

T-MEC Updates

New Employment culture in Mexico resulting from T-MEC's Labor Chapter

July 2020

On July 1st, 2020 the treaty between Mexico, the United States and Canada ("T-MEC") entered into force, replacing the North American Free Trade Agreement.

Amongst many provisions impacting the way businesses should be structured under T-MEC, Chapter 23 brings several challenges aimed for improve labor relations in Mexico.

In a larger context, Mexico committed to ensure the provision of the following **employment assurances**:

1. Freedom of assembly and the right to collective bargaining.
2. Suppression of all forms of forced or compulsory work.
3. Effective abolition of child labor.
4. Elimination of work discrimination.
5. Acceptable working conditions regarding minimum wages, work hours, and occupational safety and health.

In light of Mexico's commitments, employers should bear a series of **labor obligations**, such as taking necessary measures to ensure workers representation in collective bargainings, *vis-à-vis* freedom of assembly and the effective recognition for employees to access collective bargaining.

T-MEC Actualizaciones

Nueva cultura laboral en México como resultado del capítulo laboral del T-MEC

Julio 2020

El pasado 01 de julio de 2020 entró en vigor el tratado entre México, Estados Unidos y Canadá ("T-MEC"), mismo que sustituye al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Además de las diversas disposiciones que impactarán la forma en que las empresas deben estructurarse bajo el T-MEC, el Capítulo 23 presenta varios desafíos encaminados a mejorar las relaciones laborales en México.

En un amplio contexto, México se comprometió a garantizar el cumplimiento de las siguientes **garantías laborales**:

1. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. Abolición efectiva del trabajo infantil.
4. Eliminación de la discriminación en el trabajo.
5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

A la luz de los compromisos adquiridos por México, los empleadores deberán observar una serie de **obligaciones laborales**, como tomar las medidas necesarias para garantizar la representación de los trabajadores en la negociación colectiva con relación a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

T-MEC also introduces so-called **quick response panels** under annexes 31-A and 31-B, as a form of Bilateral Labor Mechanisms for Rapid Resolution in Specific Facilities to ensure prompt remedies when labor assurances are breached through specialized arbitration panels in charge of verifying and resolving the dispute.

Whilst these new labor assurances apply to all employers in Mexico, spotlight will be put on those companies engaged in commercial transactions with other companies from the United States and Canada under T-MEC.

Companies that do not comply with the aforementioned obligations may be sanctioned through **tariff penalties or the suspension of preferential tariffs** for products and services manufactured and provided by them. Therefore, it is very important to conduct an internal revision related to these obligations to ensure that the Company is in compliance.

At **DiazIgarreda** we are ready to support you in complying with these new obligations by the elaboration of internal regulations and documents to avoid potential sanctions.

Manuel Rodriguez

Partner of the Labor Practice Group and Litigation

El T-MEC, también presenta los llamados **paneles de respuesta rápida** en los anexos 31-A y 31-B, como una forma de Mecanismo Bilateral Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas, para garantizar soluciones rápidas cuando se violan las garantías laborales, a través de paneles de arbitraje especializados y a cargo de verificar y resolver la disputa.

No obstante que estas nuevas garantías de trabajo aplican para todos los empleadores en México, tendrán especial atención aquellas empresas que realizan transacciones comerciales con otras empresas de Estados Unidos y Canadá bajo el T-MEC.

Las empresas que no observen el cumplimiento de las obligaciones citadas podrán ser sancionadas mediante la imposición de **penas arancelarias o la suspensión de aranceles preferenciales** para productos y servicios manufacturados y prestados por las mismas. En consecuencia, es muy importante realizar una revisión interna con relación a estas obligaciones para estar seguros de que la empresa está cumpliendo y puede acreditar su cumplimiento.

En **DiazIgarreda** estamos listos para apoyarlos a cumplir con estas nuevas obligaciones por medio de la elaboración de los reglamentos internos y documentos necesarios para evitar posibles sanciones.

Manuel Rodríguez

Socio del Grupo de Práctica Laboral y Litigio.