

A todos nuestros clientes y amigos,

Como es de su conocimiento, los gobiernos de México, Estados Unidos de América y Canadá acordaron las últimas modificaciones al tratado comercial trilateral conocido como T-MEC, a los capítulos en materia laboral, farmacéutico, ambiental y en mecanismos de solución de controversias.

Respecto al tema laboral se aceptaron cambios importantes, resaltando la creación de un medio de solución de controversias a través de paneles de rápida resolución, los cuales probablemente representarán un reto para las empresas del país. A manera de resumen los cambios que ahora forman parte del T-MEC son los siguientes:

1. Los países miembros deben asegurarse que la legislación y autoridades locales cumplen con la protección de los derechos sobre la violencia y discriminación laboral, trabajo forzoso, trabajo infantil y toma medidas contra la violación de las leyes y regulaciones laborales que atenten contra las obligaciones adquiridas por las partes (especialmente México en el Anexo 23-A) o se atente contra el principio de democracia sindical.
2. Para efectos del T-MEC y los acuerdos comerciales tomados, las violaciones laborales afectan directamente al comercio o la inversión si involucra:
  - a. A una persona o industria que produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las Partes o tiene una inversión en el país acusado de la violación.
  - b. A una persona o industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de la otra Parte.
3. Si alguna de las partes considera *de buena fe* que se han **violado los derechos de libre asociación y contratación colectiva**, se podrá iniciar un *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas* entre los Estados Unidos y México (Anexo 31-A) o entre México y Canadá (Anexo 31-B) de acuerdo a las reglas siguientes:
  - a. El procedimiento está diseñado para resolver de forma expedita las violaciones cometidas por una empresa (Instalación Cubierta) dentro de algún país miembro al derecho de libre asociación y contratación colectiva.
  - b. El procedimiento requiere que un país miembro considere, de buena fe, que ocurrió alguna de las causas siguientes:
    - i. México incumple con alguna de las obligaciones adquiridas con motivo del Anexo 23-A del T-MEC.
    - ii. Estados Unidos incumple con una orden de ejecución de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board).
    - iii. Canadá incumple con una orden de ejecución de la Junta de Relaciones Industriales (Canada Industrial Relations Board).
  - c. El país acusado de incumplimiento tendrá una presunción culpabilidad, salvo prueba en contrario.
  - d. El país reclamante debe agotar un procedimiento previo mediante una **Solicitud de Revisión y Reparación** al país demandado para que **investigue y remedie internamente** la violación laboral atribuida.

- e. Si no se obtiene un resultado favorable a juicio del país reclamante, se dará inicio al **Procedimiento de Revisión y Verificación** mediante un **Panel Laboral de Respuesta Rápida** conformado por 3 individuos expertos en materia laboral previamente seleccionados por las partes.
- f. El Panel revisará la supuesta violación y enviará al país demandado una **Solicitud de Verificación** para que dentro de los 30 días siguientes realice una visita al centro de trabajo con las supuestas violaciones. Cualquiera de las partes podrá acompañar a los panelistas.
- g. Las sanciones podrán incluir la suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas en la Instalación Cubierta o la imposición de sanciones sobre las mercancías manufacturadas en, o los servicios suministrados por, la Instalación Cubierta. En caso de reincidencia en al menos 3 ocasiones la sanción podrá incluir la denegación de la entrada de las mercancías.
- h. El país demandado tiene un plazo 30 días para solicitar una **Determinación de Cumplimiento** y demostrar que ha tomado acciones contra las violaciones atribuidas en caso de ser responsable. Si transcurrido este plazo el Panel considera que las violaciones no fueron reparadas no se podrá solicitar una nueva Determinación de Cumplimiento en 180 días y las sanciones prevalecerán.
- i. En caso que este mecanismo se use sin una actuación de buena fe los países podrán acceder a los mecanismos de solución de controversias contenidos en el capítulo 31 del T-MEC y considerarse que hubo abuso de esta figura se le suspenderá su uso por 2 años (lo que puede suponer un contrapeso).

Como pueden apreciar, las modificaciones pactadas permiten que las obligaciones de este tratado internacional se extiendan a los particulares que resultan beneficiados por las reglas comerciales. A pesar de que el tratado no permite las revisiones de empresas a través de inspecciones particulares de los países, sí establece la facultad del Panel de hacer visitas *in situ* para verificar lo dicho por las partes en el proceso. No obstante, la Cámara de Representantes de Estados Unidos ha manifestado que la legislación propuesta para la aprobación del T-MEC incluirá la asignación de hasta 5 “agregados laborales” del Departamento del Trabajo para apoyar con la implementación de la reforma laboral y su debido cumplimiento.

A pesar de que el nuevo procedimiento es muy claro en sus reglas, términos y alcances, existe un riesgo de subjetividad respecto al reconocimiento que el país reclamante tenga sobre el cumplimiento de las medidas tomadas por el país demandado ante supuestas violaciones laborales en una empresa. Adicionalmente, el tratado exige que la reclamación únicamente se fundamente en la *buena fe*, lo que permitirá que las reclamaciones puedan provenir de personas ajenas al centro de trabajo y/o la relación comercial, con la única intención de desestabilizar a una empresa solo para restarle competitividad.

Sin duda este nuevo tratado internacional reitera la necesidad de revisar a profundidad el debido cumplimiento de las obligaciones laborales en los centros de trabajo. Aún está pendiente que Estados Unidos y Canadá lleven a cabo sus procesos internos de ratificación. En el Bufete Yllanes Ramos contamos con la experiencia y capacidad para asesorarlos con la implementación de estas nuevas políticas.

Lic. Fernando Yllanes Martínez  
Lic. Fernando Yllanes Almanza

---

AV. CHAPULTEPEC NO. 57-4º PISO. COLONIA CENTRO. C.P. 06040 MÉXICO, D.F. | TEL. 5578-4233 5578-7384 5578-1309 5588-3224 | FAX. 5761-3027  
[www.bufeteyllanes.com.mx](http://www.bufeteyllanes.com.mx)