



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS DEL MECANISMO LABORAL DE
RESPUESTA RÁPIDA DEL T-MEC Y SU
IMPORTANCIA EN EL SINDICALISMO
MEXICANO”**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADA EN:

DERECHO

PRESENTA

FATIMA SUAREZ SILVA

DIRECTORA DE TESINA

MTRA. ARACELI NOLASCO GAMEZ

MATRÍCULA: 201504203

MAYO 2024



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS DEL MECANISMO LABORAL DE
RESPUESTA RÁPIDA DEL T-MEC Y SU
IMPORTANCIA EN EL SINDICALISMO
MEXICANO”**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADO EN:

DERECHO

PRESENTA

FATIMA SUAREZ SILVA

DIRECTORA DE TESINA

MTRA. ARACELI NOLASCO GAMEZ

MATRÍCULA: 201504203

MAYO 2024

Puebla, Puebla, (fecha)

Mtra. Georgina Tenorio Martínez
Directora de la Facultad de Derecho
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
PRESENTE

At'n Mtra. María Dolores Ramírez Polo
Coordinadora de Titulación y Egreso
De la Facultad de Derecho

Por este medio, les envío un cordial saludo, al tiempo que hago de su conocimiento que el(a) alumno(a) (**NOMBRE COMPLETO**), de la licenciatura (**Nombre de licenciatura**), con número de matrícula: (#), ha concluido su trabajo de tesina titulado “ ”, del cual he fungido como (Director/Revisor) de Tesina.

Dicho lo anterior, la tesina reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.

(Grado, nombre completo y firma)

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia, quienes han sido el pilar fundamental en cada paso de este camino. A mi madre y abuelos, a quienes les debo la vida, el esfuerzo incansable y el incondicional soporte que me han brindado a lo largo de este proceso. También quiero dedicar este trabajo a mis hermanos principalmente a Alejandro, a mis sobrinas y a Daniel como compañero de vida; como familia elegida e incondicional a Rubén, Rocío, Sara, Nissi, Malú y Meche, quienes han estado siempre presentes con su amor y apoyo incondicional.

A mis más cercanos amigos, Nith, Luis, Gustavo, Daniela Vargas, Fernanda Avalos, Miltón, Fernanda Silva, Alonso, Paola y Mario, les agradezco de corazón por su impulso, su aporte profesional y, sobre todo, por el invaluable apoyo emocional que me han brindado en cada etapa de este viaje. Su presencia y aliento han sido un motor indispensable en los momentos más difíciles.

A mis estimados profesores, Lolita Polo, Santibañez Ventura, Lizet Senties, cuya sabiduría, guía y apoyo incondicional han sido fundamentales en el desarrollo de mi vida profesional. Sus enseñanzas han sido faros de luz en mi camino académico, iluminando cada paso de este proceso de investigación. Agradezco profundamente su dedicación y compromiso, así como su disposición para compartir sus conocimientos y experiencias. Sin su invaluable orientación, este trabajo no habría sido posible. Dedico este logro a ustedes, en reconocimiento a su impacto perdurable en mi formación como abogada y como persona. ¡Gracias por ser una inspiración constante!

A todos ustedes, familia y amigos, les doy gracias infinitas por estar siempre a mi lado, por exigirme y motivarme a seguir adelante, ya sea como amigos o como familia. Con todo mi cariño, espero poder compensarles cada gesto de generosidad y cada muestra de confianza que me ha permitido avanzar en este camino hacia la culminación de este proyecto. Su presencia ha sido el mejor regalo que he recibido en esta travesía académica y personal.

Índice

Introducción	7
Capítulo I. Antecedentes históricos y conceptualización del Sindicato.....	8
1.1 Concepto de sindicato	8
1.2 Concepto de Coalición	10
1.3 Concepto de Asociación	10
1.4 Historia del Sindicalismo	11
1.2.1 Grecia	12
1.2.2 Roma	13
1.2.3 El sistema corporativo medieval	13
1.2.4 El periodo liberal.....	15
1.5 Sindicalismo en México	20
Capítulo II. Marco jurídico nacional e internacional.....	25
2.1 El derecho de asociación y libertad sindical.	25
2.2 Tratados internacionales que protegen el derecho de asociación ratificados por México.....	29
Capítulo III.....	34
3.1 Tratado de Libre Comercio México estados unidos y Canadá (TLCAN) - TMEC	34
3.2 Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.....	37
3.3 Procedimiento del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.....	41
3.3.1 Panelistas laborales de respuesta rápida	42
3.3.2 Solicitudes de revisión y reparación	44
3.3.3 Recuento de casos de aplicación del mecanismo laboral de respuesta rápida en el 2023.....	48
Conclusiones	53
Fuentes de información.....	69
ANEXO ÚNICO Protocolo modificadorio al tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.	
.....	71

Introducción

En el marco de un mundo globalizado, los derechos laborales adquieren gran importancia ante el más importante de los elementos del capitalismo, es decir, la clase obrera. Tutelados ya por el marco jurídico nacional a la vista de los principales socios comerciales de México, como lo son Estados Unidos y Canadá.

Ante el desafío que implica la necesidad de creación de respuestas ágiles y efectivas que garanticen la tutela de los derechos de la clase obrera y la resolución eficiente de los conflictos laborales el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida emerge como una herramienta que puede ser fundamental para el derecho mexicano del trabajo, abriendo paso a un justicia verdaderamente pronta y expedita.

Al ser de reciente creación este mecanismo, no ha sido completamente estudiado ni aplicado, por lo que el presente documento pretende aportar al análisis desde su origen, hasta el derecho humano de la libre sindicalización establecido y ahora tutelado por el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.

La presente tesina se propone explorar en profundidad el mecanismo laboral de respuesta rápida, analizando su importancia, sus fundamentos legales, su aplicación práctica y su impacto en la protección de los derechos de los trabajadores y la resolución de disputas laborales. A través de un enfoque multidisciplinario que combina el estudio de la legislación laboral, la investigación académica, se busca arrojar luz sobre los desafíos y las oportunidades asociados con estos mecanismos, así como identificar posibles áreas de mejora.

