

T- MEC: ¿sus mecanismos de solución de controversias son efectivos?



¿Tiene debilidades el Capítulo Laboral del T-MEC?

por Jesús Daniel Esquer Guevara

Aunque en el T-MEC destaca el novedoso Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, no se le han presentado los casos suficientes para verificar su efectividad.

A dos años de la entrada en vigor del T-MEC, resulta pertinente analizar los resultados que ha traído su implementación en materia laboral.

[Este tratado internacional establece esencialmente prerrogativas](#) ya previstas en la Constitución y en acuerdos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, puede generar cierto nivel de incertidumbre en sus mecanismos de solución de controversias.



Suscríbete a nuestro Newsletter

Capítulo 23, el que rige la materia Laboral del T-MEC

Primero, es importante abordar de manera breve el contenido del Capítulo 23 del T-MEC, es el enfocado en material laboral. Para simplificarlo podemos dividirlo en dos apartados:

1. El referente a los Derechos Sustantivos (Derechos Laborales Individuales y Colectivos)
2. Sobre las formas de solución de controversias (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida).



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

1. Derechos Sustantivos

Referente a los Derechos Sustantivos, cabe aclarar que se establecen prerrogativas que deben regir tanto en relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Estos derechos ya habían sido previstos por la OIT, así como en la Constitución Mexicana, que las partes reconocen y ratifican en este instrumento como:

En materia individual

- Eliminación del trabajo forzoso, la discriminación y el

trabajo infantil.

- Regulaciones en materia de salarios y seguridad y salud en el trabajo.

En materia colectiva

- Libertad de asociación.
- Derecho a la negociación colectiva.

2. Resolución de controversias

Ahora bien, en cuanto a la parte de la resolución de controversias se establecen paneles y mecanismos de coordinación para atender violaciones en materia de derechos laborales.

[Además se crea el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida \(MLRR\) para atender violaciones en materia colectiva del trabajo.](#)

Interrogantes que genera el T-MEC en materia laboral

Aunque es difícil establecer debilidades por el poco tiempo de vigencia que tiene el tratado, podríamos señalar ciertas interrogantes, que incluso pueden ser áreas de oportunidad al momento de la aplicación de dicho acuerdo internacional.

1. Carácter vinculante en la resolución de controversias

El T-MEC establece mecanismos para dirimir controversias, pero habría que analizar el carácter vinculante que pudieran tener dichas resoluciones, sobre todo en materia individual del trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 123, fracción XX, de la Constitución, los Tribunales Laborales tienen a su cargo la resolución de conflictos entre trabajadores y patrones.

En cuanto a la parte colectiva, el T-MEC permite imponer sanciones comerciales las empresas que exportan sus productos, pero las demás empresas que su producto es comercializado en el mercado nacional, no pueden acceder a dicho mecanismo.

2. Celeridad del MLRR

El plazo de 4 meses previsto para la ejecución del MLRR parece insuficiente para recabar los medios probatorios que tengan como finalidad acreditar o desvirtuar los derechos colectivos supuestamente violados.

Recordemos que para su activación únicamente se requiere de la presunción de la violación de derechos colectivos, lo que tiene como consecuencia, la carga de la prueba a México.

Esta obligación requerirá de una coordinación eficiente, prácticamente inmediata entre las autoridades al interior del país.

3. Procedimiento con tinte político y/o diplomático.

La activación del mecanismo requiere de la injerencia de Estados Unidos o Canadá, lo que impide el acceso a este mecanismo por parte de los sindicatos o de los trabajadores por separado.

Si bien es cierto, existe una página web para denunciar las violaciones laborales de manera confidencial, habría que analizar:

- Cuáles son los requisitos para que la denuncia sea procedente.
- La atención que le podrían brindar a denuncias de sectores distintos al automotriz, que hasta la fecha sólo se han presentado en esa industria.

¿Por qué existe incertidumbre sobre la eficacia del T-Mec en sus mecanismos de resolución de controversias?

Se han interpuesto cuatro quejas oficiales relacionadas con la industria automotriz, para ser resueltas a la luz del MLRR.

Si bien en distintos medios se han reportado irregularidades en las votaciones para la legitimación de contrato colectivo, [como la situación presentada en el caso de GM en Silao, Guanajuato.](#)

No se han presentado los casos suficientes que permitan verificar la efectividad del MLRR, sin embargo, no cabe duda que es un mecanismo innovador y que seguramente sufrirá ajustes que permitan su correcta aplicación.

Si bien el Tratado establece sustantivamente prerrogativas ya previstas en la Constitución y en acuerdos emitidos por la OIT, la incertidumbre recae en sus mecanismos de solución de controversias.

Las debilidades podrían surgir al momento de la aplicación práctica de lo establecido en el T-MEC, la parte adjetiva, así como el carácter vinculante que pudieran tener en materia individual.

Por otro lado, la discrecionalidad que se presenta para la activación del MLRR en materia colectiva, con base a la industria a la que pertenece la empresa señalada por violaciones en esa materia.