

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



Contenido

I Contexto

II Obligaciones relevantes de las Partes

III Mecanismos de solución de controversias

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

V Diagnóstico y asesoría comercial y laboral

I Contexto

- 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 tanto necesita el país.
- **Reto:** 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**.

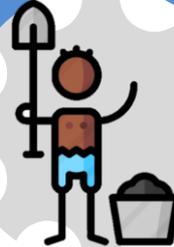
II Obligaciones relevantes de las Partes

Las Partes deben adoptar y mantener en sus leyes, regulaciones y prácticas los siguientes derechos, tal y como se prevén en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (“**Declaración de la OIT sobre los Derechos en el 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.

II Obligaciones relevantes de las Partes

- **Artículo 23.2 (Declaración de Compromiso Compartido)**
 - Las Partes **afirman sus obligaciones** como miembros de la OIT, en particular las incluidas 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*.
- **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 23.4 (No Derogación)**
 - **Obligación de no derogar leyes o regulaciones o renunciar a aplicar los derechos laborales** con el fin de incentivar el comercio o la inversión (zona franca).

II Obligaciones relevantes de las Partes

- **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).

II Obligaciones relevantes de las Partes

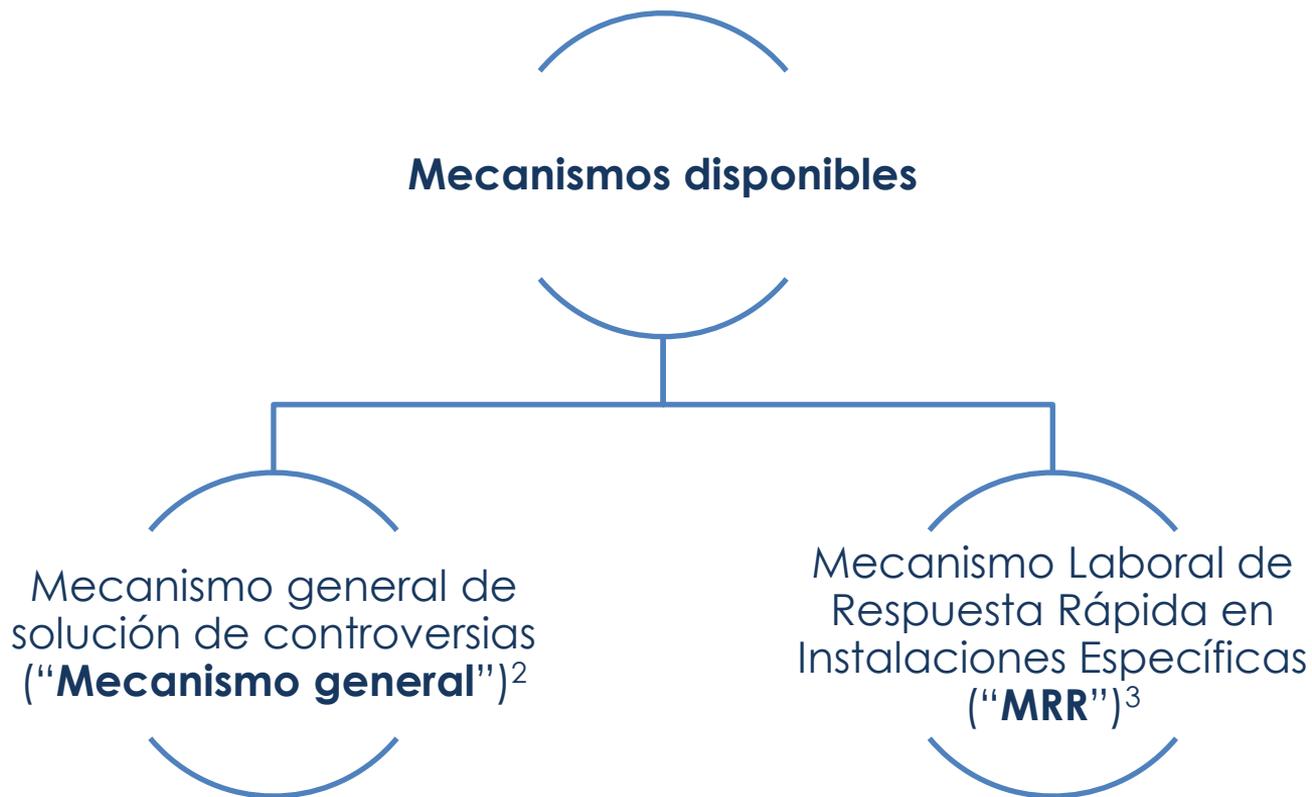
- **Artículo 23.8 (Trabajadores Migrantes)**
 - **Asegurar la protección de los trabajadores migrantes** conforme a sus leyes laborales internas.
- **Artículo 23.9 (Discriminación en el Centro de Trabajo)**
 - **Implementar políticas para prevenir la discriminación laboral** basada en el sexo, orientación 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.