El mecanismo laboral de respuesta rápida (*Rapid Response Labor Mechanism, RRLM*) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) posee características que lo hacen interesante e innovador dentro del derecho laboral mexicano porque contribuye a promover condiciones laborales justas, proteger los derechos de los trabajadores y fomentar la cooperación internacional en cuestiones laborales. Además, proporciona un marco ágil y efectivo para abordar las disputas laborales que puedan surgir entre los países miembros del tratado.

Capítulo I. Conceptualización y Antecedentes del Sindicato.

1.1 Concepto de Sindicato

Levy Sandri, define al sindicato como una asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional (pertenecientes en consecuencia a la misma categoría) para la promoción y defensa de sus intereses colectivos ya sea morales o de orden económico.¹

De acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. ²

De lo anterior que podamos definir al sindicato como la asociación de personas que desarrollan una misma actividad profesional, constituida con el objetivo de defender sus intereses colectivos laborales. Y de ahí que la principal labor del sindicato sea la defensa de los derechos e intereses de sus agremiados.

De forma particular existen diferentes tipos de sindicatos, sin embargo, todos persiguen un objetivo general que como ya se mencionó es la defensa de los intereses colectivos profesionales que los unen mediante sus propios estatutos, administración actividades y programas de acción, respetando los lineamientos y los procesos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Al examinar nuestra breve definición, notamos que nos encontramos ante el tejido de una institución que va más allá de una simple noción; estamos frente a un

¹ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de derecho sindical y del trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p. 17, citando en su texto a Levy-Sandri, Lionello. 1962.

² *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada DOF 04-04-2024, artículo 356.

movimiento arraigado en la defensa de intereses colectivos y profesionales. Desde sus orígenes, las asociaciones han sido los pilares de la lucha por la equidad y la justicia social. Cada capítulo de esta historia, marcado por batallas y victorias, ha contribuido a forjar una identidad robusta y resiliente. En la encrucijada del tiempo presente, estas instituciones han evolucionado para convertirse en guardianes del equilibrio entre las clases sociales. Reconocer y comprender esta historia no solo nos permite apreciar el presente, sino que también nos señala el camino hacia la evolución. Es en la profundización de nuestros conocimientos históricos donde encontramos el impulso para construir un futuro más justo y equitativo.

Los sindicatos juegan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la búsqueda de condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores. Actúan como representantes colectivos de los empleados, negociando en su nombre con los empleadores para establecer contratos que regulen aspectos clave como salarios, horarios laborales, beneficios y condiciones de trabajo. Además de negociar contratos laborales, los sindicatos también brindan apoyo y protección a los trabajadores en caso de conflictos laborales, discriminación o despidos injustos. Asimismo, desempeñan un papel importante en la promoción de la seguridad laboral, la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores. En resumen, los sindicatos son una fuerza vital en la lucha por la justicia laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, contribuyendo así al equilibrio de poder entre empleadores y empleados en el entorno laboral.

El futuro de los sindicatos se vislumbra como un período de transformación y adaptación en respuesta a los cambios económicos, tecnológicos y sociales que están redefiniendo el panorama laboral. A pesar de los desafíos, los sindicatos seguirán siendo una fuerza importante en la defensa de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas. A medida que las dinámicas laborales evolucionan, es probable que los sindicatos busquen nuevas estrategias y enfoques para fortalecer su relevancia y efectividad en un mundo laboral en constante cambio. Esto podría incluir la exploración de formas innovadoras de organización y acción, la colaboración con otros actores sociales y la adaptación a las necesidades y

demandas de los trabajadores en el siglo XXI. En lugar de enfrentarse a la obsolescencia, los sindicatos podrían reinventarse para convertirse en agentes de cambio proactivos y adaptativos, continuando así su importante labor en la promoción del bienestar laboral y la igualdad en la sociedad.

1.2 Concepto de Coalición

La ley Federal del Trabajo en su artículo 355 define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes³.

Para Antonio Vázquez Vialard, la primera etapa del sindicato era la coalición por la característica temporal de los objetivos que se perseguían, es decir, no duraba más allá del cumplimiento de su fin. ⁴

Por lo que debe entenderse que la Coalición es la unión de un grupo de personas, trabajadores o patrones de forma temporal para perseguir un fin común. Figura que no solo existe en el Derecho laboral sino también en la política pues no hay que olvidar que a la fecha la agrupación de partidos políticos se denomina también coalición.

1.3 Concepto de Asociación

El diccionario panhispánico del español jurídico define a la asociación como asociación a la Organización dotada de personalidad jurídica integrada por una diversidad de personas, físicas o jurídicas, que, mediante un pacto asociativo, se dedica de forma permanente a la consecución de determinados fines sin finalidad de lucro.⁵

³ *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada DOF 04-04-2024, artículo 355

⁴ De Buen Lozano, Nestor, et al. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1997, 162.

⁵ Diccionario en línea de la Real Academia Española <https://dpej.rae.es/lema/asociaci%C3%B3n>

Tanto el sindicato como la coalición son formas de asociación reconocidas y fundamentales en el ámbito laboral. La asociación es el origen primordial de ambos, permitiendo a los trabajadores unirse para proteger sus intereses comunes, negociar condiciones laborales justas y mejorar sus condiciones de trabajo. Este derecho está garantizado por múltiples instrumentos internacionales, incluyendo los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 9⁶ el cual establece que "no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Este artículo asegura la libertad de asociación en general, aplicable tanto a sindicatos como a otras formas de asociaciones civiles y organizaciones. Mientras que la garantía de los trabajadores a organizarse y asociarse libremente en sindicatos y coaliciones se encuentra establecida en el artículo 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución⁷. Este artículo garantiza a los trabajadores el derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses laborales.

