



Gracias por conectarte al Webinar

T-MEC – El Futuro de las Obligaciones Laborales

Conoce nuestros servicios de membresía:

- ✔ Bolsa de trabajo
- ✔ Barra de Consultoría
- ✔ Blog en Recursos Humanos
- ✔ Comités de trabajo virtuales
- ✔ Grupos de Intercambio virtuales
- ✔ Revista Creando ValoRH digital
- ✔ Revisiones Contractuales e indicadores laborales
- ✔ Webinars

Inicia 10:00 am

Conoce nuestros beneficios de membresía

contacto@amedirh.com.mx

Agradecemos asegurarte que el video y el micrófono de tu computadora se encuentren desactivados. Si quieres realizar alguna pregunta al expositor, favor de enviarla por el chat del sistema.

[**www.amedirh.com.mx**](http://www.amedirh.com.mx)

*T-MEC – El Futuro de las
Obligaciones Laborales*

Julio 2020

T-MEC

El 1 de julio inicia la vigencia del T-MEC. El tratado contiene un capítulo laboral (Capítulo 23) con las siguientes obligaciones para los tres países:

- a. Libertad de asociación y negociación colectiva efectiva
- b. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- c. Abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores
- d. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- e. Condiciones aceptables de trabajo: salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo
- f. Eliminar el fomento a la inversión vía el debilitamiento o reducción de derechos laborales.
- g. Promover el cumplimiento de la legislación vía inspecciones y la promoción de la conciencia de cumplimiento.



T-MEC

Adicionalmente, el T-MEC incluye un Anexo 23A con obligaciones específicamente para México:

- a) Implementar legislación local y prácticas para (i) la libre asociación y negociación colectiva; (ii) eliminación del trabajo forzado de menores; (iii) eliminación de todo tipo de discriminación, con un especial énfasis en la protección a la mujer.
- b) Garantizar la protección de los derechos de trabajadores migrantes;
- c) Asegurar el cumplimiento estricto de las disposiciones laborales, mediante el incremento en inspecciones;
- d) La creación de un organismo encargado del registro de sindicatos y los contratos colectivos de trabajo, así como el de resolución de conflictos colectivos.
- e) La elección de representantes sindicales por la vía democrática (voto secreto).
- f) Registrar el contrato colectivo de trabajo sólo si la empresa se encuentra en operaciones, si los empleados conocen el contrato colectivo y si están de acuerdo con el mismo.
- g) Revisión de los contratos colectivos, aprobados y acordados por la mayoría de los trabajadores, cuando menos una vez en los siguientes 4 años.
- h) Contratos colectivos de trabajo públicos

T-MEC

Recientemente, se publicó un Protocolo Modificadorio al T-MEC, que es un acuerdo paralelo entre Estados Unidos y México, que en materia laboral incluye lo siguiente:

- a. Compromiso para la aplicación efectiva de la legislación laboral y la atención de violencia contra trabajadores, protección a migrantes, combate a trabajo forzoso y protección contra la discriminación en el empleo.
- b. En casos de solución de controversias por incumplimiento, los paneles deberán dar por sentado que el incumplimiento afecta el comercio o la inversión entre las Partes, salvo que la Parte acusada demuestre lo contrario.
- c. Ante la falta de resolución de asuntos mediante consultas laborales (30 días), se procede directamente a solicitar el establecimiento de un panel: Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Los panelistas, hasta 5 por país y otro tanto por consenso se deben elegir dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Tratado.
- d. La queja se puede presentar sobre una base de “buena fe”, y los medios de reparación pueden ser (i) suspensión del trato arancelario preferencial, (ii) sanciones sobre mercancías y servicios, (iii) negar la entrada de mercancías.

El Mecanismo de Respuesta Rápida

- Deriva del Anexo 31 A y 31 B para controversias con los Estados Unidos y Canadá
- Consultas de Buena Fe (30 días)
 - Si existe acuerdo para la reparación, concluye el proceso
 - Si existe acuerdo para la reparación pero no satisface la implementación, invoca panel
 - Si no existe acuerdo para la reparación, invoca panel
- En la integración del panel se notifica a la parte demanda y en 3 días hábiles se elige a los 3 panelistas por sorteo, de las lista publicadas por cada país.
- El panel debe identificar:
 - El centro de trabajo (“instalación cubierta”)
 - Leyes relevantes de la parte demandada
 - El fundamento de buena fe de la parte reclamante
- Posteriormente el panel puede solicitar la verificación o bien, concluir en la posible existencia de Denegación de Derechos.

El Mecanismo de Respuesta Rápida

- En la solicitud de verificación puede suceder:
 - Desacuerdo entre las partes respecto a una Denegación de Derechos
 - Plan de Reparación no se implementa en el tiempo acordado
 - Plan de Reparación se implementa, pero no satisface el reclamante
- El Panel deberá verificar documentación como parte de la investigación e incluso una verificación “in-situ”.
- Para la verificación “in-situ” se notifica a la empresa y en 7 días hábiles debe responder al panel si la acepta. Si no la acepta, la parte reclamante puede solicitar en automático la existencia de una Denegación de Derechos.
- Si la empresa acepta la verificación “in-situ”, ésta se realizará durante 30 días y dentro de otros 30 días, el Panel resuelve. Pueden existir “observadores” si las partes lo acuerdan.
- En la determinación del Panel, deberá escuchar a las partes y si existe Denegación de Derechos, establecerá el curso de reparación, dará su opinión respecto a la gravedad de la violación y podrá identificar responsables.

