

Protocolo modificadorio al T-MEC en materia laboral

¿Repercutirá en tu empresa?

Por: Juan Loredo y Víctor González, LEGAL LABORAL

“Uno halla su destino en el sendero que toma para evitarlo”
Proverbio oriental

Distorsión

Tras el anuncio hecho por EU para designar hasta cinco agregados de su Departamento de Trabajo en México, sobrevino una avalancha de información, en su mayoría sesgada y distorsionada. Estimamos oportuno contribuir a divulgar objetivamente, con sustento documental y datos verificados, de qué se trata la acción citada y cuál sería su impacto práctico en las relaciones obrero-patronales en nuestro país.

¿Qué resuelve un tratado de libre comercio?

El comercio de mercancías nacionales en el extranjero genera un gravamen. Una vez en el país adquiriente, serán sancionadas con una tarifa a su favor denominada arancel, que a su gobierno servirá para obtener recursos y proteger a su planta productiva¹ de la competencia extranjera.

Un tratado de libre comercio entre dos o más países permite comercializar productos exentos de aranceles o, en su defecto, estos últimos serán inferiores a los estipulados para mercancías similares provenientes de otros países. En nuestro caso, el primer tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (TLCAN) entró en vigor el 1 de enero

de 1994. Al ser actualizado por el nuevo T-MEC, ha preservado el libre comercio para todos los bienes originarios de la región. Así, las exportaciones mexicanas continuarán exentas del arancel en el mercado de los otros dos socios comerciales. Empero, el acuerdo contempla aspectos accesorios entre los cuáles está el laboral.

El capítulo laboral

El T-MEC contiene el capítulo laboral bajo el numeral 23², aplicable a los tres países el cual incluye el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) actualizado, incorporándose los derechos laborales plasmados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 (referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, condiciones laborales relacionadas a salarios mínimos, jornadas laborales, salud y seguridad en el trabajo); estipulándose el combate al trabajo forzoso, al trabajo infantil, a través de mecanismos de cooperación para identificar el desplazamiento de bienes manufacturados bajo esas violaciones. En consecuencia, se reconoce y asume la obligación que en los tres países exista un ambiente laboral libre de violencia. México pactó una agenda de cooperación, por tanto, hay disposiciones destinadas a facilitar

acercamientos entre los representantes de los socios sobre cuestiones emergentes y de interés recíproco; por ejemplo, la promoción de la productividad, la equidad de género, así como la efectiva inspección en el trabajo.

El Anexo 23A

En el capítulo laboral hay un Anexo específico para México³, debido a anomalías surgidas por la competencia desleal al pauperizar los salarios de los trabajadores en comparación con el resto de la región (dumping laboral); haciéndose necesario añadir el Anexo 23A en materia de representación de los trabajadores, negociación colectiva y modernización de la justicia laboral, para impulsar e implementar la reforma constitucional mexicana en materia laboral del 24 de febrero de 2017. Si bien, el 1 de mayo de 2019 se cumplió con la exigencia de reformar la normatividad laboral, quedó pendiente su implementación, aspecto que le permitía al Congreso de EU abstenerse de ratificar el tratado⁴ en abril pasado.⁵

Solución de controversias

En su capítulo 31, el T-MEC contiene el mecanismo para la solución de controversias entre los socios. Señala con énfasis que en todo momento las partes procurarán permanentemente llegar a un acuerdo respecto a la interpretación y aplicación del tratado, debiendo realizar todos los esfuerzos, vía cooperación y consultas, a fin de encontrar soluciones mutuamente satisfactorias, evitando cuestiones que pudiesen afectar el funcionamiento y aplicación del instrumento. De agotarse los buenos oficios, conciliación y mediación (medios en donde las partes contendientes deciden); se podrá acudir a un Panel, ente integrado por cinco miembros, que se avocarán a examinar la controversia y emitir recomendaciones. No obstante, su resolución puede demorar varios meses.

Protocolo Modificatorio T-MEC en materia laboral

El Anexo 23A impone a México reformar e implementar su legislación laboral. Lo primero ya está hecho, pero lo segundo tomará no menos de cuatro años. Actualmente, estamos en la etapa de transición: en materia de libertad de asociación sindical y efectiva negociación colectiva, se está en el proceso de ratificación de los Contratos Colectivos de Trabajo a través del voto libre, personal y secreto de los trabajadores de cada centro laboral. El 31 de diciembre de 2019 concluyó el plazo de 240 días para que los sindicatos reformen estatutos. Asimismo, se progresa en la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro de Asociaciones, así como en los propios de cada estado y se trabaja a marchas forzadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y locales para abatir los juicios laborales y sean sustituidas por Juzgados Laborales con un nuevo procedimiento. La implementación tendrá un costo aproximado de 900 mdd. El Gobierno de México ha reiterado su compromiso y disposición de los recursos.

