

SAI®

Derecho & Economía

Reporte SAI: Economía, comercio e inversión

Reporte Especial

Los retos laborales para México a la luz del T-MEC



Índice



Obligaciones relevantes de las Partes



Mecanismo general de solución de controversias



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en
Instalaciones Específicas



Riesgos asociados al Capítulo 23 (Laboral) del T-
MEC



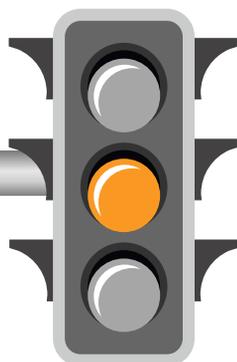
Diagnóstico y asesoría comercial y laboral, claves para
la protección de las empresas



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Los compromisos laborales que contrajo México bajo el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá ("T-MEC") pueden incidir en **mayor protección a los trabajadores** y en la **reforma sindical** que tan bien le vendría al país. De hecho, muchos de los **cambios en el marco normativo** e institucional en materia laboral han sido **resultado de obligaciones** suscritas en el **ámbito internacional**. No obstante, **México se enfrenta a un importante reto**:

Capítulo 23. Laboral



Lograr el **delicado equilibrio** entre la **protección efectiva** a los trabajadores y la **no utilización** del T-MEC como arma para **restringir de manera injustificada el comercio**. **Contra este escenario** a través del **nuevo mecanismo de solución de controversias**, el T-MEC prevé la posibilidad de **suspender su aplicación** cuando una de las Partes está abusando del mismo.

Este Capítulo incluye disposiciones ambiciosas que buscan, primordialmente:



Reafirmar los compromisos contraídos en virtud de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ("**Declaración de la OIT sobre los Derechos del Trabajo**"), ratificada por México en septiembre de 2018.



Garantizar la implementación de los derechos laborales internacionalmente reconocidos y hacer frente a algunos de los retos que rodean dichos derechos.



Promover una **mayor transparencia e involucramiento de la sociedad civil** en la aplicación de la legislación laboral.

Fue uno de los temas más delicados en las negociaciones bilaterales entre México y Estados Unidos, y continuó siéndolo hasta la firma del *Protocolo Modificadorio al T-MEC* ("**el Protocolo**"), el cual enmendó sustancialmente el texto original del Capítulo, a fin de fortalecer las reglas y mejorar la aplicación de la legislación laboral, en particular con respecto a las obligaciones de nuestro país. A continuación se presentan las principales obligaciones para las Partes, tal y como fueron modificadas por el Protocolo.



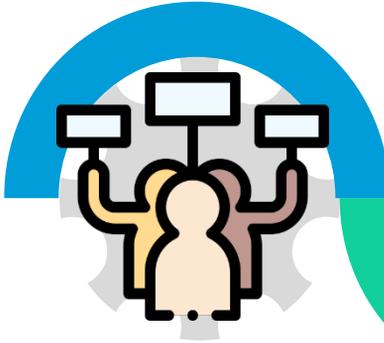
Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Obligaciones relevantes de las Partes

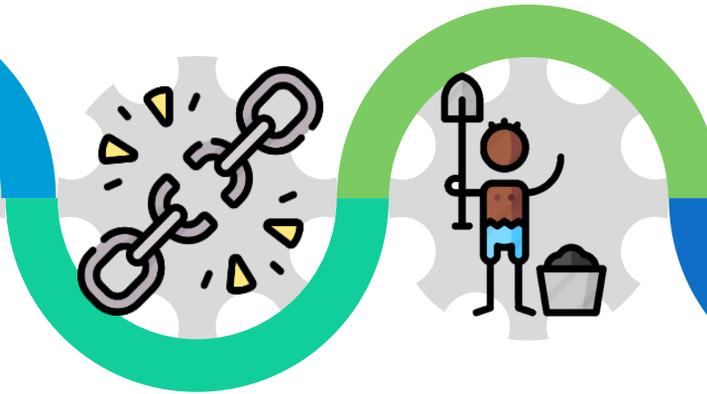
Artículo 23.3.1

- Adoptar y mantener en sus leyes, regulaciones y prácticas los siguientes derechos, tal y como están previstos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos del Trabajo:¹

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.



La abolición del trabajo infantil y prohibición de las peores formas de trabajo infantil.



La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.