El Mecanismo de Respuesta Rápida

- Si el Panel resuelve que existe la Denegación de Derechos, notificará a la parte demandada, y la parte reclamante notificará por escrito las sanciones a la demandada.
- La parte demandada tendrá la oportunidad de solicitar consultas dentro de los siguientes 5 días a la notificación de la resolución del Panel, en la cual podrá negociar las sanciones comerciales.
- La parte reclamante podrá imponer cualquiera de las siguientes sanciones:
 - Suspensión del tratamiento arancelario preferencial
 - Imposición de sanciones sobre las mercancías manufacturadas
 - Sanción sobre los servicios suministrados en la Instalación Cubierta
- En la determinación de la parte reclamante, respecto de la imposición de una sanción comercial, escuchará la opinión del Panel.
- La parte demandada que ha sido vencida, aún podría solicitar una oportunidad para demostrar que se ha reparado la Denegación de Derechos, o bien, solicitar una nueva verificación (nuevo periodo de 30 días).

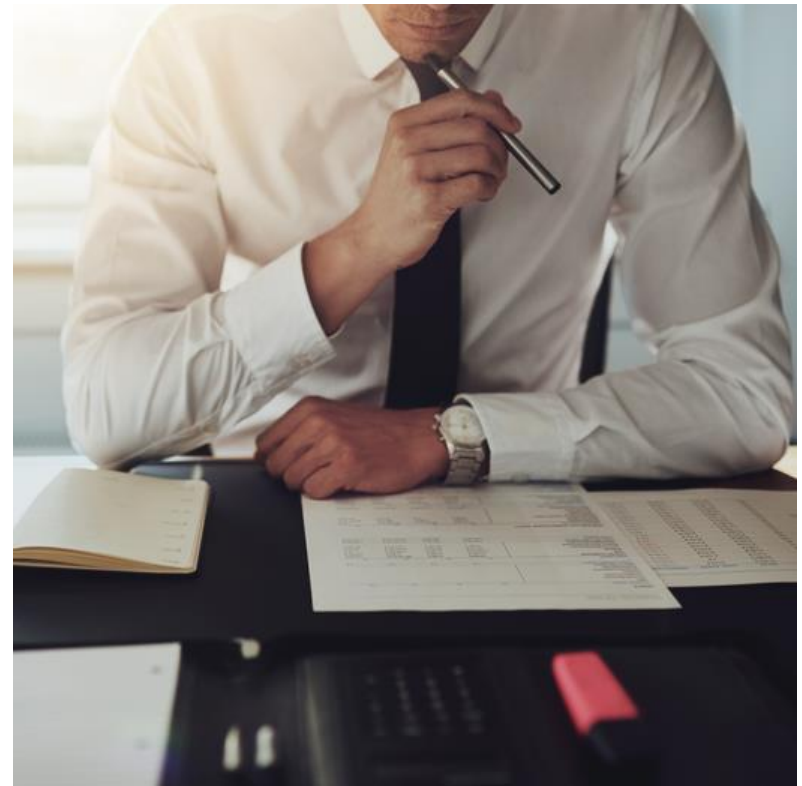
El Futuro



- Debemos asumir que existirán reclamaciones.
- Identificar si somos “instalación cubierta”: centro de trabajo que produce una mercancía o suministra un servicio (i) comerciado entre los países o (ii) que compite en el territorio de una de las partes
- Identificar si somos “actividad prioritaria”: mercancías manufacturadas, servicios, minería, productos y componentes aeroespaciales, autos, autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas, y cemento. Revisables cada año.
- El Oficial de Cumplimiento Laboral (amplio espectro conforme al Tratado)

El Futuro

- Anticipar la política pública laboral, en el contexto actual, para asegurar continuidad de operaciones
- Comité de Crisis interno en caso de una reclamación
- Reestructuración de operación y de relaciones laborales.
- La cadena de suministro como fuente de posibles riesgos.
- Frente común: sector privado, sector obrero, sector público.
- ¿Ventaja competitiva? O ¿Guerra comercial?





Agradece el apoyo de:



Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

Conoce más acerca de nuestros servicios en
www.amedirh.com.mx

O contáctanos directamente:
contacto@amedirh.com.mx

Las presentaciones de nuestros Webinars las puedes encontrar en:
<https://www.amedirh.com.mx/servicios/comunicado-amedirh-covid-19>



Ciudad de México

T.+52 (55) 5029.8500

Monterrey

T.+52 (81) 8153.3900

Querétaro

T.+52 (442) 296.6400

www.sanchezdevanny.com

Alfredo Kupfer Domínguez

Socio

akupfer@sanchezdevanny.com

Sánchez Devanny se refiere a Sánchez-Devanny Eseverri, S.C., firma mexicana de abogados que brinda servicios legales de manera integral a compañías nacionales y extranjeras.

Esta publicación sólo contiene información general y es meramente informativa. Sánchez Devanny no presta asesoría o servicios por medio de la misma. Para obtener asesoría o servicios legales debe acudir con un especialista calificado que analice su caso en particular y lo oriente antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar a su negocio.

Sánchez Devanny presta servicios legales en las áreas de Corporativo y Transaccional; Financiamiento Corporativo y de Proyectos; Comercio Exterior y Aduanas; Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería; Fiscal; Laboral, Seguridad Social, y Migratorio; Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio; Energía, Recursos Naturales y Ambiental; Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deportes; Litigio y Medios Alternativos de Solución a Controversias; Salud, Alimentos y Cosméticos; Competencia Económica; Instituciones y Servicios Financieros; Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria; y Datos Personales y de Tecnologías de la Información a clientes públicos y privados principalmente en las industrias Automotriz, Retail, Farmacéutica, Manufactura en general, Inmobiliaria y Energética.