



T-MEC, pandemia y derechos laborales

NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA

Durante el año pasado, esto es, 2019, ocurrieron una serie de encuentros, foros y discusiones en torno a la ratificación del nuevo TLC entre los representantes y negociadores de los tres países, México, Estados Unidos y Canadá. Los dirigentes sindicales más importantes de estos países participamos en las negociaciones por el tema central de la protección a los derechos laborales plasmados en el acuerdo comercial, especialmente los de la AFL-CIO (Federación Estadunidense del Trabajo), del Congreso del Trabajo de Canadá y algunos de los más representativos de México. Finalmente, el 10 de diciembre pasado, México fue el primer país que firmó el nuevo tratado.

El T-MEC trae muchos cambios para la economía y la clase trabajadora de México. Por ejemplo, bajo el nuevo tratado no se permitirán las demandas de los inversionistas privados contra los Estados, tal como la que amenaza presentar la empresa Constellation Brands, asesorada por el despacho del presidente de la Coparmex, Gustavo de Hoyos, en respuesta a los resultados del referéndum realizado por el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador.

En el caso de la industria automotriz habrá nuevas reglas de origen que requiere que 75 por ciento del contenido de los vehículos que se fabrican en esa cadena de producción provenga de la región y 70 por ciento del acero y el aluminio utilizado, además de que hasta 45 por ciento deberá ser producido por trabajadores que ganen un promedio de 16 dólares la hora, ello con el propósito no sólo de incrementar los salarios de las personas que laboran en este sector, sino de establecer las bases para ir gradualmente igualando los ingresos en toda la región.

Este acuerdo tiende a equilibrar las percepciones y sacar a los trabajadores mexicanos del rezago histórico, haciéndolos más competitivos frente a los similares de los otros dos países. Es decir, para la clase trabajadora de México es un acto de reivindicación y de justicia, para Canadá y Estados Unidos una estrategia para frenar la fuga de inversión y empleo de sus compañías que buscan los mercados más baratos de la mano de obra, como el nuestro.

La Jornada

Por otro lado, el T-MEC abre el camino para implementar sanciones comerciales para las empresas que no respetan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, mediante el mecanismo de Respuesta Rápida incorporado en el anexo laboral del tratado. Los gobiernos de Estados Unidos y el de México están insistiendo en poner en práctica el tratado antes del primero de junio próximo. Pero el gobierno de Canadá y la industria automotriz piden prolongar esta fecha, debido a la complejidad de las nuevas reglas de origen y el impacto del coronavirus.

Mientras tanto, los gobiernos de Estados Unidos y de Canadá han emitido convocatorias públicas para candidatos a los paneles de resolución de conflictos y para los panelistas del mecanismo de Respuesta Rápida, quienes se encargarán de investigar las quejas sobre las violaciones de los derechos laborales presentados bajo el T-MEC. La intención es que haya una justicia expedita en los casos de controversias y/o despidos injustificados de trabajadores por razones políticas o de cualquier otro abuso o violación a sus derechos que estén plasmados en las nuevas leyes laborales y en las constituciones políticas de cada uno de los tres países.

En Estados Unidos ya existe un Comité de Asesoría Laboral (LAC, por sus siglas en inglés) para las negociaciones y la política de comercio, compuesto por dirigentes sindicales, que tienen una función estatutaria de brindar información y consejos al gobierno en sus decisiones comerciales y cuyos integrantes tienen acceso a los textos de los acuerdos durante las mismas discusiones. Además, para fines de asegurar un T-MEC que cumpla con las expectativas, se constituirá una mesa independiente de expertos laborales, la tercera parte nombrados por el LAC, para orientar a las autoridades en la implementación del tratado.

Por desgracia en México aún no existen tales mecanismos de transparencia y participación de la clase obrera en la negociación de los acuerdos laborales, aunque los trabajadores son los más impactados por estos acuerdos. Próximamente tendremos que nombrar a los panelistas ante el T-MEC; estos deberán ser designados en función de su experiencia en temas laborales y de su comprobada actuación ética, no en función de perfiles que cuenten con peso político o apoyo empresarial y que no respondan a intereses particulares.

Aún no existe un acuerdo o bases respecto a cómo se harán estos nombramientos, pero definitivamente el Congreso deberá aportar buenos perfiles y establecerse un proceso transparente y democrático que garantice que los mejores candidatos puedan ser elegidos. Si no se nombran los panelistas con base en esto no se cumplirá la protección que pretende hacer el T-MEC de los trabajadores y de los grandes avances que se consiguieron en el acuerdo modificatorio.

Es probable que el coronavirus complicará la entrada en vigor del T-MEC. Mientras tanto, continúan las violaciones a los derechos de los trabajadores por parte de algunas empresas, reportadas por la Red de Solidaridad con Trabajadores en Riesgo, y otras fuentes más.

En vista de la lenta implementación de nuestras reformas constitucionales en materia laboral y la crisis que la pandemia podrá provocar para las y los trabajadores, especialmente para los más



La Jornada

de ocho millones de empleados bajo los esquemas de *outsourcing* o subcontratación, con pocos o nulos derechos, es fundamental no demorar más la llegada de los nuevos instrumentos de protección que el T-MEC puede brindar a la clase obrera, sin intereses personales o de grupo. La paz laboral y la estabilidad social así lo exigen.

<https://www.jornada.com.mx/2020/04/02/opinion/016a1pol>