

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en el T-MEC

Innovador procedimiento de supervisión recíproca de cumplimiento

Por: Juan Loredo y Víctor González, LEGAL LABORAL®

El 1 de julio pasado entró en vigor el Tratado de Comercio México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). En el ámbito del trabajo destacó la creación del **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida**, pactado por las partes, para garantizar que entre las empresas beneficiarias y las que compiten con aquellas, se observe la libertad de asociación y la efectiva negociación colectiva; de lo contrario, podría llegarse incluso a que el país receptor de los bienes y servicios de determinada organización infractora le imponga sanciones arancelarias a través de un procedimiento breve y expedito.

Al respecto, ha habido una lamentable avalancha de desinformación sobre su naturaleza y repercusiones, descalificándole porque, supuestamente, da facultades extraterritoriales a los gobiernos estadounidense y canadiense para supervisar compromisos laborales al parecer impuestos a México para el T-MEC. Lo anterior es una distorsión o verdad a medias, dado que tales obligaciones ya son parte de nuestra reforma laboral constitucional del 24 de febrero de 2017 y que se materializó en la reforma de diversas leyes publicadas el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación. En este espacio de análisis y divulgación para la comunidad de Recursos Humanos, como lo hemos venido haciendo con diversos temas, abordaremos con objetividad y rigor el origen del mecanismo, objetivo y alcances reales.

TLCAN y los derechos laborales colectivos en México

La entrada en vigor de Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN) en 1994 entre México, Estados Unidos y Canadá repercutió más allá de sus relaciones comerciales llegando hasta una interdependencia económica y social.

En aquel momento, la situación de los derechos colectivos laborales en México, de por sí precaria, decayó aún

más en razón de la extendida práctica de simulación de relaciones laborales¹ a través de “contratos de protección patronal”: acuerdos suscritos entre empresas y sindicatos sin representatividad de los trabajadores, utilizados para impedir el riesgo de extorsión con una huelga indefinida por otros sindicatos hostiles y sin representación de los trabajadores pero que también anulaban la posibilidad de negociación con sindicatos auténticos que tuviesen *de facto* la representatividad de la base trabajadora.

Esta simulación de relaciones laborales permitió el rezago de los incrementos salariales frente a otros países, dado que el modelo de desarrollo en México para las exportaciones basaba una de sus ventajas competitivas en bajos salarios y, con ello, el *dumping* laboral.² Esta peculiaridad, en su momento, no pasó desapercibida para el equipo de negociación estadounidense, sin embargo lo más que se obtuvo para tratar de evitarla fue el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) como instrumento paralelo al TLCAN, y por tanto limitado, erigiéndose como medio para investigar y eventualmente sancionar infracciones de derechos laborales que, si bien reconocía la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, daría solamente lugar a quejas públicas sin trascendencia efectiva y, por tanto, sin posibilidad de modificar el régimen laboral existente. Dicho recelo premonitorio quedó manifiesto en la votación de ratificación del TLCAN, con una mayoría considerable de congresistas estadounidenses demócratas en contra.

El Acuerdo estadounidense bipartidista sobre política comercial

El 10 de mayo de 2007, la administración del presidente George W. Bush y los líderes demócratas en la Cámara de Representantes estadounidense lograron un “Acuerdo Bipartidista sobre Política Comercial” que, sobre aspectos laborales, dispuso que los posteriores tratados comerciales de Estados Unidos plasmarían

los principios laborales contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo (la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

El Acuerdo, surgido de la presión interna de su movimiento laboral, entre otras razones, por la experiencia con México en el TLCAN, logró restringir que otros países con los que Estados Unidos celebrase ulteriores tratados comerciales sustentaran su competitividad económica en estándares laborales inferiores³.

Negociación del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP)

Entre 2008 y 2015 estuvo negociándose entre Australia, Brunéi, Canadá, Chile, Estados Unidos, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam, el que pudo ser uno de los acuerdos más relevantes pues, de haberse materializado, hubiere implicado el 40% del comercio mundial.

La administración del presidente Barack Obama, debido al referido Acuerdo Bipartidista sobre política comercial del 2007, tuvo la previsión de negociar derechos laborales de manera bilateral y por separado con Brunéi, Malasia y Vietnam⁴ previo a la entrada en vigor del TPP, implicando que fuese un acuerdo innovador en la preservación de niveles básicos internacionales en materias laboral y ambiental. De no haber sido así en el aspecto laboral, eventualmente, habría la negativa del Congreso estadounidense para ratificarlo.