La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Libertad de asociación y negociación colectiva: los derechos torales y que implican mayor reto en su observancia

Conforme al **Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México)**, estos incluyen, entre otros:

- La **elección de líderes sindicales a través del voto** personal, libre y secreto;
- El establecimiento de un **sistema eficaz en la legislación mexicana para verificar dicho voto**, y
- El establecimiento y mantenimiento de **órganos independientes encargados de registrar las elecciones sindicales**, así como de **resolver las controversias relativas a contratos colectivos y reconocimiento de sindicatos**.

¹ Estos derechos se deben adoptar y mantener, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales)

- Establecer y mantener leyes, regulaciones y prácticas que garanticen **condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.**

Artículo 23.2 (Declaración de Compromiso Compartido)

- Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, en particular, las incluidas en (i) la *Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo*, y (ii) la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*. Esta última, adoptada el 10 de junio de 2008, abarca prácticamente cualquier aspecto referente a las relaciones de trabajo.

Artículo 23.4 (No Derogación)

- **No debilitar, ni reducir los derechos laborales otorgados**, con el fin de incentivar el comercio o la inversión.

Artículo 23.5 (Aplicación de las Leyes Laborales)

- **Promover el cumplimiento de la legislación laboral**, mediante, *inter alia*: el reforzamiento de las inspecciones de trabajo, el establecimiento de comisiones obrero-patronales y la disposición de servicios de mediación, conciliación y arbitraje.

Artículo 23.6 (Trabajo Forzoso u Obligatorio)

- **Prohibir las importaciones producidas con trabajo forzoso u obligatorio**, o bien, con trabajo infantil forzoso u obligatorio.

Artículo 23.7 (Violencia contra Trabajadores)

- **No fallar en el combate a casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores**, que estén directamente relacionados con el ejercicio de cualquiera de sus derechos establecidos en el artículo 23.3 (Derechos Laborales).

Artículo 23.8 (Trabajadores Migrantes)

- **Asegurar la protección de los trabajadores migrantes** conforme a sus leyes laborales internas.

Artículo 23.9 (Discriminación en el Centro de Trabajo)

- **Implementar políticas para prevenir la discriminación laboral** basada en el sexo, orientación sexual, identidad de género, responsabilidades de cuidado y embarazo.

Artículo 23.10 (Concientización Pública y Garantías Procesales)

- Los tribunales de las Partes deben: ser justos, equitativos y transparentes; cumplir con el debido proceso legal, y no implicar costos o plazos irrazonables. Asimismo, las audiencias deben ser públicas, y las decisiones deben estar basadas en la evidencia aportada y disponibles por escrito sin demora injustificada.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Mecanismos disponibles

Dado que las obligaciones laborales de las Partes quedaron incorporadas en el capitulo principal del T-MEC y no en un Acuerdo Paralelo (como fue en el caso de esta disciplina en el marco del TLCAN), el **Capítulo 23** quedó **sujeto a la aplicación del mecanismo general de solución de controversias, dispuesto en el Capítulo 31 del Tratado**.

A su vez, el Protocolo introdujo la más importante de las modificaciones en la materia, al añadir un nuevo Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (“**MRR**”) que, en términos generales, tiene por objeto proporcionar la revisión expedita de un supuesto incumplimiento de ciertas obligaciones laborales de una Parte.

Mecanismo general de solución de controversias

✓ **Ámbito de aplicación**

- Cualquier asunto que surja conforme al Capítulo 23, en particular, las violaciones a las obligaciones laborales de las Partes.
- A fin de presentar de forma efectiva una reclamación conforme a los artículos 23.3 (Derechos Laborales), 23.4 (No Derogación), 23.5 (Aplicación de las Leyes Laborales) y 23.7 (Violencia contra Trabajadores), **el incumplimiento alegado se debe dar “en una manera que afect[a] el comercio o la inversión”**.
- El Protocolo incorporó modificaciones sustanciales para efectos de la sustanciación de este mecanismo, pues:
 - **Clarificó que el incumplimiento es “en una manera que afect[a] el comercio o la inversión” si involucra:** (i) a una persona o industria que produce un bien o suministra un servicio comercializado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que incumplió, o (ii) a una persona o industria que produce un bien o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con un bien o servicio de otra Parte, y
 - **Revirtió la carga de la prueba.** Esto implica que un panel deberá asumir que el incumplimiento de la norma laboral es “en una manera que afect[a] el comercio o la inversión”, a menos que la Parte demandada pruebe lo contrario.