1.4 Historia del Sindicalismo

La historia del sindicalismo es un relato fascinante y profundamente arraigado a la lucha de clases. Desde sus primeras manifestaciones hasta su papel central en la configuración de las políticas laborales modernas, el sindicalismo ha sido un motor de cambio social y económico en todo el mundo. Este movimiento, impulsado por la solidaridad y la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, ha desafiado continuamente las estructuras de poder establecidas y ha promovido la justicia para los trabajadores de todas las esferas de la sociedad. Al adentrarnos en su historia, nos encontramos con figuras visionarias, momentos de agitación y logros significativos que han moldeado el curso de la historia laboral. En esta exploración,

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ultima reforma DOF-22-03-2024, artículo 9.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ultima reforma DOF-22-03-2024, artículo 123.

es importante destacar el papel fundamental que el sindicalismo ha desempeñado y sigue desempeñando en la búsqueda de un mundo laboral más justo y equitativo.

Los autores Alfredo Domínguez Araujo y Santos Azuela Héctor dan un recorrido por la historia del sindicalismo iniciando por el periodo denominado la antigüedad clásica, en el que se explora un poco sobre Grecia y Roma, que si bien es cierto muchos consideran el nacimiento del sindicalismo en la Revolución Industrial, no podemos dejar a un lado el hecho de que anterior a dicho suceso histórico era frecuente la agrupación de artesanos en colegios y la industria familiar, lo que podemos asimilar a una asociación. Claro está que no debemos perder de vista que el mundo grecorromano era esclavista, por lo que el trabajo material se consideraba denigrante.⁸

1.2.1 Grecia

Podemos decir que la Organización Industrial en Grecia tenía dos principales modalidades: El trabajo servil y la coalición de artesanos libres. De las cuales se toleraron dos tipos de coalición artesanal: las *estáirias* (de carácter político) y las *eranías*, de naturaleza asistencial y mutualista.⁹

En el Digesto, en el Libro 47, Título XXII, Ley 4ª, conocida como "*De coleis et corporibus*", se hace referencia a la Ley de Solón, la cual consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales en Atenas para elaborar sus estatutos. Este pasaje también menciona una autorización especial otorgada a las congregaciones de nautas o barqueros, marcando así la primera referencia legal a la categoría profesional.¹⁰

⁸ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de derecho sindical y del trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p.18.

⁹ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. IJ UNAM México, 1987 p.19, citando en su texto a Rivas, José Maria. *Manual de derecho del trabajo, 1970*.

¹⁰ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de derecho sindical y del trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p.19.

1.2.2 Roma

En roma también se desarrollaba la organización profesional a través de los *collegia opificum*, congregaciones de artesanos con carácter religioso y mutual, que constituyeron una figura prototipo de asociacionismo en la antigüedad.¹¹

En las XII Tablas se autoriza la existencia de colegios gremiales y se les concede el derecho para regirse por sí mismos.¹²

La Ley Julia del 50 a.C. reglamentó dos tipos de organizaciones: los *collegia compitalitia* (de carácter religioso) y los *collegia* de artífices y oficios, quienes llegaron a tener fuerza notable en la política, lo que ocasionaría su persecución por el Estado.¹³

Lo que se puede observar es que desde la época grecorromana se ejercía el derecho de asociación, destacando que las agrupaciones de carácter profesional ya eran autorizadas y por lo tanto podemos destacar que existe un antecedente histórico del sindicalismo previo a la revolución industrial y que denota la importancia de las agrupaciones con fines profesionales y de trabajo. Pues su existencia no es el único indicativo de la importancia que el Estado debe darle al derecho de asociación, sino también de la importancia que tiene el derecho de asociación para el desarrollo de actividades en la industria y el comercio, lo que ha derivado en la protección en la legislación de esa prerrogativa.

1.2.3 El sistema corporativo medieval

El taller medieval fue la unidad primaria del régimen corporativo, su organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades: a) maestro/propietario del centro de trabajo; b) compañeros, asalariados o al servicio

¹¹ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p. 19.

¹² *Ibid.*, p.19.

¹³ *Ibid.*

del maestro; c) aprendices del oficio, no remunerados y aspirantes a la categoría de compañeros¹⁴.

Se puede decir que los titulares del poder eran los maestros, quienes instruían, adiestraban y disciplinaban a los discípulos.

Los compañeros laboraban bajo el miedo de las penas por vagancia, pues se veían arraigados a su centro de trabajo (generalmente talleres), que no podían abandonar y que incluso podían ser devueltos a ellos mediante la fuerza, los compañeros aspiraban al rango de maestros y la categoría se conseguía por un arduo y largo trabajo o aprobando un examen ante un jurado de maestros o presentando una obra maestra¹⁵.

Los aprendices duraban en adiestramiento dependiendo de la profesión, ingresaban como un miembro más a la familia del maestro, aspirando al rango de compañeros u oficiales, que quedaba sujeto al dictamen de las corporaciones.¹⁶

La corporación fue la asociación local de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión, es decir, una organización patronal, unidos por vínculos religiosos, por la admiración y el respeto que inspiraban los maestros y por sus intereses.¹⁷

Las corporaciones mantenían una rigidez legal y hermetismo que limitaron la libre iniciativa lo que dio origen a organizaciones de oficiales conocidas como *compagnonnages*, quienes jugaron un papel importante en las contrataciones con acciones clandestinas y en el anonimato por lo que fueron objeto de persecución, pero quienes de forma progresiva adquirieron injerencia en el poder real mediante el otorgamiento de patentes de maestro fuera del régimen corporativo.¹⁸

¹⁴ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p. 20.

¹⁵ Ibid. p.20.,

¹⁶ Ibid. p.21,

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid., p.20-24.

De ahí que se comienza a vislumbrar una organización obrera y organizaciones patronales más parecida a lo que conocemos el día de hoy como un sindicato. Teniendo influencia en las contrataciones y en la lucha por los intereses colectivos como el otorgamiento de patentes de maestro y en los salarios inferiores de los oficiales.

