

COMPLIANCE LABORAL EN LA ERA DE LA SUPERVISIÓN PERMANENTE DEL T-MEC

Con la noticia de que el **T-MEC** podría transitar hacia un esquema de **revisiones anuales**, se abre un nuevo escenario para las empresas mexicanas, pues **se presenta un parteaguas en materia laboral** ante un proceso permanente de evaluación y mejora continua. Desde sus inicios, uno de los ejes centrales del T-MEC ha sido fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en México como condición para garantizar una competencia comercial justa y equitativa entre los países miembros.

Es importante entender que, hacer revisiones anuales implica perder la estabilidad regulatoria por periodos largos, dando **paso a una evaluación continua como elemento permanente de competitividad**. En este sentido, el Capítulo 23 del Tratado no solo ha comprometido al Estado mexicano a mantener una legislación acorde con estándares internacionales, sino también a asegurar que dicha normativa realmente se cumpla en los centros de trabajo. Por ello, **el cumplimiento laboral es un elemento estratégico** dentro de la relación comercial con Estados Unidos y Canadá, donde el respeto de derechos a trabajadores dejó de ser asuntos exclusivamente internos para convertirse en factores de evaluación con repercusiones internacionales. Dependiendo del caso, las afectaciones pueden alcanzar la relación con clientes extranjeros, la continuidad de las exportaciones, la reputación de la empresa e incluso su permanencia dentro de cadenas internacionales de suministro, tal como ha ocurrido en diversos procedimientos iniciados mediante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

Esta realidad también **está modificando la forma en que las empresas hacen negocios**, pues es cada vez más común que clientes internacionales, inversionistas, corporativos e incluso proveedores soliciten información para verificar el cumplimiento laboral de sus socios comerciales. En muchos casos, antes de concretar una operación o renovar un contrato, requieren evidencia documental sobre temas la libertad sindical, la negociación colectiva, las jornadas de trabajo, el pago de salarios y horas extras, la equidad salarial, la prohibición del trabajo forzoso e infantil, las políticas de no discriminación, los mecanismos internos de denuncia, entre otros.

En este contexto, se debe considerar que **el siguiente paso del compliance laboral será la auditoría continua** y no necesariamente porque una disposición legal así lo establezca, sino porque el propio mercado internacional exigirá a las empresas que sean capaces de demostrar de forma permanente, que cumplen con las políticas, procedimientos, controles y evidencia suficiente según los estándares laborales nacionales e internacionales. Además, será una forma de verificar que las empresas se encuentran en **constante adaptación a las regulaciones emergentes año con año**.

Así pues, la revisión periódica del T-MEC envía el mensaje de que el cumplimiento ya no puede concebirse una visión de prepararse únicamente cuando existe una inspección, demanda o requerimiento, pues eso no será suficiente. **La verdadera ventaja competitiva será mantener los procesos laborales actualizados**, documentados y en constante revisión para reducir los riesgos tanto legales, como comerciales.

Entonces, la revisión anual de T-MEC, lejos de representar únicamente un reto, **se debe ver como una oportunidad** para las empresas que han apostado por una verdadera cultura de cumplimiento. Sin duda alguna, con estos cambios **se estará impulsando la evolución del derecho laboral** mexicano, transitando de un modelo reactivo, centrado en sanciones, **hacia un sistema preventivo, verificable y con efectos que trascienden fronteras**.