✓ **Consultas laborales**

- **Antes de poder recurrir al mecanismo general de solución de controversias** de conformidad con el Capítulo 31, **las Partes deben primero atender una fase de consultas laborales**, prevista en el artículo 23.17 (Consultas Laborales).
- Su **duración** es de **75 días**, a partir de que una Parte realiza la solicitud correspondiente.
- En este período **pueden intervenir los Ministros relevantes** de las Partes involucradas, en caso de que a nivel técnico no se haya llegado a ninguna solución.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas

Objetivo

Garantizar una rápida revisión y, en su caso, reparación de una presunta “Denegación de Derechos” a trabajadores de una “Instalación Cubierta”, no para restringir el comercio.

Aplicabilidad



México-Estados Unidos



México-Canadá

El MRR sólo es aplicable cuando una Parte presume, de buena fe, que existe una “Denegación de Derechos”, esto es, cuando a trabajadores de una Instalación Cubierta le son negados dos derechos específicos: la libre asociación y la negociación colectiva.²

Sin embargo, en caso de que una Parte bajo el mecanismo general demuestre que la otra Parte violó sus obligaciones conforme a los artículos 23.3 (Derechos Laborales) o 23.5 (Aplicación de las Leyes laborales), la Parte reclamante podrá utilizar el MRR con respecto a la ley o leyes relevantes en cuestión en esa controversia por un período de dos (2) años o hasta la conclusión de la próxima revisión conjunta del Tratado.³

Sujetos afectados

El MRR afecta a las Instalaciones Cubiertas,⁴ las cuales son instalaciones de una empresa en el territorio de una Parte, que:

- producen un bien o suministran un servicio:
 - comerciado entre las Partes, o
 - que compiten en el territorio de una Parte, con un bien o un servicio de otra Parte, y
- son instalaciones en un “Sector Prioritario”,⁵ i.e. sector que produce mercancías manufacturadas (incluyendo: productos y componentes aeroespaciales, autos y autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas y cemento), suministra servicios o involucra minería. Resalta que los sectores prioritarios se revisarán anualmente, a fin de determinar si se agrega un nuevo sector.

² Artículo 31-A.2 (Denegación de Derechos) del T-MEC.

³ Artículo 31-A.12 (Expansión de Reclamaciones) del T-MEC.

⁴ Artículo 31-A.15 (Definiciones) del T-MEC.

⁵ Nota al pie 3 de los Anexos 31-A y nota al pie 4 del Anexo 31-B del T-MEC.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas

Activación

La Parte reclamante denuncia ante la Parte demandada que a los trabajadores de una Instalación Cubierta se les ha negado el derecho a la libre asociación y/o a la negociación colectiva, esto es, la presunta existencia de una Denegación de Derechos.

Inmediatamente puede retrasar la determinación de impuestos de importación⁶

Principales supuestos:

10 días para comunicar decisión sobre revisión del caso

La Parte demandada realiza la revisión del caso y concluye que **sí hay Denegación de Derechos**

La Parte demandada realiza la revisión del caso, y concluye que **no hay Denegación de Derechos**

La Parte demandada elige no revisar el caso

45 días

Consultas entre las Partes para llegar a acordar una reparación

10 días

Acuerdo sobre reparación

Reclamante considera que la Denegación:

Se ha reparado

No se ha reparado

La Parte reclamante puede solicitar un Panel Laboral respecto del nivel de reparación a adoptar

La Parte demandada también puede solicitar un panel respecto de si persiste la Denegación de Derechos.

45 días

La Parte reclamante puede solicitar la integración de un Panel Laboral

3 días hábiles a partir de la solicitud

Constitución del Panel Laboral

El Panel Laboral solicita una verificación. La Parte demandada:

La acepta

30 días

El Panel Laboral lleva a cabo la verificación

30 días

Panel Laboral emite su determinación

La rechaza

30 días

Panel Laboral emite su determinación



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas

Duración máxima



Aproximadamente **120 días**, a partir de su activación.

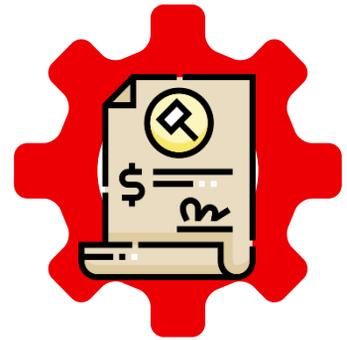
Posibles determinaciones del Panel Laboral y medidas de reparación



No existe la Denegación de Derechos



Existencia de la Denegación de Derechos



Reincidencia en la Denegación de Derechos

La Parte reclamante podrá imponer medidas de reparación, incluyendo, la suspensión del trato arancelario preferencial para los bienes manufacturados en la Instalación Cubierta, o la aplicación de sanciones sobre dichos bienes o servicios.

