



Por:
Luis Enrique Cervantes
Estevez y Alonzo Bolaños

El capítulo laboral del T-MEC: Claves para prevenir la aplicación del mecanismo de respuesta rápida



Opinión
(/taxonomy/term/5)

Las diferentes solicitudes de revisión bajo el MLRR reflejan la necesidad del Estado mexicano de implementar efectivamente la reforma constitucional de febrero de 2017, y la reforma a la Ley Federal del Trabajo, de mayo de 2019. / Canva.

Implementar un área de relaciones laborales que mantenga la comunicación constante y asegure una difusión adecuada de los derechos laborales bajo el T-MEC puede evitar un MLRR.

Conforme al **capítulo 34**

(<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465768/34ESPDIsposicionesFinales.pdf>) (disposiciones finales), el **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC)** (<https://lexlatin.com/taxonomy/term/1000>) tendrá una vigencia de 16 años y será revisado de manera conjunta, por primera ocasión, al sexto año de su entrada en vigor, con la finalidad de analizar cualquier recomendación y medidas que cualquiera de las partes proponga respecto de su implementación.

Ahora bien, si tras su **primera revisión, en 2026**, las partes no confirman una renovación por otros 16 años a partir de dicho año, se deberá realizar una revisión anual hasta el 2030 y confirmar si se renovará el instrumento o se iniciará una nueva negociación.

Dicho lo anterior, a tres años y medio de su implementación, ¿cuáles son los principales aspectos que incluyó el **capítulo 23** (laboral) del T-MEC? ¿Cómo ha transcurrido su implementación? ¿Cuál ha sido su impacto en diferentes industrias?

Los **17 artículos y el anexo que comprende el capítulo 23 del T-MEC** tienen como objetivo primordial la efectiva implementación de los siguientes derechos laborales:

1. Derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva.
2. Erradicación del trabajo forzoso e infantil.
3. Eliminación de la discriminación en el trabajo.
4. Remuneración, jornadas y vacaciones dignas a todos los trabajadores, así como salud y seguridad en la fuente de trabajo.

Cabe destacar que, como parte del Protocolo Modificatorio al T-MEC

(<https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/protocolos-tmec>), se incluyó un **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)** que funciona como un medio de vigilancia para el cumplimiento de las obligaciones en materia de libertad de asociación y negociación colectiva.

Una de las principales críticas al MLRR consiste en su falta de reciprocidad, toda vez que —a diferencia de México— para Estados Unidos y Canadá una solicitud de revisión al amparo del MLRR podrá presentarse únicamente a instalaciones cubiertas bajo una orden de ejecución, tras un procedimiento interno previo.

Es decir, en el caso de México, este mecanismo se activa ante la simple sospecha de buena fe sobre denegación de los derechos laborales referidos. En contraste, en el caso de sus otros dos socios, eso ocurre solo tras agotarse las instancias previstas en el derecho interno.

México acumula 13 solicitudes de revisión

Hasta ahora se han presentado **13 solicitudes de revisión** bajo el MLRR, respecto de instalaciones cubiertas en México en relación con denegaciones a derechos de libre negociación de contratos colectivos de trabajo (**CCT**); violaciones al proceso de legitimación de CCT por interferencia de los empleadores; falta de representatividad a trabajadores por parte de los sindicatos de una instalación cubierta, entre otros, y se detallan a continuación:

Instalación cubierta	Conflicto	Acción aplicada
GENERAL MOTORS en Silao, Guanajuato.	Denegación de derechos: simulación en proceso de legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). – 12 de mayo de 2021.	El Estado mexicano inició proceso de investigación y determinó que sí había una denegación de derechos, se implementan medidas por curso de reparación conforme a lo establecido en el T-MEC (llevar nuevamente proceso de legitimación).