1.2.4 El periodo liberal

El declive del corporativismo, como consecuencia de la influencia y el apego que los maestros mantenían por el poder, fue notorio con la desaparición del deber de adherirse a alguna corporación, pero sobre todo con la creación de industrias independientes en el reinado de Isabel I.¹⁹

La revolución Industrial reestructuró las relaciones laborales repercutiendo en diversos países de Europa, disolviendo también la organización gremial que existía pues al ser meramente local y derivado de los descubrimientos geográficos, la insuficiencia a la capacidad productiva, la apertura a nuevos mercados, entre otros factores, dieron entrada a la moderna producción industrial.²⁰

Las deficiencias del corporativismo ante las exigencias de los asalariados, la concentración de la población rural en los centros y las inhumanas condiciones laborales gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales. Éstas actuaron de forma aislada y desarticulada pero con el tiempo se consolidaron construyendo un frente de reivindicación obrera consistente y vigoroso que por las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, fueron reprimidos con la promulgación de las Leyes de Asociación de 1799 y 1800, que reprimía severamente la creación de cualquier asociación profesional.²¹

En Francia se ordenó la disolución de las corporaciones en 1776, tomando inspiración en los derechos fundamentales del hombre, se promulgó la llamada

¹⁹ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. IJ UNAM, México, 1987, p. 24.

²⁰ Ibid. p.24.

²¹ Ibid.

legislación revolucionaria que trató sobre la libertad de trabajo, así como la Ley de Chapelier proscribiendo las organizaciones de trabajadores en Francia.²²

Las Instituciones represivas retardaron la evolución del movimiento sindical francés, tipificando incluso como delito la coalición en 1803 y en 1810 prohibiendo las asociaciones con más de veinte personas.²³

Tanto Francia como Inglaterra, pese a la persecución, las agrupaciones sindicales sobrevivieron en el clandestinaje robusteciéndose paulatinamente.²⁴

Los *compagnonnages* que llegaron a tener una gran influencia, dejaron de ser relevantes por lo que volvieron a ser permitidas y posteriormente sustituidas por sociedades de socorros mutuos.²⁵

Durante el Imperio Napoleónico se solicitó enérgicamente el restablecimiento de las corporaciones, solicitudes acogidas favorablemente aun con la oposición de las cámaras, principalmente la del comercio, formadas por empresarios que habían monopolizado todas las ventajas del régimen libertario. Ante las solicitudes se crearon las corporaciones napoleónicas.²⁶

Pese a lo acentuada que se encontraba la deferencia e inferioridad de la clase obrera, con las limitaciones y el sometimiento ante las empresas, las prohibiciones de defender los intereses de forma colectiva, el Estado promovió la creación de asociaciones entre obreros y empresarios para aumentar la producción y evitar conflictos laborales, creando así sociedades como la Sociedad de Previsión Social, para fines de ayuda y pensiones a los obreros financiándola con recursos de los asalariados, los patronos y el Estado.²⁷

22 Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. IIJ UNAM, México, 1987, p. 26.

23 Ibid. p.26

24 Ibid. p.27

25 Ibid.

26 Ibid. p.28

27.Ibid.

De igual forma ante la represión, el movimiento obrero creó las cooperativas de producción entre los años 1830 y 1840. Obteniendo diversos logros, sin embargo, ante el apoyo del Estado a la industria, se reprimieron diversas revueltas que tuvieron origen en las manifestaciones ante las exigencias de condiciones laborales²⁸.

Mientras tanto en Estados Unidos de Norteamérica, se crea la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo para contrarrestar los cierres patronales y las listas negras de los empresarios.²⁹

En Italia el movimiento obrero llegó a través de las sociedades de mutuo socorro, que se transformaron en ligas de resistencia, similares a los sindicatos.³⁰

Las asociaciones sindicales fueron ilegales de la Revolución Francesa hasta 1884, aunque no fue uniforme en todos los países y se llegó a reconocer el derecho de asociación profesional.³¹

En 1834 se crea la *National Consolidated Trade Union* para congregarse a los sindicatos locales que fue disuelta hasta la confederación profesional a nivel nacional y hasta 1851 con la *Amalgamated Society of Engineers*. Con lo que surge una sindicalización que buscaba la elevación de las condiciones de trabajo sin transformar el sistema. Esfuerzo culminado con la creación del Congreso de la Unión de Sindicatos que ha venido funcionando como la organización coordinadora de las Asociaciones sindicales británicas desde 1868.³²

Con la revolución del 48' en Francia, el obrerismo francés consolidó el reconocimiento del derecho del trabajo, del derecho de asociación, del establecimiento de talleres nacionales para combatir la desocupación y practicar el trabajo asociado, la creación de la comisión de Luxemburgo para estudiar las

²⁸ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. IIJ UNAM, México, 1987, p. 29.

²⁹ Ibid. p. 29,

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

decisiones de la organización del trabajo y el mejoramiento de condiciones de vida de los trabajadores, la abolición del *marchandage* y su transformación en delito, la imposición de una jornada de 11 horas en París y 12 en las provincias, la creación de agencias de colocación oficiales.³³

La importancia de la historia del sindicalismo radica en su papel fundamental en la configuración del panorama laboral moderno y en la lucha histórica por los derechos de los trabajadores. A lo largo de los siglos, los sindicatos han sido agentes de cambio social, impulsando reformas laborales clave como la jornada laboral de ocho horas, la prohibición del trabajo infantil y la igualdad de remuneración por trabajo igual. Estos logros históricos no solo han mejorado las condiciones de vida de los trabajadores, sino que también han sentado las bases para el establecimiento de normas laborales más justas y equitativas en todo el mundo.

La historia del sindicalismo también es crucial para comprender las luchas y desafíos que enfrentan los trabajadores en la actualidad. A través del estudio de movimientos sindicales pasados, se pueden identificar patrones y estrategias que han sido efectivos en la defensa de los derechos laborales. Además, el análisis de las victorias y derrotas del pasado puede proporcionar lecciones valiosas para informar y fortalecer la acción sindical en el presente y en el futuro.

Además de su importancia como fuerza de cambio social, la historia del sindicalismo también es fundamental para la preservación de la memoria colectiva y la identidad de los trabajadores. Los sindicatos han desempeñado un papel central en la construcción de la solidaridad entre los trabajadores y en la promoción de una conciencia de clase, contribuyendo así a la formación de una cultura laboral única y al desarrollo de un sentido de pertenencia y comunidad entre los trabajadores. En este sentido, la historia del sindicalismo no solo es un registro de las luchas del

³³ Domínguez Araujo, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. IJ UNAM, México, 1987, p. 30.

pasado, sino también un legado que inspira y empodera a las generaciones futuras de trabajadores en su búsqueda de justicia y dignidad en el trabajo.

