

### *Compliance* Laboral respecto al T-MEC. El incumplimiento de obligaciones laborales en México puede resultar en la imposición de sanciones

---

Bajo el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (en adelante, el T-MEC), existe la posibilidad de que empresas mexicanas manufactureras o prestadoras de servicios que nieguen a sus trabajadores el goce de ciertos derechos laborales de carácter colectivo, sean sancionadas. Las sanciones pueden consistir en la eliminación del tratamiento arancelario preferencial a las mercancías que exporten, multas e incluso la negación del acceso de las mercancías a ese mercado en caso de reincidencia.

Los derechos laborales colectivos de los trabajadores protegidos bajo el T-MEC y cuya denegación por parte de los patrones dan lugar a sanciones son: **(i)** la libertad de asociación y **(ii)** el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En este sentido, las empresas mexicanas que podrán ser auditadas son las llamadas “*Instalaciones Cubiertas*”, siempre y cuando formen parte de un “*Sector Prioritario*”. Bajo el T-MEC una “*Instalación Cubierta*” es un centro de trabajo dentro del territorio mexicano que:

- Produzca una mercancía o suministre un servicio comerciado entre las Partes (*entre México y Estados Unidos o entre México y Canadá*) o que tiene una inversión en el territorio de una Parte que ha incumplido; o
- Produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o servicio de otra Parte.

Se considera “*Sector Prioritario*” el área de la actividad económica que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios o que tiene una inversión en el territorio de una Parte relacionado con, entre otros, productos o componentes aeroespaciales, autos y autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero, aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas y cemento, así como los que involucran la minería.

La imposición de sanciones siempre derivará de un mecanismo de solución de controversias laboral denominado “*Mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas*” mediante el cual las empresas mexicanas podrán ser auditadas para determinar la posible existencia de una denegación de derechos laborales colectivos.

Por todo lo anterior, recomendamos que todos los centros de trabajo dentro de los sectores prioritarios realicen una autoevaluación para validar el cumplimiento de las obligaciones aquí referidas y en su caso, hacer las adecuaciones que sean necesarias tales como: **(i)** legitimar sus contratos colectivos de trabajo; **(ii)** verificar la democratización de los estatutos de su sindicato; **(iii)** eliminar las cláusulas de ingreso o exclusión por separación del sindicato en sus contratos colectivos; y **(iv)** eliminar cualquier práctica que promueva la injerencia de la empresa en la vida sindical.

Estamos a sus órdenes en caso de requerir información adicional o apoyo en la autoevaluación para validar el cumplimiento de estas obligaciones.

Para obtener información adicional, contactar a nuestros expertos:

**Rodolfo Trampe**, Socio:

+52 (55) 5258 1054 | [rtrampe@vwys.com.mx](mailto:rtrampe@vwys.com.mx)

**Luis Miguel Jimenez**, Socio:

+52 (55) 5258 1058 | [lmjimenez@vwys.com.mx](mailto:lmjimenez@vwys.com.mx)

**Alix Trimmer**, Asociada:

+52 (55) 5258 1054 | [atrimmer@vwys.com.mx](mailto:atrimmer@vwys.com.mx)

**Alejandro Pérez**, Asociado:

+52 (55) 5258 1054 | [alopez@vwys.com.mx](mailto:alopez@vwys.com.mx)

**VON WOBESER Y SIERRA, S.C.**  
Ciudad de México, a 24 de septiembre del 2020.

---

**ATENTAMENTE**