



VON WOBESER

ESG ARTICLES

MLRR: un mecanismo efectivo para el cumplimiento de estándares laborales colectivos

Por: Luis Miguel Jiménez, *Socio*
Rodolfo Trampe, *Socio*

Los criterios ESG (ambiental, social y gobierno corporativo, por sus siglas en inglés) son cada vez más la base sobre la cual se fundamentan decisiones de inversión a nivel mundial. Aunque estos criterios son una herramienta para evaluar la sustentabilidad de las empresas, no están incorporados a la legislación mexicana y, por ende, no resultan obligatorios.

Algunos países y bloques comerciales están discutiendo alternativas para su cumplimiento, tanto en sus jurisdicciones como en las de los países con quienes tienen relaciones comerciales. Europa, por ejemplo, está considerando imponer aranceles a la importación de bienes manufacturados en países que no priorizan el cambio climático, lo cual debe analizarse cuidadosamente para evitar la violación de cualquier tratado internacional en vigor.

Estándares de Responsabilidad Social bajo el T-MEC

Cumplir con los criterios ESG implica lograr un balance efectivo entre la generación de empleos y de ingresos, y la protección de los derechos fundamentales de

los trabajadores, así como de ciertos estándares laborales.¹ Sin embargo, la complejidad de las cadenas de suministro globales dificulta enormemente la validación de las relaciones laborales en cada jurisdicción.

No obstante, los Estados Unidos de América y México dieron un gran paso cuando incluyeron en el Anexo 31-A del Tratado entre México, EE.UU. y Canadá (T-MEC), un mecanismo laboral diseñado para hacer cumplir estándares laborales de carácter colectivo contenidos en el Capítulo 23 de dicho instrumento, y ciertos derechos laborales fundamentales en circunstancias específicas.²

El llamado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) pretende que las empresas con presencia física en México garanticen a sus trabajadores su derecho a la Libre Asociación y Negociación Colectiva en las “instalaciones

¹ Tal y como están definidos en diversos tratados internacionales como aquellos logrados bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

² El Anexo 31-B del T-MEC contiene un mecanismo similar, aplicable solo entre México y Canadá, mismo que no se aborda por cuestiones de brevedad.

cubiertas”.³ Las empresas que pueden ser afectadas por el MLRR son las que manufacturan bienes o prestan servicios en “instalaciones cubiertas” dentro de sectores considerados como “prioritarios”.

El incumplimiento de dichos estándares resultaría en que EE. UU. adopte, después de seguir un procedimiento arbitral expedito, medidas para restringir o desincentivar las exportaciones mexicanas desde instalaciones cubiertas o desde otras instalaciones controladas por la misma empresa.⁴

Generalidades del MLRR bajo el T-MEC

Cualquier persona puede formular una queja ante el departamento de Asuntos Laborales y de Comercio de EE.UU. Si se considera que existe una denegación de derechos laborales, el representante comercial de este país podrá solicitar la activación del MLRR. La sola presunción de que existe una denegación de derechos es suficiente para activar el MLRR, con lo cual se transfiere a México la carga de probar lo contrario.

El MLRR está diseñado para desahogarse entre México y EE.UU. Sin embargo, México tendrá que trabajar con la empresa involucrada y su sindicato para responder de forma contundente y oportuna. Su respuesta puede consistir en negar o aceptar la existencia de denegación de derechos y proponer e implementar una medida correctiva. Cualquier diferencia al respecto se planteará ante un panel arbitral, cuya determinación será la base para imponer sanciones.

Potenciales sanciones y restricciones

Las sanciones o restricciones sólo podrán afectar a la empresa involucrada y no al sector productivo. EE.UU. podrá, preventivamente, retrasar la liquidación de la

3 Se precisa que dicha protección está disponible aún antes de que las disposiciones mexicanas que la otorgan entren en vigor.

4 Teóricamente, México también tendría derecho a sancionar o restringir exportaciones estadounidenses. Sin embargo, no parece una posibilidad real en el corto plazo.

correspondiente cuenta aduanera a la importación de los bienes.