Este escenario a los ojos de nuestros socios comerciales, son pasos en el camino pactado para cumplir con la agenda establecida. Pero resulta imposible completar y en este momento la implementación de la citada reforma. Si se aguardase hasta su plena implementación, la ratificación del tratado por parte de EU quedaría pendiente hasta cumplir con lo primero. En las actuales circunstancias económicas globales, regionales y locales es una alternativa inviable para México puesto que la ratificación del T-MEC implica certeza para las necesarias inversiones productivas en el país. Entonces la alternativa, negociada intensamente en meses recientes, se orientó a que el Congreso de EU ratificará el T-MEC, agregándose al apartado laboral el Protocolo Modificatorio que, entro

otros aspectos, prevé el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas, que aspira a ser una solución contenida dentro de los Buenos Oficios, Conciliación y Mediación, previstos en el artículo 31.5.1. Este mecanismo procederá siempre que una parte considere, de buena fe, que los empleados de un centro de trabajo están siendo afectados en sus derechos laborales. Además, la versión del T-MEC que la Casa Blanca remitió al Congreso para su proceso de ratificación fue adicionada con la designación de hasta cinco agregados del Departamento del Trabajo.

Al respecto, Robert E. Lighthizer⁶, representante comercial de EU, precisó que habrán de colaborar con sus pares, trabajadores y grupos de la sociedad civil en México para la implementación de la reforma en materia laboral, incluyendo la provisión de asistencia técnica y desembolso de fondos para construir capacidades, así como proveer apoyo al nuevo comité intersecretarial de asuntos laborales de la Unión Americana. Puntualiza que tales agregados no serán inspectores laborales y observarán las leyes mexicanas correspondientes. Su explicación finaliza señalando que, en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas, agregado al protocolo modificatorio, los integrantes de los paneles serán personas independientes elegidas por ambas partes y que de existir razones fundadas de buena fe para considerar que están siendo violados los derechos laborales fundamentales en un planta o centro laboral, se podrá llevar a cabo una verificación, a cargo de tales panelistas y nunca por los agregados laborales.

Conclusión

Los centros de trabajo que pueden ser objeto del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas y en su caso de una visita de verificación, son aquellos que producen mercancía o suministran un servicio

comerciado entre México, EU o Canadá, o produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de dichos socios con una mercancía o servicio de México. Se precisa que la atribución de llevar a cabo inspecciones es de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de las Secretarías de Trabajo de los estados. Por tanto, el Mecanismo deberá solicitar a las autoridades laborales nacionales de inspección, llevar a cabo tal verificación, a que podrán asistir, pero no intervenir directamente sino a través del inspector o funcionario a cargo de la diligencia. Ante el compromiso de México asumido en el Anexo 23A, resultan oportunas las medidas de seguimiento negociadas y, en todo caso, al haber cedido ellos en esa condición y que el propósito es cumplir con la implementación de la Reforma Laboral, no hay nada de qué preocuparse para quienes observan seriamente la ley. No podemos aseverar lo mismo sobre quienes orillaron a México a incurrir en dumping laboral; en cuyo caso aplica el proverbio: *“uno halla su destino en el sendero que toma para evitarlo”*.

¹ Industria, agro y empleo, entre otros sectores.

²T-MEC, Capitulo 23 y 23A, laboral, consultable en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

Protocolo Modificatorio al T-MEC https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/516595/Protocolo_Esp_BIS_COTEJO_SE_SRE.pdf

³Loredo Juan, *“Hacia la necesaria evolución del modelo de asociación sindical y justicia del trabajo”* Revista Creando Valor RH, Noviembre-Diciembre 2018.

⁴Loredo Juan, *“Reforma laboral vigente e implementada, requisito para la aprobación del TMEC”* Revista Creando Valor RH, Mayo-Junio 2019.

⁵Pelosi: *No vote on new NAFTA until Mexico changes labor laws, (Pelosi: No se votará en nuevo TLC hasta que México cambie las leyes laborales)* 2 de abril de 2019 <https://www.politico.com/story/2019/04/02/pelosi-new-nafta-mexico-1311482>

⁶Consultar la carta que Robert E. Lighthizer remitió al Subsecretario Jesús Seade, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/516967/Traducci_n_carta_del_embajador_Lighthizer_al_subsecretario_Seade.pdf