

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) Anexos 31-A y 31-B del Capítulo 31, T-MEC.

PROLOGO.

Ante la entrada en vigor del T-MEC el 1 de julio de 2020 resulta necesario que las empresas tomen en cuenta que en su contenido se plantean nuevos mecanismos de supervisión respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales adquiridas por el Estado Mexicano, quien además tiene la responsabilidad de velar por su estricto cumplimiento.

Estos mecanismos de supervisión y sanción aplican, respectivamente, por cuanto hace a la materia de trabajo de acuerdo con su capítulo 23 (laboral) al Gobierno Federal y por cuanto hace a las empresas en lo particular, mediante quejas específicas que se tramitan bajo el mecanismo laboral de respuesta rápida establecida en su capítulo 31 (solución de controversias).

Por estas dos vías los gobiernos de Estados Unidos y de Canadá podrían establecer sanciones arancelarias e incluso de libre tránsito a las mercancías respecto de un producto (industria, comercio o servicios o para una empresa en lo particular). Bajo esta óptica es indispensable que cada empresa se ocupe de revisar cómo se encuentra ante las obligaciones laborales tanto a su cargo como de su entorno y así pueda obtener “un primer diagnóstico” a través de la autoevaluación, es por este motivo, por el que surgió la posibilidad o recomendación de preparar este “Formulario de Auto-diagnóstico”.

Para los efectos mencionados, este documento contiene un cuestionario que las empresas podrán utilizar como una guía para autoevaluarse y verificar si en su operación se están respetando los derechos de los trabajadores en materia de Contratación Colectiva y Libertad Sindical y así alejar la posibilidad de que las empresas puedan ser demandada en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), conforme lo que establecen los Anexos 31-A y 31-B del Capítulo 31 del T-MEC (USMCA por sus siglas en ingles).

Como se ha mencionado, este formulario se refiere exclusivamente a obligaciones relativas a la libertad sindical y contratación colectiva que son los que en términos más generales pueden dar origen a una queja y generar con ello consecuencias directas a las empresas ya sea como exportadora o como parte de la cadena de suministro de una empresa exportadora, bajo el citado mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR).

ANTECEDENTES:

El 25 de febrero de 2017 entró en vigor la reforma al artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral, que entre otros temas, tratándose de cuestiones de naturaleza colectiva tanto sustantiva como procesal adicionó que:

- Para obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) por la vía de un emplazamiento a huelga o bien de común acuerdo entre empresa y sindicato, **se deberá acreditar consecuentemente que este último cuenta con la representación de los trabajadores**, que estos laboran para la empresa y que el contenido del contrato fue aprobado por la mayoría de ellos (50% + 1).
- Para asegurar el libre ejercicio de los derechos de libertad sindical y la contratación colectiva, se deberá considerar, entre otros, los siguientes **Principios:**

- a) El derecho de los empleadores y los trabajadores para constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes, la de afiliarse,

no afiliarse o desafiliarse de las mismas. A este derecho se vincula la libertad de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, actividades y formular su programa de acción.

- b) La protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación que atente contra la libertad sindical, entendiéndose por esto (acciones que la implican):
 - i. Sujetar el empleo a la condición de que se afilie o deje de ser miembro activo de un sindicato.
 - ii. Despedir a un trabajador por causa de su afiliación sindical.
- c) La no intervención o injerencia del patrón o sus representantes, entendiéndose por esta:
 - i. Que el patrón fomente la constitución de organizaciones de trabajadores.
 - ii. Sostener económicamente o en otra forma a las organizaciones de los trabajadores con el objeto de obtener control sobre las mismas.
- d) Representatividad de las organizaciones sindicales.
- e) Certeza en la celebración, firma, registro y depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo, con la organización que represente a la mayoría de los trabajadores.
- f) Garantizar la democracia sindical.
- g) Establecimiento de procedimientos, medidas e instituciones que garanticen el ejercicio de estos derechos.
- h) Estimular los procedimientos de negociación voluntaria que permitan la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo en pleno ejercicio de los derechos de libertad sindical y contratación colectiva a través de organizaciones representativas.
- i) Garantizar el ejercicio al voto personal, libre y secreto de los trabajadores en la celebración y revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, resolución de conflictos de titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo entre sindicatos, elección de dirigentes sindicales, aprobación de rendición de cuentas, elaboración y modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales.