En caso de que una Instalación Cubierta haya recibido dos (2) determinaciones previas de Denegación de Derechos, la Parte reclamante también podrá **negar la entrada de los bienes.**

Consultas continuas

Tras la imposición de las medidas de reparación, **las Partes deben continuar las consultas**, con miras a **garantizar la pronta reparación de la Denegación de Derechos, así como la posterior eliminación de las medidas de reparación.**





Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Riesgos asociados al Capítulo 23 y su Anexo 23-A

Dado que el **MRR** sólo es aplicable entre Estados Unidos y México, y Canadá y México, **nuestro país se enfrenta al reto de una posible ola de casos en el marco de esta nueva herramienta**. Sobre todo, considerando el peso político que la materia laboral tuvo a lo largo del proceso de negociación en el plano bilateral con Estados Unidos.

La **mejor forma de prevenir** que tanto Estados Unidos, como Canadá inicien una serie de casos contra Instalaciones Cubiertas en México consiste, por supuesto, en el **cabal cumplimiento de las obligaciones laborales contenidas en el T-MEC, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo**. No obstante, resulta importante resaltar que en el MRR, las Partes establecieron un “candado” para evitar un potencial abuso de la herramienta:

Uso de buena fe del MRR

Si una Parte considera que la otra Parte no ha utilizado el mecanismo de buena fe, respecto de:

- su activación, o bien
- la imposición de medidas de reparación,

esa Parte podrá **recurrir al mecanismo general de solución de controversias**. Si el panel compuesto conforme a dicho mecanismo le favorece, podrá:

Bloquear el uso del MRR por dos (2) años a la Parte demandada



Optar por cualquier otro recurso permitido conforme al Capítulo 31 (Solución de Controversias)

Incluyendo la **suspensión de la aplicación de Tratado** (i.e. imponer represalias comerciales)



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Cumplimiento con la legislación nacional en materia laboral

En este punto, resulta relevante indicar algunos **aspectos relativos a la legislación mexicana en materia laboral**, específicamente, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, **que pudieran impactar en el cumplimiento de México con sus obligaciones laborales en el marco del Tratado.**

Reforma del 24 de febrero de 2017 a los artículos 107 y 123 Constitucionales

Tuvo **dos grandes objetivos**:



La sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ("JCA") por tribunales del trabajo dentro de los poderes judiciales federal y local, y



Asegurar la representatividad de los trabajadores en las negociaciones colectivas.

Aunque el **Decreto** por el se reformaron los artículos 107 y 123 Constitucionales **estableció un plazo de un (1) año para que el Congreso de la Unión y las legislaturas estatales hicieran las adecuaciones necesarias para su cumplimiento**, dicho "paquete legislativo" llegó hasta el 1 de mayo de 2019.

El **plazo de un año** originalmente dispuesto por esta Reforma se **alargó aún más**, pues como de detalla más adelante, la **Reforma del 1 de mayo de 2019 estableció múltiples plazos para la entrada en vigor "plena" de sus disposiciones.**

Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019

Esta Reforma **llegó a "complementar"**: (i) la **Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017**, y (ii) la **ratificación de México del Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la OIT**, el 20 de septiembre de 2018. En particular, esta Reforma fue el **resultado de**:



El **esfuerzo de México por cumplir**, en tiempo, **con sus compromisos de reforma** en la materia, **previstos en Capítulo 23 (Laboral) y el Anexo 23-A** (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México) del T-MEC, y



Un **impulso de la nueva administración por cumplir con su propia agenda política.**



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

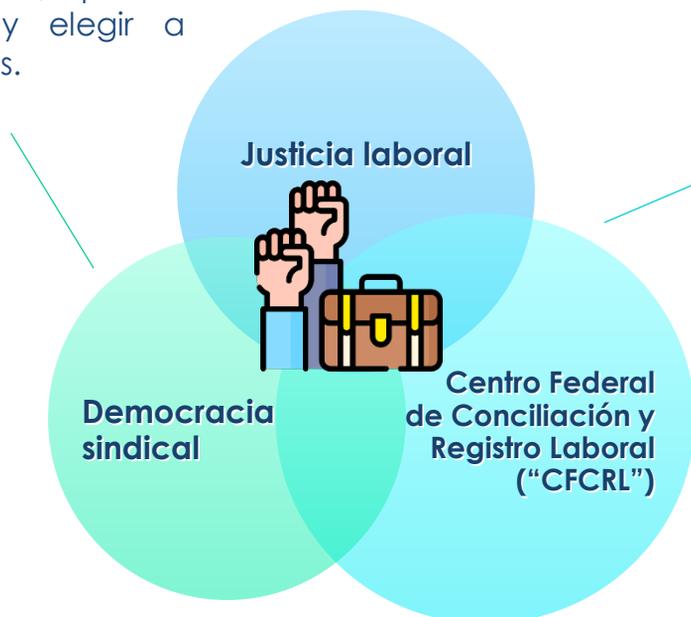
Cumplimiento con la legislación nacional en materia laboral

Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 (Cont.)