II Obligaciones relevantes de las Partes

Libertad de asociación y negociación colectiva

- Son 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**.

III Mecanismos de solución de controversias



² Capítulo 31 (Solución de Controversias) del T-MEC.

³ Introducido a través del Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá ("Protocolo").

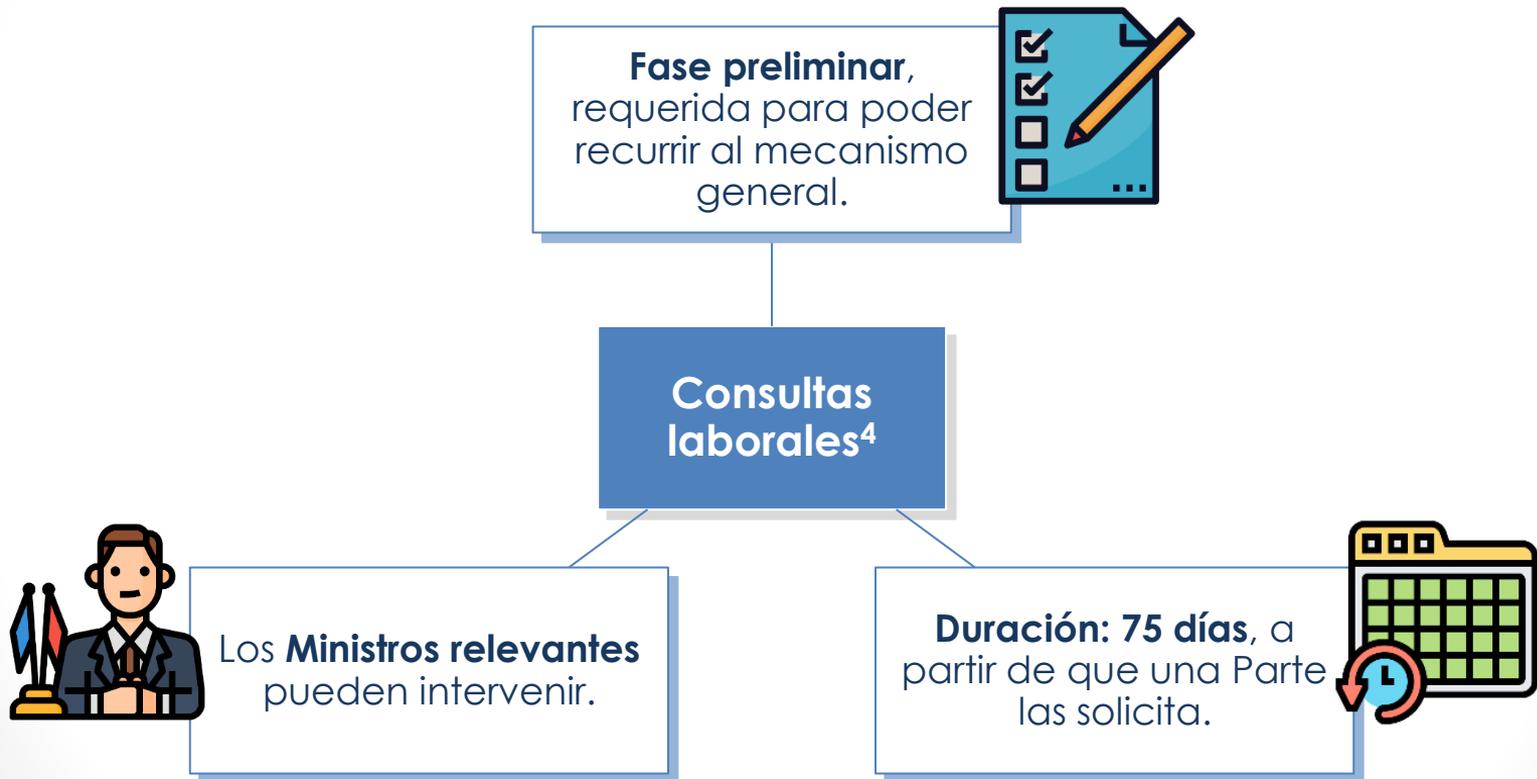
III Mecanismos de solución de controversias