1.5 Sindicalismo en México

En México los trabajadores se organizaban y llevaron a cabo su propia lucha desde el siglo XIX, creando las sociedades mutualistas como sus primeras agrupaciones. El trabajo más importante por crear un sindicato, lo llevaron a cabo los trabajadores ferrocarrileros quienes en 1902 constituyeron La Gran Liga de Empleados del Ferrocarril, quienes en 1906 hicieron su huelga catalogada como una de las más importantes del país, surgiendo en 1917 la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos quienes protagonizaron sus propias acciones de lucha paralizando el tráfico entre México y Saltillo.³⁴

Éstas luchas demostraban que los trabajadores intentaron resistir la modernización capitalista y la dictadura de Porfirio Díaz pero no fueron sino los hechos de Cananea (1906) y Río Blanco (1907) los que rebasaron el conflicto gremial y quedaron plasmados en la historia nacional. También es notorio que los conflictos obrero-patronales durante el porfiriato eran derivados de la modernización Industrial.³⁵

Los primeros años de la revolución no fueron decisivos para el movimiento obrero, pero proliferaron los reclamos a los patrones y se crearon asociaciones sindicales, en 1911 estallan huelgas que abarcaron todo el país exigiendo mejores condiciones en las fábricas para los obreros. Este movimiento no decayó con la entrada de Madero a la presidencia, continuando los enfrentamientos en Río Blanco y la Ciudad de México, y siguiendo en huelga unos 40,000 obreros. Por lo que se crea el Departamento de Trabajo, del que surgió la convocatoria a los actores del ramo textil y del que surgió el primer instrumento que reconocía derechos y obligaciones a ambas partes. Además de que redujo la jornada a 10 horas, se fijó un salario mínimo y su pago en efectivo, se abolieron las multas y se obligó a los patrones a resolver las quejas de los obreros.³⁶

³⁴ Escobar Toledo, Saul. *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano*. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2021, p. 22.

³⁵ Ibid. p.22,

³⁶ Ibid. p.23

En este periodo nace la Casa del Obrero Mundial, que al principio fue un espacio de divulgación sin estatutos ni declaración cuya intención era la creación de un centro de enseñanza para los trabajadores, pero que se convirtió en una coordinación de las organizaciones obreras existentes. La casa del obrero fue la expresión más importante del movimiento obrero mexicano hasta 1918.³⁷

A un año de su fundación la COM (casa del obrero mundial) organizó el primer *primero de mayo* en 1913, logrando una impresionante concentración obrera, reprimida posteriormente por Victoriano Huera quien pocos días después ordenó el arresto de los dirigentes anarquistas de origen español. Siendo clausurada en 1914 en un operativo, vandalizado, cerrado con clausura judicial, sus actividades fueron interrumpidas.³⁸

La COM abrió nuevamente sus puertas después de la caída de Huerta, posteriormente firmando pacto con el constitucionalismo, pacto que al no establecer claras ideas políticas con el ejercito zapatista y al existir aún los conflictos por las condiciones laborales de los obreros sin respuestas verdaderamente efectivas; mantuvo el estatus del movimiento estallando diversas huelgas en todo el país y paralizando toda la actividad económica de México con una huelga de hasta 80,000 obreros.³⁹

Aunado lo anterior a los diversos problemas del país, Carranza decidió reprimir las organizaciones obreras, cerrando la COM y arrestar a sus dirigentes amenazándolos con pena capital, represión que obligó a levantar la huelga. Luego la COM dejó de existir. Esto solo en la Capital pues en otras partes los sindicatos y las huelgas continuaron expandiéndose, por lo que era prioridad resolver el conflicto y crear una alianza con los trabajadores, incorporando sus demandas en la reorganización de la nación en camino a la NUEVA CONSTITUCIÓN MEXICANA.⁴⁰

³⁷ Escobar Toledo, Saul. *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano*. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2021, p. 29.

³⁸ Ibid. p. 29,

³⁹ Ibid. p.30,

⁴⁰ Ibid.

Para el diseño de la nueva política, fue muy importante la influencia de Europa, y para cuando se reunió el Congreso Constituyente en 1916, ya se sabía de la necesidad de establecer un capítulo especial que plasmara los derechos de los trabajadores. Así nació el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, un hecho verdaderamente revolucionario y con una nueva concepción de los derechos de los trabajadores.⁴¹

Ahora para plasmar los derechos concedidos en papel a la realidad de las relaciones laborales se abrió una nueva etapa en la lucha, desatando un proceso de unidad y confrontación por los proyectos de lucha y organización sindical. Proceso que culmina con la creación de la primera Ley Federal del Trabajo en 1931.⁴²

Posteriormente con el nacimiento del Partido Socialista Obrero, se lleva a cabo un congreso en Saltillo que busco darle vida al Partido Nacional Cooperativista, que fracasó pero que dio nacimiento a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Quienes en algún momento pactaron con Obregón, proyecto que como puntos centrales tenía la creación de una Secretaría del Trabajo así como apoyos oficiales y oficiosos a la CROM.⁴³

El activismo sindical de la CROM permitió la firma de contratos colectivos de trabajo con ventajas para los trabajadores, logrando así registro de los sindicatos, las huelgas hicieron realidad la jornada de ocho horas, y se realizó la Convención Textil Obrero – Patronal en 1925, que dio como resultado la firma de un convenio para la rama. Se reconocieron las organizaciones sindicales en la admisión de trabajadores y la obligación de afiliarse al sindicato que administrara el contrato de la fabrica, a cambio de la vigilancia de la disciplina laboral en las empresas.⁴⁴

Con la nueva ley federal del trabajo hubo un debate acalorado con la legislación naciente respecto al registro de los sindicatos y la licitud de la huelga, por una parte

⁴¹ Escobar Toledo, Saul. *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano*. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2021, p. 35.