Dicha nación también podrá imponer multas a las mercancías de la empresa en su punto de entrada a EE.UU., cuyo importe y condiciones se determinarán según las disposiciones aduaneras locales. Alternativamente, también podrá negar la aplicación del tratamiento arancelario preferencial bajo el T-MEC, siendo aplicable el Arancel de Nación Más Favorecida al amparo de la Organización Mundial del Comercio.

Si se determina que una empresa es responsable, por segunda ocasión, de una denegación de derechos, EE.UU. podrá multar de nuevo, así como negar el tratamiento arancelario preferencial respecto de bienes manufacturados en otras instalaciones cubiertas. Si una empresa es responsable por tercera ocasión, dicho país podrá bloquear la importación de los bienes a su territorio.

El MLRR ha empezado a funcionar y demostró resultados. Por ejemplo, dos empresas con operaciones en México han sido involucradas en solicitudes de activación del MLRR, debido a lo cual implementaron medidas correctivas para garantizar su cumplimiento.⁵ Una de ellas fue acusada de permitir “irregularidades” durante el procedimiento de legitimación de su contrato colectivo de trabajo, mecanismo esencial para cumplir con la Ley Federal del Trabajo y con las disposiciones del T-MEC relacionadas con la Libertad de Asociación y de Negociación Colectiva, mientras que la otra fue acusada de impedir que sus trabajadores se organizaran en otro sindicato.

Conclusiones

Los criterios ESG, los cuales son utilizados para evaluar la sustentabilidad de las empresas, están adquiriendo una mayor importancia en el ámbito de los negocios

5 Es importante señalar que todos los contratos colectivos de trabajo deben estar legitimados bajo el protocolo de legitimación aplicable antes de mayo del 2023. Si el sindicato no lleva a cabo el proceso de legitimación o si el contrato colectivo no recibe el apoyo de la mayoría de los trabajadores, éste se considerará terminado, pero los trabajadores conservaran los beneficios y condiciones contenidos en él.

a nivel mundial. Sin embargo, su desarrollo y uso por parte de inversionistas, instituciones financieras y la comunidad de negocios en general, está creciendo más rápido que el marco legal de los países que requieren su cumplimiento.

En este contexto, EE.UU. encontró en el MLRR un instrumento efectivo para incentivar a las empresas mexicanas a garantizar el cumplimiento de ciertos estándares laborales colectivos bajo el T-MEC.

Al incluir en el T-MEC tanto el MLRR como las sanciones asociadas, las partes eliminaron la posibilidad de que cualquiera de ellas alegara que la restricción a las exportaciones desde instalaciones cubiertas se considerara una violación a otros acuerdos internacionales de carácter comercial. Si bien parece poco probable que otros países acepten ese tipo de mecanismos en sus próximos tratados de libre comercio, esto podría cambiar

en el futuro inmediato conforme los criterios ESG se conviertan en una tendencia aún más sólida y extendida.

Consideramos que en este contexto varios países y bloques comerciales intentarán incidir en el cumplimiento de los criterios ESG imponiendo sanciones y restricciones al intercambio comercial.

Los estándares laborales ESG ya tienen que cumplirse en México gracias a mecanismos de mercado y de tipo legal. Para reducir riesgos, las empresas deben comprender con claridad las reglas aplicables y evaluar su cumplimiento. Por esta razón, será fundamental que cuenten con asesoría legal que les ayude a comprender claramente el alcance de los criterios ESG en el ámbito laboral y eviten el incumplimiento de disposiciones internacionales, con el consecuente impacto negativo en sus operaciones y resultados financieros.

Para obtener información adicional sobre el tema de esta nota, favor de contactar a nuestros expertos:



Luis Miguel Jiménez, Socio:
+52 (55) 5258-1058
lmjimenez@vwys.com.mx



Rodolfo Trampe, Socio:
+52 (55) 5258-1054
rtrampe@vwys.com.mx

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.
Ciudad de México, 2 de diciembre de 2021.

La información incluida en esta nota no constituye, ni pretende constituir, ni debe ser interpretada como asesoría legal sobre el tema o la materia aquí tratados. Por el contrario, esta nota tiene fines informativos de carácter general. Para obtener asesoría legal sobre un asunto en particular en relación con esta materia, favor de ponerse en contacto con alguno de nuestros abogados aquí mencionados.