Mecanismo general

- Aplica a cualquier asunto que surja conforme al Capítulo 23, en particular, las violaciones a las obligaciones laborales.
- Para presentar **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 a la inversión,”** esto **es si involucra:**
 - 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
 - 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.
- El Protocolo **revirtió la carga de la prueba:**
 - El 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.

III Mecanismos de solución de controversias

Mecanismo general



III Mecanismos de solución de controversias

MRR

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.

Ámbito de aplicación



México-Estados Unidos⁵

México-Canadá⁶



⁵ Anexo 31-A (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Estados Unidos) del T-MEC.

⁶ Anexo 31-B (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Canadá) del T-MEC.

III Mecanismos de solución de controversias

MRR



Sólo es **aplicable** cuando una Parte **presuma, 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.⁷

III Mecanismos de solución de controversias

MRR

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.**⁸

III Mecanismos de solución de controversias

MRR

- Afecta a las **Instalaciones Cubiertas**,⁹ las cuales son **instalaciones** en el territorio de una Parte, que:
 - **produce una mercancía o suministra 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”,¹⁰ i.e., sector que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios o involucra minería.**
- Los sectores prioritarios se revisarán anualmente para determinar si se agrega un nuevo sector.

⁹ Artículo 31-A.15 (Definiciones) del T-MEC.

¹⁰ Nota al pie 3 de los Anexos 31-A y nota al pie 4 del Anexo 31-B del T-MEC.

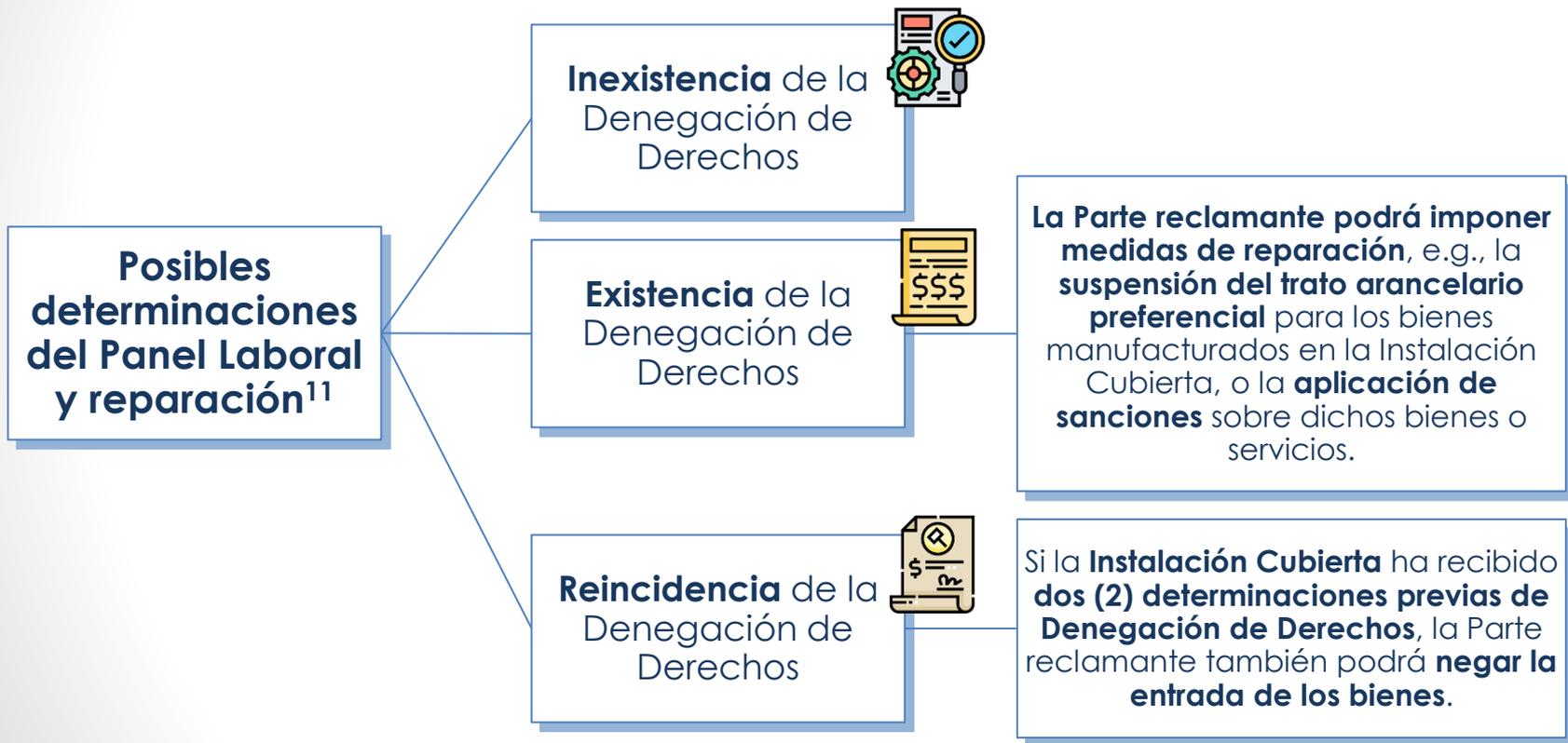
III Mecanismos de solución de controversias