- El 1 de mayo de 2019, con más de un año de retraso, se publicó el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva* (“Decreto”).
- De forma general, esta Reforma establece claramente un **nuevo sistema laboral** en nuestro país, **el cual se sostiene sobre tres grandes pilares:**

Voto personal, libre y secreto de los trabajadores para legitimar contratos colectivos de trabajo (“CCT”) existentes, aprobar nuevos CCT, y elegir a líderes sindicales.

- Sustitución de las JCA, por **Tribunales Laborales de los poderes judiciales.**
- **Obligatoriedad** de la **conciliación prejudicial.**



Encargado de:

- Conciliar;
- Registrar sindicatos;
- Emitir Constancias de Representatividad;
- Verificar la efectiva democracia sindical.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

La Reforma Laboral vs el Anexo 23-A

La Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 fue diseñada para cumplir con los compromisos internacionales que México contrajo conforme al T-MEC, particularmente, los plasmados en el Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México). A continuación se detallan las modificaciones introducidas a la Ley Federal del Trabajo ("LFT") y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación ("LOPJF") relevantes para el cumplimiento del citado Anexo:

Principales aspectos del Anexo 23-A

Reconocer la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y prohibir la injerencia patronal en las actividades sindicales y los actos de discriminación y coerción por participar en esas actividades.



Disposiciones relevantes de la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019

- **Artículo 357 de la LFT:** salvaguarda la libertad de asociación de los trabajadores, y garantiza la protección contra actos de injerencia en la constitución, funcionamiento o administración de los sindicatos.
- **Artículo 358 de la LFT:** los miembros de sindicatos tienen derecho a la libre afiliación y participación al interior de éste.
- **Artículo 360 de la LFT:** clasificación de los sindicatos.
- **Artículo 371 de la LFT:** establece los requisitos de los estatutos.

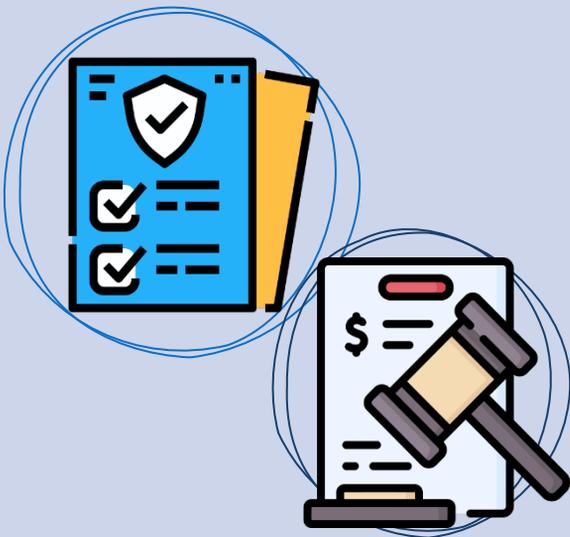


Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

La Reforma Laboral vs el Anexo 23-A (Cont.)

Principales aspectos del Anexo 23-A

Crear un órgano independiente para la conciliación de los conflictos y el registro de los CCT y establecer tribunales laborales independientes.



Garantizar que los conflictos entre sindicatos por la representación de los trabajadores sean resueltos por los tribunales laborales, mediante el voto secreto, sin dilaciones procedimentales.



Disposiciones relevantes de la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019

- **Artículo 365 y 390 de la LFT:** registro único de los sindicatos y de los CCT ante el CFCRL.
- **Capítulo IX Bis (Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral):** se constituye el CFCRL y se establecen sus atribuciones, entre las cuales destacan:
 - la conciliación en términos de lo previsto en el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 Constitucional; y
 - llevar el registro de, entre otros, todos los CCT y reglamentos interiores de trabajo de las organizaciones sindicales.
- **Artículo 604 de la LFT:** corresponde a los tribunales del Poder Judicial de la Federación, o los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y resolución de los conflictos laborales.
- **Artículos 389, 897 y 897-A de la LFT:** los tribunales deben resolver los conflictos por la titularidad de los CCT, tras consultar a los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto.
- **Art. 897-F de la LFT:** reglas para los recuentos.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

La Reforma Laboral vs el Anexo 23-A (Cont.)