⁴² Ibid. p. 36.

⁴³ Ibid. p. 39.

⁴⁴ Ibid. p. 40,

el gobierno que buscaba la paz social y el equilibrio, y por otra parte los obreros que consideraban represión lo estipulado. Los patrones coincidían con el gobierno en el arbitraje obligatorio mientras que los comunistas consideraban que se restringía el derecho de huelga, punto de vista al que se sumó la CROM. Al final la ley reconoció la licitud de la huelga, pero estableciendo los requisitos para declararla legalmente existente.⁴⁵

En 1936 tras el Congreso de Unificación Obrera y Campesina surgió la Confederación de Trabajadores de México, que estaba basada en la lucha reivindicativa, que repetía la historia de la CROM con un sindicalismo protegido por el gobierno. No se propusieron un sindicato de sindicatos, sino una coordinación articulada de organizaciones con facultades acotadas, para tomar decisiones en caso de huelga general o por solidaridad. Se aprobó al final la independencia de la organización del poder público. Su creación dio un gran impulso a la movilización de trabajadores pues se incrementaron las huelgas, todas favorables a los trabajadores.⁴⁶

El sindicalismo en México ha desempeñado un papel significativo en la configuración del panorama laboral y político del país. Desde principios del siglo XX, los sindicatos han sido protagonistas en la lucha por los derechos de los trabajadores, abogando por condiciones laborales justas, salarios dignos y la protección de los derechos laborales fundamentales. La historia del sindicalismo mexicano está marcada por momentos emblemáticos, como lo hemos visto.

La historia del sindicalismo en México también está marcada por episodios de lucha y resistencia, lo que impulsó la solidaridad y organización entre trabajadores. A lo largo de los años, los sindicatos mexicanos han desempeñado un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la lucha contra la explotación y la injusticia en el ámbito laboral. Su historia refleja la lucha continua por la justicia social y la

⁴⁵Escobar Toledo, Saul. *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano*. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2021, p. 49.

⁴⁶ Ibid. p. 53,

democratización de las relaciones laborales en México, así como la resistencia ante los intentos de cooptación por parte del poder político y económico.

Pese a que la historia del sindicalismo en México continúa escribiéndose, las demandas de los derechos laborales se ajustan a los tiempos modernos y con las nuevas reformas tales como la del 2019 por la que se crean los Tribunales Laborales y el Centro de Conciliación Laboral, debemos considerar brevemente a las instituciones más importantes que han marcado el camino y los procesos de los sindicatos en México así como el libre ejercicio del derecho a la sindicación.

Capítulo II. Marco jurídico nacional e internacional

2.1 El derecho de asociación y libertad sindical.

El derecho de asociación se refiere a la libertad que tenemos de crear, pertenecer o renunciar a organizaciones, o reuniones para integrarnos con otras personas que compartan un objetivo en común con nuestros intereses sin ser amedrentados por los objetivos que perseguimos. Dentro de nuestro marco jurídico Nacional se encuentra protegido por el artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todo trabajador tiene derecho a fundar organizaciones sindicales o sindicarse para promover y defender sus intereses y derechos, sin autorización previa y con la sola condición de observar sus estatutos de las mismas y como forma de proteger los derechos de los trabajadores a desarrollar sus labores en las condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. En México, la libertad sindical se encuentra respaldada por la Constitución en su artículo 123 apartado A fracción XVI.

La legislación nacional e internacional ya protege este derecho desde hace algún tiempo como lo vimos en los antecedentes estudiados, pues como se pudo observar en la historia de los sindicatos en México, la existencia de los obreros mueve la actividad económica del país, en la rama industrial que sea. Ahora bien, el nacimiento de la figura de los sindicatos desde su nacimiento ha tenido como objetivo la protección de los intereses de la clase obrera. Aún con los llamados contratos de protección, ya inexistentes, y sus sindicatos o los sindicatos blancos, en México estamos en un proceso de evolución en el derecho colectivo, no sólo con el nacimiento de mecanismos que protegen el derecho de asociación sindical, sino también con la reestructuración de las autoridades registrales, de observación, y las de juicio. Todo en torno al verdadero control de los sindicatos para que permanezcan siendo unidades independientes en favor de los derechos laborales de los trabajadores.

La libertad sindical no implica solo mejoras para sus agremiados, por lo que no es obligatorio afiliarse a sindicato alguno, en eso consiste el libre derecho de asociación, en decidir si pertenecer o no pertenecer.

La libre sindicación representa un pilar fundamental en la protección y promoción de los derechos laborales en cualquier sociedad democrática. En primer lugar, la libertad sindical garantiza que los trabajadores tengan la autonomía necesaria para organizarse colectivamente y negociar en pie de igualdad con los empleadores. Esto les permite defender sus intereses y aspiraciones comunes, desde mejores salarios y condiciones laborales hasta el respeto de su dignidad y seguridad en el trabajo.

La libre sindicación fomenta la participación democrática en el ámbito laboral al empoderar a los trabajadores para tomar decisiones sobre sus propios asuntos laborales. Los sindicatos actúan como mecanismos de representación de los trabajadores, brindándoles una voz colectiva en la toma de decisiones que afectan sus vidas y sus medios de subsistencia. Esta participación activa no solo fortalece la cohesión social y la solidaridad entre los trabajadores, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Además, la libre sindicación desempeña un papel crucial en la promoción de la justicia social y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Al unirse en sindicatos, los trabajadores pueden hacer frente a la discriminación laboral, la explotación y otras formas de injusticia, fortaleciendo así la protección de sus derechos y la garantía de un trato justo y equitativo para todos. Esto es especialmente importante para grupos históricamente marginados o vulnerables, cuya capacidad para defender sus derechos individuales puede ser limitada.

Por otro lado, la libre sindicación también contribuye al fortalecimiento de la democracia en su conjunto al servir como contrapeso al poder económico y político concentrado en los empleadores y el gobierno. Los sindicatos actúan como defensores de la justicia social y la igualdad, abogando por políticas públicas que promuevan el bienestar de todos los trabajadores y la construcción de una sociedad más inclusiva y democrática. Su capacidad para movilizar a sus miembros y

defender sus intereses en la esfera política garantiza una mayor rendición de cuentas y transparencia en el proceso de toma de decisiones.