MRR



III Mecanismos de solución de controversias

MRR



III Mecanismos de solución de controversias

MRR

- **Duración máxima:** aproximadamente **120 días** a partir de su activación.
- Tras la imposición de las medidas de reparación, **las Partes deben continuar las consultas**, a fin de **garantizar la pronta reparación de la Denegación de Derechos** y la **eliminación de las medidas**.¹²

III Mecanismos de solución de controversias

Uso de buena fe del MRR¹³

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

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

esa Parte podrá **recurrir al mecanismo general**.

III Mecanismos de solución de controversias

Uso de buena fe del MRR

Si el panel compuesto conforme al mecanismo general le favorece, esa Parte 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 beneficios conforme al Tratado** (i.e. represalias comerciales)

III Mecanismos de solución de controversias

Durante el **2021** se han presentado 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

III Mecanismos de solución de controversias

Caso General Motors



25 de junio

Inician las discusiones para alcanzar un curso de reparación.

12 de mayo

USTR presenta a México una solicitud de revisión de una presunta Denegación de Derechos ocurrida en abril de 2021, durante el voto de legitimación del CCT existente.



8 de julio

México y Estados Unidos anuncian el curso de reparación acordado: repetir la votación en condiciones libres y democráticas, y bajo fuerte supervisión.



17 de agosto

Se lleva a cabo la votación. El 55% de los trabajadores vota en contra del CCT.



Extinción del CCT

Al no legitimar el CCT, este se extingue, pero los trabajadores conservan sus derechos laborales.



¿Qué sigue?

Los trabajadores pueden elegir nuevos líderes, dentro del mismo sindicato, o creando uno nuevo.



III Mecanismos de solución de controversias

Caso Tridonex



IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

Cumplimiento con la legislación nacional

Reforma
Constitucional del
24 de febrero de
2017

- Modificó los **artículos 107 y 123 Constitucionales**.
- **Objetivos:** sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje ("JCA") por tribunales del trabajo dentro del poder judicial, y asegurar la representatividad de los trabajadores en las negociaciones colectivas.
- El **plazo original de un (1) año** para que el **Congreso y las legislaturas locales hicieran las adecuaciones necesarias para su cumplimiento** no se cumplió.

Reforma Laboral
del 1 de mayo de
2019

- **Complementa:** la Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017, y la ratificación de México del *Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva de la OIT*.
- **Resultado del esfuerzo de México por cumplir con los compromisos previstos en el Capítulo 23** (Laboral) **y el Anexo 23-A** (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México) **del T-MEC**.