Principales aspectos del Anexo 23-A

Garantizar que las elecciones sindicales se lleven a cabo mediante el voto personal, libre y secreto de los trabajadores.



Que un órgano independiente verifique, a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, que la mayoría apoya el CCT como condición para que sea registrado y surta sus efectos, debiendo constatar que el centro de trabajo realmente opera y que los trabajadores conocen el CCT.



Disposiciones relevantes de la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019

- **Artículo 371 de la LFT:** reglas para los estatutos; elecciones mediante voto directo, personal, libre y secreto; representación proporcional por género en las directivas; instancia colegiada interna que organice y califique las elecciones, etc.
- **Artículo 386 Bis de la LFT:** requisito del voto favorable de la mayoría de los trabajadores para la validez del CCT.
- **Artículo 387 de la LFT:** Constancia de Representatividad que expide el CFCRL.
- **Artículo 390 Bis de la LFT:** establece que para celebrar un CCT inicial, el sindicato deberá obtener una "Constancia de Representatividad", misma que deberá solicitarse ante el CFDRL.
- **Artículo 390 Ter de la LFT:** dispone que para que proceda el registro de un CCT o un convenio de revisión, el CFDRL verificará que su contenido haya sido aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por dicho contrato, mediante el voto personal, libre y secreto.

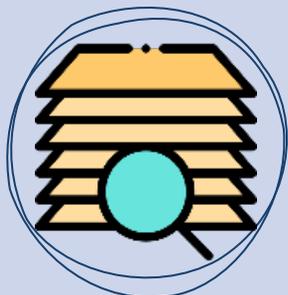


Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

La Reforma Laboral vs el Anexo 23-A (Cont.)

Principales aspectos del Anexo 23-A

Garantizar que los acuerdos de revisión de los CCT estén respaldados por la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto, como condición para su depósito, y que todos los CCT se revisen al menos una vez dentro de los primeros cuatro años de la vigencia de la nueva norma.



Establecer mecanismos de transparencia y publicidad de los CCT y los estatutos sindicales y crear un sitio web que permita su fácil consulta.



Disposiciones relevantes de la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019

- **Artículo 390 Ter y 400 Bis de la LFT:** prevé que, cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo.
- **Décimo Primero Transitorio del Decreto:** Todos los contratos colectivos existentes deberán ser revisados al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Ley (i.e. 2 de mayo de 2023). Si al término de los cuatro años el CCT no cuenta con el apoyo de los trabajadores, o bien, no se realiza la consulta de conformidad con el artículo 390 Ter de la LFT, el CCT se tendrá por terminado y sólo se conservarán las prestaciones y condiciones de trabajo benéficas para los trabajadores.
- **Artículo 365 Bis de la LFT:** establece que la CFCRL hará pública y cargará a un sitio web disponible al público (i.e. <https://centrolaboral.gob.mx/>), el texto íntegro de los documentos de registro de los sindicatos, las tomas de toma, los estatutos, las actas de asamblea, y todos los documentos contenidos en el expediente del registro sindical.
- **Artículo 391 de la LFT:** el CFCRL hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los CCT que se encuentren depositados ante la misma. Asimismo, deberá expedir a quien lo solicite copia certificada del texto más reciente de un CCT registrado.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

La Reforma Laboral vs el Anexo 23-A (Cont.)

Si bien México ha modificado su legislación nacional en materia laboral y ésta, en teoría, cumple con los compromisos internacionales contraídos al amparo del T-MEC, no se debe perder de vista que una parte crucial del cumplimiento con el Tratado yace en la implementación de dichas reformas legislativas. En ese aspecto, es importante mencionar que aún hay retrasos.

En efecto, **los Transitorios del Decreto establecen múltiples plazos para que las disposiciones de la Reforma Laboral entren “por completo” en vigor, o las instituciones creadas inicien formalmente operaciones.** Estos **plazos no están previstos en el T-MEC**, lo que **podría ocasionar conflictos relacionados con las demoras para poner en marcha los procedimientos e instituciones necesarios para cumplir con las obligaciones laborales sustantivas de México** conforme al Tratado.

En seguida se enuncian los plazos más relevantes estipulados por el Decreto, y el avance en la implementación de la reforma correspondiente.