TRIDONEX, S. DE R.L. DE C.V. en Matamoros, Tamaulipas.	Denuncia denegación de derechos: no permitir una afiliación sindical y/o una desafiliación al sindicato a la planta de Tridonex. – 9 de junio de 2021.	El Estado mexicano no determinó procedente la consulta de denegación de derechos, toda vez que esto estaba relacionado con hechos previos a la entrada en vigor del T-MEC.
		No obstante, el gobierno de los Estados Unidos llegó a un acuerdo con la planta de Tridonex en el que se comprometía a recontractar a más de 150 empleados.
PANASONIC AUTOMOTIVE SYSTEMS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. en Reynosa, Tamaulipas.	Denegación de derechos: al no establecerse una efectiva representatividad sindical. – 18 de mayo de 2022.	El Estado mexicano inició proceso de investigación y se determinó la reinstalación de trabajadores, así como incrementos salariales a través de una nueva representación sindical.
TEKSID HIERRO DE MÉXICO, S.A. DE C.V. en Frontera, Coahuila.	Denegación de derechos: al no establecerse una efectiva representatividad sindical. – 6 de junio de 2022.	El Estado mexicano inició proceso de investigación y se determinó la reinstalación de trabajadores, así como el pago de cuotas sindicales al sindicato de efectiva representatividad.
MANUFACTURERAS VU, S. DE R.L. DE C.V. en Piedras Negras, Coahuila.	Denegación de derechos: al no establecerse una efectiva representatividad sindical, por favorecimiento patronal. – 21 de julio de 2022.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó una nueva votación de representación sindical.
MANUFACTURERAS VU, S. DE R.L. DE C.V. en Piedras Negras, Coahuila.	Denegación de derechos: interferencia patronal en actividades sindicales. – 30 de enero de 2023.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó un plan de remediación a actividades sindicales.
UNIQUE FABRICATING DE MÉXICO, S.A. DE C.V. en Santiago de Querétaro, Querétaro.	Denegación de derechos: al no establecerse una efectiva representatividad sindical, por favorecimiento patronal. – 6 de marzo de 2023.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó una nueva votación de representación sindical.
GOODYEAR SLP, S. DE R.L. DE C.V. en San Luis Potosí, San Luis Potosí.	Denegación de derechos: interferencia patronal en votación de representatividad sindical. – 22 de mayo de 2023.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó un plan de remediación.

DRAXTON MÉXICO en Irapuato, Guanajuato.	Denegación de derechos: interferencia patronal en actividades sindicales. – 31 de mayo de 2023.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó un plan de remediación.
INDUSTRIAS DEL INTERIOR, S. DE R.L. DE C.V. en Rincón de Romos, Aguascalientes.	Denegación de derechos: interferencia patronal en actividades sindicales. – 12 de junio de 2023.	El Estado mexicano inició un proceso de investigación y se determinó un plan de remediación.
GRUPO MÉXICO en Mina San Martín, Zacatecas.	Denegación de derechos: continuidad en actividades a pesar de estar en proceso de huelga y favorecer a sindicato que no cuenta con la debida representatividad. – 16 de junio de 2023.	Se determina que el conflicto está fuera del ámbito de aplicación del MLRR, toda vez que la solicitud de denegación de derechos deviene de un conflicto que se suscitó antes de la entrada en vigor del T-MEC, por lo que el MLRR no podría ser aplicado retroactivamente.
GRUPO YAZAKI, S.A. DE C.V. en León, Guanajuato.	Denegación de derechos: interferencia patronal en difusión de información sindical para votación. – 7 de agosto de 2023.	Conforme al Anexo 31-A.4 del T-MEC, México realizó una investigación en la que determinó que no hay información suficiente para determinar la denegación de derechos, toda vez que el proceso de legitimación del contrato colectivo se llevó conforme a la normativa mexicana y bajo la supervisión de la autoridad laboral correspondiente.
AEROTRANSPORTES MAS DE CARGA, S.A. DE C.V. en Ciudad de México, México.	Denegación de derechos: interferencia patronal en difusión de información sindical para votación. – 30 de agosto de 2023.	México ha iniciado una investigación.