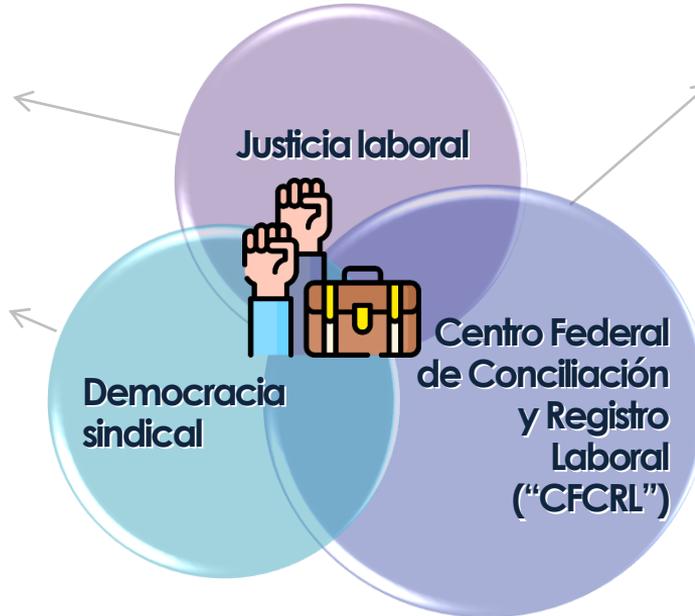
IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

Cumplimiento con la legislación nacional

La **Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019** establece un **nuevo sistema laboral**, el cual se sostiene sobre **tres grandes pilares**:

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

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



Encargado de:

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

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

| Principales aspectos del Anexo 23-A | Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019 |
|---|---|
| <p>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.</p>  | Art. 357 (libertad sindical y no injerencia) |
| | Art. 358 (libre afiliación, democracia sindical y rendición de cuentas) |
| | Art. 360 (clasificación de los sindicatos) |
| | Art. 371 (requisitos de los estatutos) |

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

| Principales aspectos del Anexo 23-A | Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019 |
|---|---|
| <p>Crear un órgano independiente para la conciliación de los conflictos y el registro de los CCT y establecer tribunales laborales independientes.</p>  | <p>Capítulo IX Bis del Título Once, arts. 590-A a 590-D (Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral)</p> |
| | <p>Arts. 365 y 390 (registro único de los sindicatos y de los CCT en el CFCRL)</p> |
| | <p>Art. 604 (Competencia de los tribunales laborales de los poderes judiciales)</p> |

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

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.



Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

Art. 371 (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.)

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

Principales aspectos del Anexo 23-A

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 las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

Arts. 389, 897 y 897-A (los tribunales deben resolver los conflictos por la titularidad de los CCT, luego de consultar a los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto)

Art. 897-F (reglas para los recuentos)

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

Principales aspectos del Anexo 23-A

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 las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

Art. 386 Bis (requisito del voto favorable de la mayoría de los trabajadores para la validez del CCT)

Art. 387 (constancia de representatividad que expide el CFCRL)

Arts. 390 Bis y 390 Ter (procedimientos para consultar a los trabajadores)

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

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.



Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

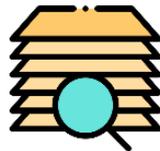
Arts. 390 Ter y 400 Bis (aprobación mayoritaria de los convenios de revisión de los CCT)

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

Principales aspectos del Anexo 23-A

Garantizar que todos los CCT se revisen al menos una vez dentro de los primeros cuatro años de la vigencia de la nueva norma.



Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

Art. Décimo Primero Transitorio del Decreto (revisión obligatoria de los CCT dentro de los primeros cuatro años de vigencia de la reforma)

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

| Principales aspectos del Anexo 23-A | Disposiciones relevantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019 |
|--|---|
| <p>Establecer mecanismos de transparencia y publicidad de los CCT y los estatutos sindicales y crear un sitio web que permita su fácil consulta.</p>  | Art. 365 Bis (registro público e integral de los documentos sindicales) |
| | Art. 391 Bis (registro público de los CCT) |

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

- Aún hay **retrasos** en la **implementación** de la **Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019**.
- Los **Transitorios del Decreto** establecen **múltiples plazos** para que la anterior **entre “por completo” en vigor**, o las instituciones creadas **inicien formalmente operaciones**.
- Estos **plazos no** están **previstos en el T-MEC**.

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El Anexo 23-A del T-MEC v. la Reforma Laboral

| | Plazo previsto en el Decreto (a partir de su entrada en vigor) | Estatus |
|---|--|---|
| Instalación de Tribunales Laborales federales | Cuatro (4) años | Sólo en ocho (8) de los 32 estados operan los Tribunales Laborales locales y federales. |
| Instalación de Tribunales Laborales locales | Tres (3) años | |
| Legitimación de los CCT mediante voto | Cuatro (4) años | A mitad del plazo, sólo se ha legitimado una parte mínima de los CCT. |

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

Los pilares que sostienen el nuevo sistema laboral giran en torno a los **sindicatos**, a los cuales **se les impusieron numerosas obligaciones**, entre las que destacan:¹⁴

Modificar sus estatutos, a fin de que éstos **reflejen** el **nuevo sistema laboral**.