Plazo

- **Tres años a partir de la entrada en vigor del Decreto:** instalación de Tribunales Laborales locales.
- **Cuatro años a partir de la entrada en vigor del Decreto:** instalación de Tribunales Laborales federales.
- **Dos años a partir de la entrada en vigor del Decreto:** inicio de funciones del CFCRL, en materia de registro de asociaciones sindicales y CCT.
- **Cuatro años a partir de la entrada en vigor del Decreto:** legitimación de los CCT mediante voto.

Estatus

A la fecha, **sólo en ocho (8) de los 32 estados operan los Tribunales Laborales** locales y federales.

El pasado **1 de mayo del 2021 venció el plazo** y el CFCRL **inició formalmente operaciones de registro y legitimación de los CCT.**

A **mitad del plazo, sólo se ha legitimado una parte mínima de los CCT.**



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

Los sindicatos

Adicionalmente y, como se puede notar, **los pilares que sostienen el nuevo sistema laboral en México giran en torno a los sindicatos**, a los cuales se les impusieron numerosas obligaciones. Entre dichas obligaciones destacan las siguientes:⁷

Modificar sus estatutos, a fin de que éstos **reflejen el nuevo sistema laboral**, basado en la **democracia sindical**.



Legitimar los contratos colectivos registrados, los cuales ascienden a **550,000** en el país.

No obstaculizar la participación de los trabajadores en procesos de **democracia sindical**.



Comunicar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sobre modificaciones en sus estatutos, directiva y afiliados.

Tal como se expresó previamente, resalta que, a fin de **celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo** ante el CFCL, los **sindicatos deben obtener** de éste una **“Constancia de Representatividad”**. Para ello, deben cumplir con **tener el respaldo del al menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo en cuestión**, como sigue:

- Si sólo un sindicato solicita la Constancia, basta que exhiba la lista firmada por el porcentaje antes señalado.
- Si dos o más sindicatos solicitan la Constancia, procederá una votación.

Esta regla del 30% implica que **dos o más sindicatos** de una sola empresa **podrían solicitar y, eventualmente contender** vía consulta, **por la Constancia de Representatividad**.⁸

⁷ Artículos 377, 378, Vigésimo Segundo y vigésimo Tercero transitorios de la LFT.

⁸ Artículo 390 Bis de la LFT.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

Las empresas

Por otra parte, la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 impuso a las empresas (i.e. patrones, en materia laboral), entre otras, las siguientes obligaciones:⁹

- Proporcionar a los trabajadores ejemplares del contrato colectivo de trabajo;**
- En caso de que existan varios sindicatos, **convocar a los trabajadores** al proceso de **consulta** llevado a cabo por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para elegir el sindicato que obtendrá la **Constancia de Representatividad;**
- No obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse de un sindicato, o apoyar alguno en específico, y**
- No realizar ninguna acción tendiente a controlar el/los sindicato(s) existente(s), ni intervenir en el desarrollo de la actividad sindical.**

El MRR, las empresas y los sindicatos

De lo anterior, resalta que la naturaleza de las obligaciones impuestas a los **sindicatos vis á vis** las impuestas a las empresas, es más gravosa, puesto que para los sindicatos implica una **transformación radical de la forma en la que operaban en México**. Si bien la Ley Federal del Trabajo prohíbe a las empresas intervenir en el desarrollo de la vida sindical, lo cierto es que **la salvaguarda de los derechos laborales fundamentales establecidos en el T-MEC** (i.e. libertad de asociación y negociación de los contratos colectivos) y **protegidos por el MRR, dependerá** en gran medida de que los **sindicatos y se adapten rápidamente al nuevo sistema laboral** y adopten, de forma efectiva, una operación completamente democrática.

Desde un punto de vista holístico, lo anterior resulta **preocupante** pues el **MRR afecta directamente a las Instalaciones Cubiertas de empresas** y éstas pueden ser objeto de sanciones comerciales. Sin embargo, en virtud de la **legislación mexicana**, dichas **empresas no pueden intervenir** en la forma en la que operan sus sindicatos. Lo que sí podrían hacer para protegerse, es **denunciar** ante las **autoridades laborales** las **irregularidades** que observe en los sindicatos, para **minimizar el riesgo** de **ser objeto** de las sanciones previstas en el T-MEC. Sin embargo, lo anterior, tendría sus costos para la empresa frente a su sindicato.

Finalmente, también resulta **inquietante** que los **conflictos laborales presuntamente en favor de la democratización sindical**, así como el **recurso al MRR** pueden estar **sujetos a intereses particulares**. En ese contexto, es **esencial** que se lleve a cabo un **análisis de la intencionalidad** de estas controversias y los **resultados de dicho análisis** se pongan a **disposición del público**, a fin de evitar el abuso del MRR.

