

LA ENTRADA EN VIGOR DEL T-MEC

APLICACIÓN E IMPACTOS EN MATERIA LABORAL

En abril de 2019 les compartimos el boletín titulado [“Efectos estructurales de la reforma constitucional y perspectivas laborales 2018-2024”](#). En esta entrega, después de procurar dar seguimiento a las condiciones extraordinarias generadas por el COVID-19, volvemos a los temas estructurales laborales que marcarán en definitiva un nuevo modelo de conducta en materia laboral.

El NAFTA y ahora el T-MEC son tratados internacionales con objetivos comerciales puntuales, sin intención de integrar en forma más completa a los países. Por ende, cuestiones migratorias, ambientales y laborales fueron inicialmente relegadas o bien marginadas dentro del alcance del tratado. El NAFTA y su acuerdo laboral paralelo NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation) se regían sobre las siguientes bases: (i) que cada país tendría obligación de cumplir y hacer cumplir su marco legal, (ii) que este marco legal debería defender los once principios laborales básicos reconocidos y protegidos por los tres países, y (iii) que los medios de solución de controversias discriminaban, en razón de la materia, la posibilidad de alcanzar un panel arbitral y la pérdida de derechos al amparo del tratado.

Así, sólo cuestiones de salario mínimo, protección de menores, la prevención de riesgos y enfermedades de trabajo podrían alcanzar esta última instancia, por lo que la violación de los ocho derechos restantes, podrían alcanzar sólo una evaluación hecha por expertos. Más de treinta violaciones fueron denunciadas ante la Comisión de Cooperación Laboral en los primeros diez años de vigencia, sin encontrar que los reclamos tuvieran consecuencias para los países firmantes.

Una de las lecciones de la globalización incide en que

los costos laborales son uno de los mayores factores de competitividad internacional. Por ello, el T-MEC refuerza la protección de los derechos laborales y recoge expresamente la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, y concede igualdad de protección a todos los derechos laborales que tutela el tratado. El Capítulo 23 del T-MEC dispone derechos sustantivos específicos, mecanismos de cooperación, revisión, dialogo y consultas en caso de controversia. A pesar de que cada país conserva plenamente la facultad de responsabilizarse del cumplimiento de sus respectivas leyes, el alcance cooperativo entre los países incluye temas como “los sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de las leyes laborales...” y “la capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales”, lo que denota un ánimo de mayor supervisión entre las partes.

Además, Estados Unidos impuso al Estado Mexicano, durante la negociación del Tratado, el Anexo 23-A, que obliga a nuestro país a:

- I. Establecer en sus leyes laborales, el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas y negociación colectiva y a organizar, formar y afiliarse a un sindicato;
- II. Prohibir el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores;
- III. Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y sindicatos;

- IV. Establecer: (i) una entidad independiente para la conciliación y el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, y (ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales;
- V. Disponer un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales se lleven a cabo a través de un voto personal, libre y secreto; y
- VI. Adoptar legislación que requiera: (i) la verificación de que los contratos colectivos cumplen con el apoyo de los trabajadores; (ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto; (iii) los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la legislación verificando que los trabajadores conocen el contrato y apoyan la revisión; y (iv) que los contratos sean de acceso público.

Las obligaciones contenidas en el Anexo referido prueban un cambio sensible en la forma de ver el tema laboral dentro del Tratado. Los compromisos de índole colectivo, relativos a la sindicalización, democracia sindical y contratación colectiva, así como la administración de justicia a través del poder judicial son mayúsculos y pueden representar riesgos al status quo. Desde nuestro punto de vista, hay varios factores delicados que habría que atender porque, seguramente, serán materia de denuncias inmediatas, a saber:

- I. La experiencia del NAALC durante los primeros años de vigencia;
- II. El número de contratos colectivos de administración sin actividad o representación sindical;
- III. El poco apetito de sindicalización y adhesión a actividades colectivas por parte de la base trabajadora;

- IV. La crítica y descrédito a nuestras prácticas salariales;
- V. El ánimo participativo de organizaciones sindicales norteamericanas, y la conformación de alianzas sindicales regionales o internacionales, particularmente en el sector automotriz, metalúrgico y minero;
- VI. El nuevo procedimiento de resolución de controversias, que permite, a través de los diálogos de cooperación preliminares, consultas, consultas ministeriales, y conforme al procedimiento de solución de controversias del Tratado, mediante los informes (resoluciones) que adopten los paneles conformados por expertos de los tres países, resolver si ciertas prácticas laborales son compatibles o no con las normas del T-MEC; y
- VII. La ampliación del procedimiento de solución de controversias del T-MEC, que permite la suspensión de beneficios arancelarios para un país en caso de que no subsanen las incompatibilidades determinadas por el panel, representando una oportunidad de presión magnífica.

De acuerdo con lo anterior, las empresas mexicanas deberán implementar decisiones estratégicas en muy corto plazo. En el ámbito de las relaciones colectivas, habrá que evaluar, en apego al marco legal nacional y del T-MEC, la conveniencia de legitimar mediante la consulta y aprobación mayoritaria de los trabajadores, los contratos colectivos de trabajo, o no. Aun cuando el plazo legal que prevé la reforma del 1 mayo de 2019 es de cuatro años, es previsible que en aquellas industrias y empresas con visibilidad, interacción y eventual competencia regional el nivel de escrutinio sea muy superior. En MGGL estamos listos.