. APEAM A.C.

NOM-003-STPS-1999, Actividades agrícolas Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes Condiciones de

seguridad e higiene, Reformada Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 28 de diciembre de 1999, (México). Recuperado de: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/Nom-003.pdf>

NOM-007-STPS-2000, Actividades agrícolas Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas-Condiciónes de seguridad. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 9 de marzo de 2001, (México). Recuperado de: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/Nom-007.pdf>

NOM-009-STPS-2011, Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura. Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 6 de mayo de 2011, (México). Recuperado de: <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/35.pdf>

NOM-011-STPS-2001, Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 17 de abril de 2002, (México). Recuperado de: <https://asinom.stps.gob.mx/upload/noms/Nom-011.pdf>

NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 9 de diciembre de 2008, (México). Recuperado de: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/Nom-017.pdf>

NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 13 de abril de 2011, (México). Recuperado de: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/34.pdf>

NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de noviembre de 2008 (México). Recuperado de <https://asinom.stps.gob.mx/upload/noms/Nom-026.pdf>

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 23 de octubre de 2018 (México). Recuperado de: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/48.pdf>

NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas. Aprobada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 23 de noviembre de 2018, (México). Recuperado de: <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/49.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. Recuperado de: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Perfiles por país*. Recuperado de : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>
- Organización Mundial del Comercio (s.f.). Los principios del sistema de comercio. Recuperado de: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact2_s.htm
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 12 de julio de 2019, (México). Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. Aprobado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 31 de julio de 2019, (México). Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0
- Reglamento de la ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 15 de julio de 2005, (México). Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Reformado Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 21 de enero de 1997, (México). Recuperado de: stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2022). Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], . Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n395.pdf>

San Diego Union Tribune (2021). *EUA frena entrada tomates de firmas mexicanas sospechosas de trabajo forzado*. Recuperado de <https://www.sandiegouniontribune.com/en-espanol/noticias/estados-unidos/articulo/2021-10-21/eua-frena-entrada-tomates-de-firmas-mexicanas-sospechosas-de-trabajo-forzado#:~:text=La%20Oficina%20de%20Aduanas%20y,del%20uso%20de%20trabajo%20forzado>

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (2020). *Declara Agricultura libre de los barrenadores del aguacate a 66 municipios de siete entidades*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/agricultura/prensa/declara-agricultura-libre-de-los-barrenadores-del-aguacate-a-66-municipios-de-siete-entidades?idiom=es>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2022). STPS y Gobierno de Michoacán firman convenio para dignificar condiciones laborales de los trabajadores agrícolas. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-y-gobierno-de-michoacan-firman-convenio-para-dignificar-condiciones-laborales-de-los-trabajadores-agricolas?idiom=es#:~:text=La%20Secretar%C3%ADa%20del%20Trabajo%20y,mil%20jornaleros%20que%20no%20cuentan>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

SIAP (2022). *Avance de siembras*. Recuperado de: https://nube.siap.gob.mx/avance_agricola/

Sistema Michoacano de Radio y Televisión (2022). *Aún hay pendientes en el cultivo del aguacate para cumplir normatividad frente el T-MEC*. Recuperado de: <https://sistemamichoacano.tv/noticias/michoacan/23504/>

Sistema Michoacano de Radio y Televisión (2022). Continúan los operativos laborales en huertas para formalizar a los trabajadores agrícolas. Recuperado de: <https://sistemamichoacano.tv/noticias/economia/11999/>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2009). *La jerarquía de los tratados internacionales respecto de la legislación general, federal y local, conforme al artículo 133 constitucional*. Ciudad de México, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá [T-MEC]. Aprobado Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 19 de junio de 2019, (México). Recuperado de: <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>

Tratados Internacionales. Son parte integrante de la ley suprema de la Unión y se ubican jerárquicamente por encima de las leyes generales, federales y locales. Interpretación del artículo 133 constitucional. Pleno de la Suprema Corte de Justicia [S.C.J.N], Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXV, abril de 2007, P. IX/2007, Página 6, (México).

Witker, J., Arley, D., Patiño, R., Kubli, F., Marquez, J., Reyes, C., Romero, H., Vargas, J., Ríos, A. y Uruchurtu, G. (2020). *Libre Comercio o Comercio Administrado del T-MEC*. México: Tirant lo Blanch.

III. ANEXO 1

Encuesta Referente al Capítulo 23 del T-MEC

Objetivo

El propósito de la encuesta es identificar la familiaridad que tienen los productores de aguacate que exportan a Estados Unidos respecto del T-MEC y las obligaciones laborales que exige el mismo. La encuesta es totalmente anónima y su fin es totalmente académico.

Instrucciones

Usted deberá seleccionar la respuesta que más se apegue a su situación.

1. ¿Es usted productor de aguacate?

Sí No

2. ¿Usted exporta aguacate a Estados Unidos?

Sí No

3. ¿Sabe que es el T-MEC?

No sé He escuchado hablar de él Sé de que trata

4. ¿Usted sabe que debe cumplir con obligaciones laborales para continuar exportando?

No lo sabía Estoy consciente de ello

5. Indique cuáles son los derechos laborales que exige el T-MEC sean respetados:

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Eliminación de trabajo forzoso
- Eliminación del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo
- Condiciones de aceptables de trabajo, seguridad y salud en el trabajo
- Todas las anteriores

6. Los derechos laborales enmarcados en el T-MEC deben respetarse de acuerdo con lo establecido en:

- La legislación nacional (mexicana)
- La legislación estadounidense

Los requisitos establecidos por Estados Unidos

7. ¿Usted conoce alguna manera de comprobar que cumple con los derechos laborales que se enmarcan el T-MEC?

Si No

8. De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Cómo puede comprobar el cumplimiento?

9. La superficie de su huerta(s) es de:

Menor a 5 hectáreas de 5 a 20 hectáreas Mayor de 20 hectáreas