De los 13 casos **solo uno** —relativo a la empresa **Grupo México**— ha llegado a la **solicitud de establecimiento de Panel Laboral**, esto se debe a que el Gobierno de México determinó que el objeto de la solicitud de investigación está fuera del ámbito del MLRR.

Las diferentes solicitudes de revisión bajo el MLRR que se han presentado reflejan la necesidad del Estado mexicano de implementar efectivamente la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019.

Medidas para prevenir el MRL

A lo largo de estos tres años y medio de vigencia del T-MEC se ha visto cómo el MRL ha implicado para México un constante riesgo de señalamientos abusivos. No obstante, ese riesgo puede mitigarse asegurando la no interferencia en el ejercicio de la libertad de asociación por parte de los trabajadores, así como por la negociación colectiva auténtica, en la que se ejerza efectivamente la representatividad de los trabajadores por las organizaciones que ellos han elegido; además de la no interferencia entre el sindicato y los trabajadores por parte de las empresas, a través de **actos tendientes a ejercer control sobre el sindicato**, como podría ser el **pago de las cuotas obrero-patronales** (<https://lexlatin.com/entrevistas/cuota-social-reforma-laboral-mexico-cuotas-obrero-patronales>) sin un descuento real a los salarios de los empleados.

Otra medida recomendada para prevenir la presentación de una solicitud de revisión bajo el MRL es la efectiva aplicación de los protocolos para la atención de casos de **violencia y acoso u hostigamiento** a trabajadores que busquen ejercer los derechos referidos, garantizando un mecanismo ágil de denuncia, investigación y atención dentro de los centros de trabajo, así como la implementación de un área de relaciones laborales robusta que mantenga un vínculo de comunicación con los trabajadores y que asegure una difusión adecuada de los derechos laborales de los trabajadores, así como de las consecuencias de no respetarlos bajo el T-MEC.

A través de la no interferencia patronal en el ejercicio de libertad de asociación por parte de los trabajadores y el libre ejercicio de los derechos de negociación colectiva, así como la implementación de protocolos de prevención a casos de violencia, acoso y hostigamiento laboral, no solo se mitiga el riesgo de que una solicitud de revisión bajo el MRL sea presentada, sino que contribuye a la conformación de un entorno organizacional favorable para los trabajadores, lo que contribuirá a un incremento en la productividad y una disminución de los conflictos laborales, tanto de naturaleza colectiva como individual.

Suscríbete a nuestros Boletines temáticos y entérate de las últimas tendencias jurídicas en Latam

(<https://lexlatin.com/menu-de-boletines>)

* **Luis Enrique Cervantes Estevez** (<https://lexlatin.com/abogado/luis-enrique-cervantes-estevez>), *socio de laboral y compensación corporativa*, y **Alonso Bolaños De Regil**, *asociado de laboral y compensación corporativa*, son parte de **Gonzalez Calvillo** (<https://lexlatin.com/gonzalez-calvillo-s-c>). Cervantes cuenta con más de 15 años de experiencia asesorando a clientes en todos los aspectos del derecho laboral, seguridad social y prestaciones; también asesora a clientes en asuntos de compliance relacionados con su campo de especialización. Bolaños de Regil tiene más de cinco años de experiencia asesorando clientes de los sectores de hotelería, farmacéutica, automotriz y la industria de la restauración en las áreas de su competencia.

© El contenido de LexLatin, incluyendo todas sus imágenes, ilustraciones, diseños, fotografías, videos, íconos y material escrito, está protegido por derechos de autor, marcas y demás derechos de la propiedad intelectual, y es publicado para sus suscriptores y lectores con propósitos informativos únicamente. No se permite la reproducción, modificación, copia, distribución, reedición, transmisión, proyección o explotación de cualquier forma de los materiales o contenido publicado por LexLatin, a menos que el interesado obtenga la autorización escrita de LexLatin.