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



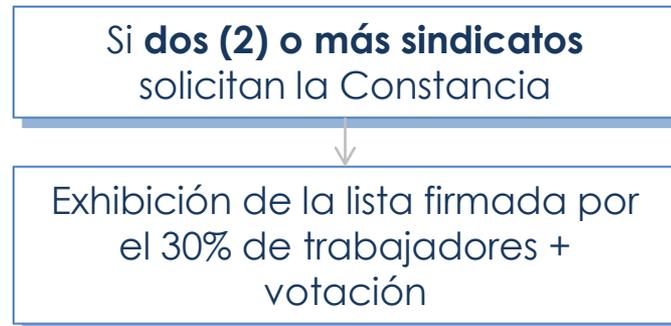
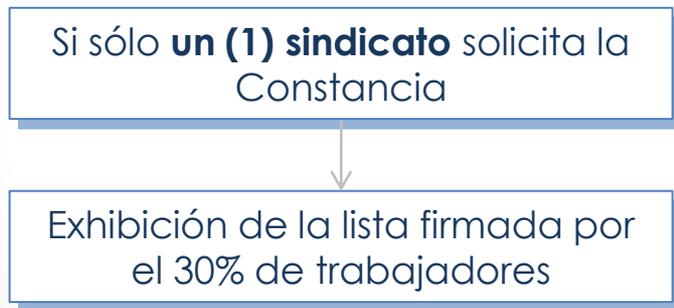
Legitimar los 550,000 CCT registrados en el país.

Comunicar al CFCRL sobre modificaciones en sus estatutos, directiva y afiliados.

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

- A fin de poder **celebrar un nuevo CCT**, los **sindicatos** deben **obtener del CFCRL** una “**Constancia de Representatividad**”.
- **Requisito:** respaldo de **al menos el 30%** de los **trabajadores cubiertos por el CCT**:



- Esta regla implica que **dos o más sindicatos podrían solicitar y, eventualmente contender por la Constancia de Representatividad.**¹⁵

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

A las **empresas** (i.e., **patrones**), la Reforma Laboral impuso, entre otras, las siguientes **obligaciones y prohibiciones**:

- **Proporcionar** gratuitamente a los trabajadores **ejemplares del CCT y de los convenios de revisión**;
- **Publicar las convocatorias** para las **consultas a los trabajadores a petición del CFCRL o del sindicato**;
- **No obligar a los trabajadores a apoyar, afiliarse o retirarse de un sindicato en específico**, y
- **No controlar** sindicatos **ni intervenir** en el desarrollo de la actividad sindical.

IV Riesgos asociados al Capítulo 23 del T-MEC

El nuevo sistema laboral: un desafío para las partes involucradas

- La **salvaguarda** de los **derechos laborales** protegidos por el MRR **depende**, en gran medida, **de que los sindicatos se adapten rápidamente al nuevo sistema laboral**.
- El MRR afecta a las **Instalaciones Cubiertas de empresas**, las cuales pueden ser objeto de sanciones. No obstante, **las empresas no pueden intervenir en la forma en que operan sus sindicatos**.
- Estas podrían denunciar ante las autoridades laborales las irregularidades que observe en los sindicatos.



V Diagnóstico y asesoría comercial y laboral

Claves para la protección de las empresas

Esencial

- Llevar a cabo un **auto diagnóstico** para determinar:
 - el **riesgo de que la empresa**, ya sea **exportadora o productora nacional**, se encuentre en una **posición de competencia vis à vis empresas de Estados Unidos o Canadá**; y
 - el **estado que guardan las relaciones laborales** con el/los sindicato(s) existentes y trabajadores.

Deseable

- Añadir a todo ejercicio de autodiagnóstico, la asesoría integral en las materias comercial y laboral, para garantizar un estricto apego con lo dispuesto en el T-MEC y en la legislación nacional.



Beatriz Leycegui Gardoqui
blg@sai.com.mx



Carlos de Buen Unna
carlosdebuen@bdebuen.mx