En concordancia con lo anterior se debe establecer que parte fundamental de la libertad sindical es la democracia sindical, como principio fundamental pues no puede existir una sin la otra. Por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo.⁴⁷

En resumen, la libre sindicación es esencial para garantizar la protección y promoción de los derechos laborales, la participación democrática en el lugar de trabajo, la justicia social y la igualdad de oportunidades, así como el fortalecimiento de la democracia en su conjunto. Al empoderar a los trabajadores para organizarse y defender sus intereses colectivos, los sindicatos desempeñan un papel crucial en la construcción de sociedades más justas, equitativas y democráticas para todos.

La libre sindicación es un componente fundamental en el proceso de creación y modificación de la legislación laboral por varias razones esenciales. En primer lugar, los sindicatos actúan como representantes legítimos de los trabajadores, brindando una voz colectiva a aquellos que están directamente afectados por las leyes laborales. Esta representación es crucial para asegurar que las leyes reflejen las necesidades y preocupaciones reales de los trabajadores, así como para garantizar que se tomen en cuenta sus intereses en el proceso legislativo.

Además, la presencia de sindicatos fuertes y activos puede contribuir a equilibrar el poder entre los empleadores y los trabajadores durante las negociaciones sobre la legislación laboral. Al proporcionar una contraparte organizada y con recursos, los

⁴⁷ Dávalos Morales, J. (1993). La democracia sindical. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, 1(77). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1993.77.3082> citando a Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, cit., nota 2, p. 716.

sindicatos pueden ayudar a nivelar el terreno de juego y asegurar que las leyes resultantes sean justas y equitativas para ambas partes.

La participación de los sindicatos en la creación y modificación de la legislación laboral también puede ayudar a garantizar su efectividad y aplicabilidad en la práctica. Dado que los sindicatos están directamente involucrados en la implementación de estas leyes y en la defensa de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, tienen un conocimiento práctico invaluable sobre cómo funcionan las políticas laborales en la vida real. Esto les permite ofrecer información experta y perspectivas prácticas que pueden mejorar la calidad y la viabilidad de la legislación laboral propuesta.

Por último, la libre sindicación es fundamental para la democracia y el Estado de derecho en su conjunto. Al permitir que los trabajadores se organicen libremente en sindicatos y participen activamente en el proceso legislativo, se fortalece la participación ciudadana y se promueve la rendición de cuentas de los gobiernos y empleadores. Esto contribuye a construir sociedades más justas, equitativas y democráticas en las que todos los individuos tengan la oportunidad de influir en las decisiones que afectan sus vidas y sus medios de subsistencia.

En conclusión, la libre sindicación es fundamental para la creación y modificación de la legislación laboral porque garantiza una representación adecuada de los trabajadores, equilibra el poder entre empleadores y empleados, mejora la efectividad de las leyes laborales y fortalece la democracia y el Estado de derecho en su conjunto. Sin la participación activa de los sindicatos, el proceso legislativo laboral corre el riesgo de ser incompleto, desequilibrado y desconectado de las realidades del lugar de trabajo.

2.2 Tratados internacionales que protegen el derecho de asociación ratificados por México

Los tratados internacionales son acuerdos formales entre dos o más países que establecen derechos y obligaciones mutuas en áreas específicas, como el comercio, los derechos humanos o el medio ambiente. Estos tratados son negociados y firmados por los estados soberanos con el objetivo de regular sus relaciones y promover la cooperación en ámbitos de interés común. La firma de un tratado internacional implica el compromiso inicial de un país con el contenido del acuerdo, mientras que su ratificación, que suele requerir la aprobación del poder legislativo nacional, confirma la voluntad del país de cumplir con las disposiciones del tratado y de incorporarlas en su ordenamiento jurídico interno.

México ha firmado y ratificado varios tratados internacionales en materia laboral con el objetivo de promover y proteger los derechos de los trabajadores en el país. Estos tratados abordan una amplia gama de cuestiones laborales, como el trabajo infantil, la discriminación laboral, las condiciones de trabajo justas y la libertad sindical. Al comprometerse con estos acuerdos internacionales, México se compromete a respetar y proteger los estándares laborales establecidos en ellos, lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales y a fortalecer el Estado de derecho en el país.

La firma y ratificación de tratados internacionales en materia laboral son importantes para México por varias razones. En primer lugar, estos tratados reflejan el compromiso del país con el respeto de los derechos humanos y laborales, lo que contribuye a mejorar la imagen y reputación internacional de México como un actor comprometido con el desarrollo humano y la justicia social. Además, al adherirse a estos tratados, México se beneficia de la cooperación internacional y del intercambio de mejores prácticas en materia laboral, lo que puede ayudar a mejorar su marco normativo y sus políticas públicas en este ámbito.

Por otro lado, la firma y ratificación de tratados internacionales en materia laboral también pueden tener implicaciones económicas significativas para México. Al

adoptar estándares laborales internacionales, el país puede mejorar su competitividad en el mercado global al garantizar condiciones de trabajo justas y respetar los derechos de los trabajadores. Además, el cumplimiento de estos tratados puede ser un requisito para acceder a ciertos mercados internacionales o para beneficiarse de acuerdos comerciales preferenciales, lo que puede tener un impacto positivo en la economía mexicana y en el bienestar de su población.

México ha continuado en el camino de la protección a ese derecho como lo hemos visto a través de la historia, pero también a nivel internacional se ha comprometido con el respeto del derecho de Asociación por lo que su compromiso queda plasmado en dos principales tratados internacionales:

- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- En el que se establecen los derechos civiles y políticos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.- Relativo a la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación⁴⁸. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un tratado fundamental que aborda la libertad sindical y la protección del derecho de asociación de los trabajadores a nivel internacional. Adoptado en 1948, este convenio establece principios clave para garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan organizarse libremente en sindicatos y asociaciones, sin intervención indebida por parte de los gobiernos u otros actores. Reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en actividades sindicales sin discriminación, y enfatiza la importancia de proteger a los sindicatos contra cualquier interferencia que pueda obstaculizar su función legítima.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C087

El Convenio 87 de la OIT subraya la necesidad de promover un entorno donde los trabajadores puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y defender sus intereses de manera efectiva. Este marco internacional busca fortalecer la democracia laboral y contribuir a la creación de relaciones laborales equitativas y estables. Es un instrumento crucial que ha inspirado legislaciones nacionales y prácticas laborales en todo el mundo, reafirmando el papel vital de la libertad sindical en la promoción de un trabajo digno y justo para todos.

