

MLRR en el T-MEC: así garantiza los derechos laborales



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida:
ágil recurso del T-MEC para garantizar
derechos laborales

por Jesús Daniel Esquer Guevara

El MLRR busca reparar ágilmente las violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, y la sola presunción de violación de derechos laborales basta para activarlo.

El T-MEC contempla un novedoso recurso para que en México se cumplan las obligaciones y compromisos adquiridos en materia laboral: el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

Vale recordar que la entrada en vigor del tratado multilateral conlleva compromisos en distintas materias como:

- Cooperación económica

- Protección al medio ambiente
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Apoyo a grupos indígenas
- Protección de derechos laborales

¿Incumplimiento en materia laboral? Dos casos a considerar

[El capítulo 23 del T-MEC establece la materia laboral](#), y a poco más de un año de su entrada en vigor, nos encontramos con dos situaciones que pudieran estar violentando las disposiciones contenidas en el mencionado capítulo:

- La problemática en la [fábrica de General Motors, en Silao Guanajuato](#).
- La situación de la empresa de [autopartes Tridonex, ubicada en Matamoros, Tamaulipas](#).

¿Por qué representan un importante antecedente?

En ambos casos, **la oficina de la Representante Comercial de Estados Unidos realizó un señalamiento** a las autoridades mexicanas por la **vulneración de derechos sindicales de los trabajadores, en específico en el proceso de ratificación de su contrato colectivo**, debido a que se presentaron irregularidades graves que afectaron de manera directa el desarrollo de la votación para legitimar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es la primera vez que se implementa un innovador mecanismo de solución de controversias en tratados internacionales: el **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)**.

¿Qué es el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)?

El MLRR busca reparar efectivamente las violaciones a derechos de libertad sindical y negociación colectiva. La sola presunción basta para activarlo y corresponde al país demandado la carga de acreditarlo.

De lo contrario puede derivar en la instalación de un panel imparcial para resolver la controversia, con la facultad de imponer sanciones directamente al centro de trabajo, dentro de un plazo de aproximadamente cuatro meses.

Las etapas que componen al MLRR

1. **Recepción y admisión de la queja.** Los gobiernos de EE.UU. y Canadá crearon procedimientos internos para recibir **quejas y** en 30 días determinar su procedencia: ¿existen circunstancias mínimas que presupongan la violación de derechos laborales?
2. **Solicitud de revisión a México.** En caso de que se determine la admisión de la queja, se presenta formalmente mediante una solicitud de revisión al Gobierno mexicano por medio de la Secretaría de Economía, que tiene 45 días para determinar si existe violación de los derechos laborales.
3. **Integración de expediente.** En coordinación con distintas autoridades laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la responsable de recabar los medios probatorios.
4. **Propuesta de Plan de reparación.** En caso de encontrar que efectivamente existe una denegación de derechos, se deberá elaborar un plan de reparación viable y debidamente fundamentado, que será propuesto al país reclamante. En caso de que se acuerde lo referente al plan de reparación se procede a su ejecución, de lo

contrario se procede al establecimiento de un panel que tiene como finalidad determinar la sanción comercial.

5. **Establecimiento de un Panel imparcial.** Integrado por un representante de la parte reclamante (EE.UU. en este caso), uno de la parte demandada (México) y un tercero no nacional que lo preside. Se les otorga garantía de audiencia a las partes, es decir la oportunidad de defenderse.
6. **Imposición de sanciones comerciales.** Dependerá de la gravedad de la violación, puede ser, por ejemplo, la imposición de aranceles, hasta el bloqueo de importación de determinado producto o servicio proveniente del centro de trabajo.

Responsabilidad compartida entre Gobierno e IP

El incumplimiento del marco normativo laboral nacional e internacional, puede tener como consecuencia la activación del MLRR, y a su vez, la imposición de sanciones directas al centro de trabajo que vulnere derechos colectivos de los trabajadores.

Es decir, [la responsabilidad no recae únicamente en las autoridades de nuestro país](#), que ya están realizando un esfuerzo legislativo para adecuarse a las disposiciones de carácter internacional, también responsabiliza a los dueños del capital a respetar los derechos laborales y fomentar mejores condiciones de trabajo.

Como puede inferirse, para gozar los beneficios del T-MEC es de vital importancia:

- El cumplimiento normativo en materia laboral
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Respetar los derechos laborales
- Generar mayor productividad dentro de los centros de

trabajo y como consecuencia un mayor desarrollo económico para nuestro país.



JESÚS DANIEL ESQUER GUEVARA

ABOGADO

jesusesquer@strategofirma.com