⁹ Artículos 110, 132 y 133 de la LFT.



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

Diagnóstico y asesoría comercial y laboral: claves para la protección de las empresas

En este contexto, es **esencial** que las **empresas mexicanas del sector manufacturero, ya sean exportadoras o productoras que destinan sus bienes al mercado nacional, realicen un ejercicio de autodiagnóstico**, a fin de determinar:

- **El estado que guardan las relaciones laborales con su(s) sindicato(s) y trabajadores y, de esta forma, sepan las áreas de oportunidad en las que deben trabajar para dar cabal cumplimiento a las nuevas disposiciones** en materia laboral;
- **Si son competidoras de alguna empresa de Estados Unidos o Canadá;** y
- **El riesgo (alto, medio bajo) de que, de ser el caso, alguna empresa de Estados Unidos o Canadá promueva ante sus autoridades competentes, la activación del MRR, en contra de México** para ganar posición en el mercado nacional.

Adicional a este ejercicio de **autodiagnóstico**, es **deseable que las empresas mexicanas añadan la asesoría integral en las materias comercial y laboral, para garantizar una efectiva interlocución y asistencia a las autoridades encargadas de la defensa de México y la Instalación Cubierta y, en general, un estricto apego con lo dispuesto en el Tratado y en la legislación nacional.**

Lo anterior cobra particular relevancia considerando que, durante el curso de este año se han presentado, por separado, las **primeras dos solicitudes para activar el MRR en contra de México** por la presunta Denegación de Derechos en Instalaciones Cubiertas de:



General Motors



Tridonex

Ambos procedimientos evidencian la **intención** de los sindicatos en **Estados Unidos**, y del USTR de **hacer que México cumpla con sus obligaciones laborales internacionales.**



Los retos laborales para México a la luz del T-MEC

General Motors



- **12 de mayo:** la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos ("USTR", por su sigla en inglés) presentó formalmente a México una solicitud de revisión de una presunta Denegación de Derechos que tuvo lugar en la instalación de General Motors en Silao, Guanajuato en abril de 2021, durante el voto de legitimación del contrato colectivo de los trabajadores de dicha planta.
- **25 de junio:** Tras la revisión por parte de México, se iniciaron las discusiones para alcanzar un curso de reparación.
- **8 de julio:** los gobiernos de México y Estados Unidos alcanzaron y anunciaron un curso de reparación para, entre otros, brindar a los trabajadores de la instalación en Silao, la posibilidad de votar para aprobar su contrato colectivo de trabajo en condiciones libres y democráticas.
- **17 de agosto:** se llevó a cabo la votación conforme a lo acordado en el curso de reparación. Aproximadamente el 55% de los trabajadores votaron en contra del contrato colectivo de trabajo.
- Al no legitimar el contrato colectivo de trabajo, este se extingue. No obstante, los trabajadores conservan sus derechos laborales, y se abre la puerta a que se organicen y elijan a nuevos representantes, ya sea dentro del mismo sindicato o mediante la creación de uno nuevo. Como se expuso en la página 18, el sindicato que obtenga más afiliados, así como la Constancia de Representatividad, puede solicitar la celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

Tridonex

- **10 de mayo:** organizaciones sindicales y de la sociedad civil presentaron una petición a USTR para que, a su vez, éste presentara a México una solicitud de revisión de una presunta Denegación de Derechos en la instalación de Tridonex, ubicada en Matamoros, Tamaulipas.
- **9 de junio:** el gobierno de Estados Unidos envió a México la solicitud de revisión formal al amparo del MRR.
- **18 de junio:** México admitió la solicitud de revisión.
- Tras una investigación interna, México determinó que no existía una Denegación de Derechos, en virtud de que los hechos alegados tuvieron lugar antes de la entrada en vigor del T-MEC.
- **10 de agosto:** USTR anunció que alcanzó diversos acuerdos con Tridonex, incluyendo el pago de una compensación a por lo menos 154 trabajadores.



El Reporte SAI fue elaborado por profesionales de SAI Derecho & Economía, una firma con 25 años de experiencia en la prestación de servicios jurídicos, económicos y financieros y Bufete de Buen (www.sai.com.mx) (www.bufetedebeen.com.mx).

Los Socios responsables de este Reporte son los siguientes:

SAI Derecho & Economía

Beatriz Leycegui
(52) (55) 5985.6685
blg@sai.com.mx

Bufete de Buen

Carlos de Buen
(52) 55 5203-3252
carlosdebuen@bdebuen.mx