En un primer momento, México no estuvo interesado en participar en el TPP, (muy probablemente por las reticencias internas de centrales obreras y ciertos actores económicos que les implicaría hacer reformas laborales para ajustarse a los estándares mínimos), pero posteriormente reconsideró hacerlo, dado que la participación de los demás países socavaría su posición de socio comercial preponderante de Estados Unidos.

Tal como se anticipaba para México, sus derechos laborales fueron aspecto fundamental de la negociación, reconociendo implícitamente que su modelo de contratación colectiva de trabajo era preponderantemente de simulación y su sistema de justicia laboral inconstitucional y anacrónico, arribando a una reforma constitucional que propicia la capacidad de los trabajadores para formar sindicatos genuinamente independientes, elegir a sus dirigentes a través del voto personal, directo y secreto, así como realizar auténtica negociación colectiva;

lo que finalmente se plasmó en la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017.

El T-MEC (TLCAN 2.0)

La política comercial estadounidense de la administración del presidente Donald Trump, diametralmente opuesta a su predecesora, determinó no participar en el TPP, además de someter a revisión el TLCAN con sus socios comerciales, Canadá y México. Este último ya tenía avanzadas las reformas constitucionales en materia laboral, que terminarían siendo el factor clave para su ratificación por parte del Congreso estadounidense.

En el T-MEC, para cumplir con el requisito del citado Acuerdo Bipartidista de política comercial estadounidense, se incluyó un capítulo específico en el que se plasmarían los principios laborales contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, dando origen al capítulo 23 y, por los antecedentes de México, se incorporó el Anexo 23 A, acuerdo específico de índole laboral en materia de representación de los trabajadores, negociación colectiva y modernización de la justicia laboral, para impulsar e implementar la reforma constitucional mexicana en la materia.

Después de complejas e intensas negociaciones, el T-MEC fue firmado por los presidentes de México, Estados Unidos y el primer ministro de Canadá, en Buenos Aires, el 30 de noviembre de 2018, quedando pendiente la ratificación por parte de los congresos mexicano, estadounidense y el parlamento canadiense.

Si bien el 1 de mayo de 2019 México modificó la normatividad laboral, en continuación a la reforma constitucional citada, quedó pendiente su implementación, la cual, de no materializarse, le permitía al congreso de Estados Unidos abstenerse de ratificar el T-MEC;⁵ siendo que durante el mismo año se dieron complicadas negociaciones por parte de México para salvar el requisito y que fuese satisfactorio para el congreso estadounidense, cuya Cámara de Representantes es de mayoría demócrata; alcanzándose los acuerdos necesarios el 10 de diciembre, firmándose en Ciudad de México el Protocolo Modificadorio al T-MEC.

Un mecanismo inédito de supervisión recíproco y expedito

Para vigilar el cumplimiento de la **libertad de asociación sindical y efectiva negociación colectiva** (derecho de los trabajadores para formar sindicatos, elegir a sus líderes sindicales y realizar negociaciones colectivas, mediante voto personal, libre y secreto) por cualquiera de los tres países como parte del protocolo modificadorio del T-MEC y para

Continúa...

evitar la experiencia de la ineficacia del ACLAN, se concibieron los procedimientos denominados **Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas** (MLRR), bajo el apartado de anexos 31-A para México con Estados Unidos y 31-B para México con Canadá.

El MLRR aplica solamente a “Instalación Cubierta” (**empresa que, conforme a la definición de los citados anexos, produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las partes; o produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una parte con una mercancía o un servicio de otra parte**). El MLRR se activa a través de quejas particulares que, en primera instancia, serán valoradas por la entidad respectiva del gobierno del país afectado (parte afectada). De estimar que la queja cuenta con méritos, se le informará a la entidad de contacto del gobierno con la instalación cubierta presuntamente infractora; en el caso de México, la Secretaría de Economía (SE), que a su vez lo informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Se corroborará que la queja y la empresa señalada sean objeto del MLRR, se integrará una mesa de revisión y medidas de reparación integrada por representantes de la SE, la STPS, autoridad correspondiente, organismos empresariales, sindicato, así como la presunta empresa infractora. La mesa emitirá un dictamen sobre si hay o no incumplimiento de los derechos laborales colectivos citados y, en caso de existir, las medidas de reparación al país quejoso, dándose lugar a un informe de la STPS que se notificará a través de la SE a la entidad respectiva del gobierno del país afectado.