Así mismo se estableció la creación y funcionamiento del que ahora llevará el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que con plena autonomía de gestión se encargará, entre otras cosas, del registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones y de verificar el cumplimiento de las obligaciones mencionadas, que iniciará actividades en octubre de 2020, si se cumple con lo estimado.

Posteriormente el 2 de mayo de 2019 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva que recoge los principios de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; capítulo 23 y anexo 23-A del capítulo laboral del T-MEC.

A partir del 1º de julio de 2020 entró en vigor el T-MEC cuyo anexo 23-A de acuerdo a la publicación en el DOF de 29 de junio de 2020, se regula la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México.

Los anexos 31-A (MÉXICO – E.E.U.U.) y 31-B (MÉXICO-CANADA) del Capítulo 31 del T-MEC establecen MECANISMOS LABORALES DE RESPUESTA RÁPIDA (MLRR) en instalaciones específicas (empresas), a través del cual se da trámite a las quejas presentadas mediante los procedimientos internos de cada uno de los

países y cuya resolución podrá determinar sanciones a Empresas en lo Individual, consistentes en la afectación de los beneficios arancelarios, multas, e incluso eliminando la posibilidad de la exportación por incumplimiento de:

- Derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- Por violaciones repetitivas o reiteradas de las otras obligaciones laborales del T-MEC.

El **MLRR** debe concluir en un periodo no mayor a 6 meses, distribuidos en **dos etapas**; la primera, para que el gobierno verifique la existencia del problema y trate de resolverlo y si el quejoso no queda satisfecho, en una segunda etapa, conocerá de la queja un Panel que emitirá una resolución.

Es importante considerar que al admitirse una queja se hará **presumiendo que el hecho denunciado es cierto** y corresponderá a la demanda probar que no existe o no es cierto el motivo de la queja dentro del término señalado.

Es un procedimiento más rápido que el mecanismo tradicional de solución de controversias, que se tramita en más de un año.

DERECHOS DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Como lo establecen los convenios 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse, a no sindicalizarse y dejar de pertenecer a una organización sindical. El ejercicio de este derecho, no puede tener ningún efecto en su relación individual de trabajo, ni repercusiones, sanciones, o disminución de derechos laborales.
- La Ley Federal del Trabajo señala en su título relativo a las relaciones colectivas de trabajo específicamente en sus capítulos II (sindicatos, federaciones y confederaciones) y III (contrato colectivo de trabajo) en concordancia con el Anexo 23-A del T-MEC establece expresamente que:
 - Ningún patrón podrá interferir en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, ni negarse a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido por los mismos como su representante legal.
 - Los trabajadores sindicalizados tienen derecho a elegir a sus líderes sindicales a través de un voto personal, libre, directo y secreto.
 - Para el registro de un contrato colectivo inicial, se requiere el apoyo mayoritario, (la mitad más uno) a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato.
 - Los contratos colectivos de trabajo existentes que no sean revisados a más tardar el último día de abril de 2023 (con independencia de la fecha de su vencimiento) entre la empresa y el sindicato, mediante acuerdos apoyados por la mayoría de los trabajadores a quienes aplica el Contrato en asamblea, a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, se darán por terminados.
 - Los trabajadores deberán contar con una copia del CCT vigente.
 - La mayoría de los trabajadores cubiertos por el CCT revisado, deben apoyar su contenido a través de un voto personal, libre directo y secreto.
 - Los patrones deben coadyuvar y facilitar los procesos de elección y votación de los diferentes aspectos relacionados con la vida sindical.

Es importante destacar que el cumplimiento de los principios, derechos y obligaciones mencionados se ubica en tres esferas: la primera atribuible al patrón; la segunda atribuible a los sindicatos; y la tercera al gobierno.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EN LA ESFERA DE CUMPLIMIENTO DE LOS –PATRONES- SI SE RESPETAN LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

I. Derecho de los trabajadores para constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y la de afiliarse, no afiliarse o desafilarse de las mismas.

