

T-MEC y su impacto laboral

El pasado 10 de julio del 2020 entró en vigor el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), sustituyendo al TLCAN, y más allá de cualquier opinión, es muy importante para nosotros y nuestros clientes, su impacto en materia de cumplimiento a la normativa laboral, siendo imperante que las empresas mexicanas estén al máximo nivel de cumplimiento normativo laboral conforme a estándares internacionales.

Forma parte del T-MEC, un capítulo específico en el tema laboral, previsto en el numeral 23, y si bien, no es el único capítulo útil en temas laborales, hay que cumplirlo a cabalidad, y ya que del mismo se desprenden diversas obligaciones derivadas de Declaraciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), cuyo principal acuerdo es comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este capítulo, que tiene el siguiente listado de puntos por cumplir:

- a) La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La 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 respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo;
- f) Se reconoce el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos

laborales internacionalmente reconocidos.

g) Se reconoce el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este Capítulo.

Para lograr lo anterior, los Estados signantes acuerdan fomentar los siguientes mecanismos:

a) Nombrar y capacitar inspectores;

b) Vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección "in situ" no anunciadas

c) Buscar garantías de cumplimiento voluntario;

d) Fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;

e) Proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;

f) Iniciar procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados; y

g) Implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales.

De la misma forma, resulta imperante que los Estados busquen en su entorno interno, un clima laboral que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y es imperativo abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores, entendiendo además, la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, el establecimiento de políticas para prevenir y erradicar la discriminación laboral, implementar el respeto a la garantía de debido proceso en materia laboral, la existencia y adecuado desarrollo de inspecciones al trabajo, protocolos de seguridad y salud en el trabajo, garantizar equidad de género, promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, la

implementación de un Consejo Laboral, entre muchas otras.

Las empresas mexicanas necesitan en urgencia el adecuado asesoramiento técnico laboral, así como desarrollo e implementación de programas de cumplimiento laboral preventivo, tomando en consideración tanto los fundamentos naturales de cualquier relación laboral, como los principios técnicos derivados del propio T-MEC.



SALVADOR LÓPEZ VILLASEÑOR

DIRECTOR GENERAL

salvador@strategofirma.com