Si no hubiere incumplimiento y las partes están de acuerdo, concluirá el procedimiento; sin embargo, si a criterio de la parte afectada sí hubiera incumplimiento, puede desembocar en la integración del panel trilateral (representantes de México, país afectado, miembro de distinta nacionalidad a la de los países del T-MEC). Ahora bien, si de la investigación interna se desprende que hubiere incumplimientos, se dará paso a consultas de buena fe cuyos resultados pueden ser: I. Se acuerda bilateralmente el plan de reparación y se implementa a aprobación de la parte afectada. II. No hay acuerdo del plan de reparación y se pasa a la etapa de la integración del citado panel. El procedimiento debe concluir en un lapso que no excederá los seis meses y, dado que la repercusión será una sanción comercial, la parte afectada podrá fijar sanciones arancelarias hasta de restricción de tránsito a mercancías y servicios a la instalación cubierta, es decir, de manera particular a la empresa que se trate.

Bajo supervisión permanente

Por lo que hace al gobierno de Estados Unidos, a través del Buró de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB), otorgó para ayudar a México \$32 millones de dólares para cumplir con los compromisos laborales en el T-MEC, mejorar las condiciones laborales y fortalecer el estado

de derecho, así como su objetivo de dar seguimiento, para que a la luz del tratado, se observen los derechos laborales colectivos, como se desprende del sitio web “Derechos laborales y el Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA)” del gobierno de Estados Unidos⁵. Además, habilitaron una línea directa (*hotline* del T-MEC) “*para la recepción de información confidencial enviada por las partes interesadas sobre cuestiones laborales entre los países integrantes del T-MEC*” (<https://bit.ly/3b8fOem>).

Prevención, la solución segura

Dada la trascendencia del procedimiento comentado y la activa supervisión de Estados Unidos y Canadá, la STPS, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), así como diversos organismos empresariales y especialistas, hemos enfatizado que la única forma eficaz de hacer frente a una queja emanada del MLRR es a través de la prevención, cerciorándose del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de libre sindicación colectiva y real negociación colectiva.

Una herramienta valiosa y gratuita de autoevaluación

Si su empresa es instalación cubierta para los efectos del MLRR, le sugerimos auxiliarse del autodiagnóstico gratuito del CCE, desarrollado en conjunto con la STPS (accesible en <https://www.ccetmec.mx/>). Es un asunto muy serio, pero que de forma preventiva puede quedar solventado; por ello sugerimos que, de requerir asistencia para su diagnóstico e implementación, alléguese de la ayuda especializada, acérquese a su cámara empresarial o a esta asociación.

El contenido es responsabilidad de los autores.

¹ Bensusán Graciela, Middlebrook Kevin J., *Political change from the outside in: US. Trade leverage and labor rights reform in Mexico*, p. 1004, Foro Internacional (FI), LX, 2020, núm. 3, cuad. 241, 985-1039, ISSN 0185-013X; e-ISSN 2448-6523 DOI: 10.24201/ri.v60i3.2670

² Lo cual originó un círculo vicioso en el que la norma era la simulación de las relaciones laborales, ante la casi insalvable necesidad de contar con contratos de protección para salvarse contra chantajes de huelga. Floreció el negocio de este tipo de contratos dados por sindicatos con registro, pero de membrete, es decir, sin representación de los trabajadores y que se prestaban para ese fin a cambio del pago de una conveniente cuota. Esta simulación lograba una precaria paz laboral, muy pregonada por el gobierno en turno, en la que los trabajadores fueron los más perjudicados y, aunque no lo pareciera, a la larga también lo fueron las empresas; lo que ganaban eran unos cuantos a cargo de la industria de la protección y extorsión colectiva, basada en un modelo de justicia obsoleto. El interés por mantenerlo así por parte de las grandes centrales obreras, cuyos líderes se beneficiaban de él, explica por qué fue que hasta hace muy poco finalmente pudieron prosperar las reformas laborales.

³ Bensusán, Middlebrook, Op. Cit., p. 998.

⁴ Idem, p. 995.

⁵ Loredó Juan, Víctor González, *Protocolo modificadorio al T-MEC en materia laboral*, Revista Creando ValorRH, enero-febrero 2020.

⁶ <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>