1. ¿ Se respeta el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y/o pertenecer a estas?

Sí No NA

2. ¿ Se respeta el derecho de los trabajadores de afiliarse, desafilarse o no afiliarse a organizaciones sindicales?

Sí No NA

3. ¿Participó por algún medio en la organización sindical de los trabajadores de la empresa y en la redacción de sus estatutos?

Sí No NA

4. ¿Ha participado o intervenido de manera directa o indirecta en la organización de los trabajadores para elegir a sus representantes sindicales?

Sí No NA

5. ¿Participó o intervino de manera directa o indirecta en la organización de los trabajadores para ejercer el derecho de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción?

Sí No NA

6. ¿La empresa sujeta o ha sujetado la permanencia de empleo de un trabajador a la condición de que se encuentre afiliado a un sindicato?

Sí No NA

7. ¿Ha separado, despedido o sancionado a un trabajador a causa de su afiliación sindical?

Sí No NA

8. ¿Su empresa ha fomentado la constitución o vinculación de organizaciones sindicales con sus trabajadores?

Sí No NA

9. ¿Participa en el sostenimiento económico de manera directa o bajo cualquier otra forma de la organización sindical de los trabajadores a su servicio?

Sí No NA

10. ¿Ejerce control sobre el sindicato o sus representantes?

Sí No NA

11. ¿En la toma de decisiones internas del sindicato incide de manera directa o indirecta la empresa o alguno de sus representantes?

Sí No NA

12. Existen o han existido reclamaciones ante autoridad o al interior de la empresa por parte de los trabajadores, por alguno de los puntos señalados en los numerales anteriores?

Sí No NA

II. Representatividad de las organizaciones sindicales.

Certeza en la celebración en la firma, registro y depósito de los CCT, a cargo de la organización que represente a la mayoría de los trabajadores.

1. ¿Tiene celebrado CCT con un sindicato?

Sí No NA

2. ¿Las actividades que abarca o que realizan los trabajadores afiliados al sindicato, son compatibles con las actividades de la empresa y de los trabajadores a su servicio?

Sí No NA

3. ¿Los estatutos del sindicato están actualizados conforme a la reforma a la Ley Federal del Trabajo?

Sí No NA

4. ¿Los trabajadores conocen al sindicato?

Sí No NA

5. ¿Los trabajadores al servicio de su organización están afiliados a dicho sindicato?

Sí No NA

6. ¿Él o los sindicatos cuentan con los formatos de afiliación firmados de los trabajadores a su servicio?

Sí No NA

7. ¿El o los sindicatos tienen actualizados y registrados los padrones de socios ante la autoridad competente?

Sí No NA

8. ¿Los trabajadores al servicio de la organización pagan una cuota sindical periódica al sindicato a través de un descuento por nómina?

Sí No NA

9. El Sindicato participa activamente con los trabajadores sindicalizados?

Sí No NA

10. ¿El Sindicato tiene designado(s) algún(os) delegado(os) sindical(es)?

Sí No NA

11. ¿Los trabajadores conocen al Secretario General del sindicato o alguna persona que lo represente?
Sí No NA
12. ¿Reconoce al sindicato como representante de sus trabajadores?
Sí No NA
13. ¿Permite la participación del sindicato dentro de la empresa?
Sí No NA
14. ¿Descuenta a los trabajadores y entera al sindicato la cuota sindical?
Sí No NA
15. ¿Le paga o le entera al sindicato alguna cantidad por conceptos distintos a la cuota sindical de los trabajadores?
Sí No NA
16. ¿Las cantidades económicas que cubre al sindicato distintas de la cuota sindical, están contemplados en el CCT?
Sí No NA
17. ¿El sindicato rinde cuentas semestralmente para la aprobación de sus afiliados?
Sí No NA
18. ¿Los trabajadores tienen un ejemplar del CCT?
Sí No NA
19. ¿El CCT actualizado está publicado en algún lugar visible dentro de la empresa?
Sí No NA
20. ¿Los trabajadores participan en la elaboración del pliego de peticiones para la revisión del CCT?
Sí No NA
21. ¿Los trabajadores participan activamente en el proceso de revisión del CCT?
Sí No NA
22. ¿El sindicato titular del CCT que rige en la empresa le hace saber a esta última, que el pliego de peticiones formulado con motivo de la revisión integral o salarial del mismo se elaboró en la asamblea y contó con la mayoría de los votos de los trabajadores a su servicio?
Sí No NA
23. ¿El CCT vigente fue aprobado por la mayoría de los trabajadores en una asamblea?
Sí No NA

24. ¿En caso de haber contestado en forma afirmativa la pregunta anterior, existe documento con el que se compruebe la aprobación?
- Sí No NA
25. ¿El Contrato Colectivo de Trabajo y/o la revisión del mismo fue aprobada por los trabajadores mediante voto personal, libre directo y secreto?
- Sí No NA
26. ¿Sabe si al comité del sindicato lo eligieron mediante el voto personal, libre, directo y secreto?
- Sí No NA
27. ¿La Directiva del sindicato cuenta con su toma de nota vigente, expedida por la autoridad competente?
- Sí No NA
28. ¿Las secciones sindicales o representaciones cuentan con su toma de nota vigente o están formalmente organizadas?
- Sí No NA
29. ¿El CCT contiene cláusula de exclusión, es decir, la obligación de la empresa de separar a un trabajador por determinación del sindicato?
- Sí No NA
30. ¿El CCT incluye alguna cláusula que contenga como condición de permanencia en el trabajo, la de estar afiliado al sindicato?
- Sí No NA
31. ¿Se ha aplicado la cláusula de exclusión a algún(os) trabajador(es) a solicitud del sindicato?
- Sí No NA
32. ¿Ha recibido solicitudes de los trabajadores para que no le retenga la cuota sindical?
- Sí No NA
33. ¿Ha cumplido con lo solicitado por algún trabajador, respecto de lo señalado en el punto anterior?
- Sí No NA
34. ¿El sindicato legitimó el contenido del CCT previo aviso a la autoridad competente y a través de la consulta a la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre, secreto y directo?
- Sí No NA
35. ¿Tiene la empresa conocimiento de que la autoridad laboral ante quien se encuentra depositado su Contrato Colectivo Trabajo puede requerirle apoyo logístico o documental en el proceso de legitimación de dicho contrato por decisión propia o a petición de su sindicato titular?
- Sí No NA

36. ¿Tiene la empresa conocimiento de la obligación que tiene de proporcionar apoyo logístico o documental en el proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo a que se refiere la pregunta anterior?

Sí No NA

37. ¿Tienen constituidas las comisiones obrero patronales establecidas en la Ley Federal del Trabajo?

Sí No NA

38. ¿Los representantes de los trabajadores en las comisiones señaladas en el punto anterior actúan y dejan constancia por escrito?

Sí No NA

39. ¿Ha tenido conflictos con sus trabajadores por su afiliación sindical en los últimos dos años?

Sí No NA

40. ¿Ha tenido conflictos colectivos en la empresa con motivo de huelgas, paros ilegales o demandas de titularidad del CCT entre dos o más organizaciones sindicales en los últimos años?

Sí No NA

41. ¿Están pendientes de resolverse por la autoridad competente cualquiera de los conflictos señalados en el punto anterior?

Sí No NA

42. ¿Sabe si se ha presentado alguna queja a Derechos Humanos, Secretaría del Trabajo u otro organismo internacional derivado de lo señalado en los puntos anteriores?

Sí No NA

43. ¿El Reglamento Interior de Trabajo fue elaborado como lo establece la Ley Federal del Trabajo por una Comisión mixta de trabajadores y empresa o entre el sindicato y la empresa?

Sí No NA

44. ¿Los trabajadores conocen el Reglamento Interior de Trabajo?

Sí No NA

45. ¿Sabe si el sindicato ha rendido cuenta a los trabajadores respecto al manejo de las cuotas?

Sí No NA

NOTA IMPORTANTE.- La aplicación de este cuestionario no representa garantía alguna que libere a una empresa o establecimiento de ser sujeto de alguna reclamación o queja laboral o por supuesta denegación de derechos de sindicación o de negociación colectiva, contemplados en los mecanismos laborales de respuesta rápida.