El convenio 87 de la OIT está dividido en cuatro partes, desarrollando la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y las otras dos partes que son disposiciones relativas a su aplicación y la ratificación de dicho convenio. Actualmente está en vigor para México el instrumento y fue ratificado en fecha 1 de abril de 1950.⁴⁹

- **El convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.- Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.** El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1949, es un instrumento fundamental que promueve el derecho a la negociación colectiva y establece principios para fomentar la libertad sindical y la protección de los trabajadores contra cualquier forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. Este convenio subraya la importancia de garantizar que los trabajadores y empleadores puedan negociar libremente y llegar a acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo justas y dignas, sin interferencia indebida por parte de los gobiernos u otros actores externos. México mantiene en vigor la aplicación de este instrumento que fue ratificado el 1 de abril de 1950.⁵⁰

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INST RUMENT_ID:312232

⁵⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INST RUMENT_ID:312232

- **El convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo.- Sobre los representantes de los trabajadores.**

La ratificación de tratados internacionales en materia de derechos laborales reviste una importancia significativa para México, ya que demuestra su compromiso con el respeto y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al comprometerse con estos tratados, México se une a la comunidad internacional en la promoción de estándares laborales universales que buscan garantizar condiciones de trabajo dignas y justas para todos los trabajadores.

Además, la ratificación de estos tratados proporciona un marco legal y normativo que fortalece el sistema de protección de los derechos laborales en México al incorporar las disposiciones de estos tratados en su legislación nacional.

La ratificación de tratados internacionales en materia de derechos laborales también puede contribuir a mejorar la competitividad y la atracción de inversiones en México. Al cumplir con los estándares laborales internacionales, México envía una señal positiva a la comunidad internacional y a los inversionistas extranjeros de su compromiso con la protección de los derechos laborales y el establecimiento de un entorno laboral estable y predecible para las empresas.

Asimismo, la ratificación de estos tratados puede tener un impacto positivo en la imagen y reputación internacional de México. Al ser reconocido como un país comprometido con el respeto de los derechos humanos y laborales, México puede fortalecer sus relaciones diplomáticas y comerciales con otros países, así como su posición en organismos internacionales y foros multilaterales.

La ratificación de los tratados en materia del trabajo puede mejorar la imagen y reputación internacional de México. Al comprometerse con el respeto de los derechos humanos y laborales, el país podría ganar reconocimiento como un actor responsable en la comunidad internacional.

Este reconocimiento podría fortalecer las relaciones diplomáticas y comerciales de México con otros países. Al demostrar su compromiso con los estándares

internacionales, el país podría ganar la confianza de sus socios comerciales y fortalecer la cooperación internacional.

Además, la ratificación de tratados internacionales podría mejorar la posición de México en organismos internacionales y foros multilaterales. Al adherirse a estos acuerdos, el país podría tener una voz más influyente en la formulación de políticas globales relacionadas con los derechos laborales y humanos.

En conclusión, la ratificación de tratados internacionales en materia de derechos laborales no solo puede tener un impacto positivo en el ámbito nacional, sino que también puede mejorar la imagen y reputación internacional de México, fortaleciendo sus relaciones diplomáticas, comerciales y su posición en la escena global.

A nivel internacional, México ha reafirmado su compromiso con el respeto del derecho de asociación al ratificar importantes tratados internacionales. Estos acuerdos representan un compromiso formal del país para garantizar este derecho tanto en el ámbito nacional como en el escenario global.

Por último, la ratificación de tratados internacionales en materia de derechos laborales puede contribuir a cerrar la brecha entre la legislación laboral mexicana y los estándares internacionales, promoviendo así una mayor coherencia y armonización en el ámbito laboral. Esto puede ayudar a fortalecer el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos en México, así como a fomentar un desarrollo económico más inclusivo y sostenible en el país.

Además, la ratificación de estos tratados podría tener un impacto significativo en el fortalecimiento del Estado de derecho en México. Al adherirse a estos acuerdos, el país se compromete a respetar y proteger los derechos humanos en el ámbito laboral, lo que podría mejorar la protección de los trabajadores mexicanos.

Asimismo, la ratificación de tratados internacionales en materia de derechos laborales podría impulsar un desarrollo económico más inclusivo y sostenible en México. Al adoptar estándares internacionales en materia laboral, el país podría

crear un entorno más favorable para la inversión extranjera y el crecimiento económico equitativo.

Capítulo III

3.1 Tratado de Libre Comercio México estados unidos y Canadá (TLCAN) - TMEC

¿Qué es el TLCAN?

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte o TLCAN es un acuerdo comercial celebrado entre los tres países de América del Norte: Canadá, Estados Unidos de América y México.

También se le conoce como NAFTA, que corresponde a las siglas en inglés de "North American Free Trade Agreement."

El tratado fue firmado en noviembre de 1993 y entró en vigor el 1° de enero de 1994.

El TLCAN tiene como propósito:

- Favorecer la apertura comercial de América del Norte a través de la eliminación sistemática de la mayoría de las barreras arancelarias y no arancelarias del comercio y la inversión entre Canadá, Estados Unidos y México.
- Promover condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio.
- Proteger los derechos de propiedad intelectual en los tres países miembros.
- Establecer procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento del Tratado y para la solución de controversias.

- Promover la cooperación trilateral, regional y multilateral encaminada a ampliar y mejorar los beneficios del Tratado.
- Eliminar obstáculos al comercio.
- Facilitar la circulación transfronteriza de bienes y servicios entre los territorios de los tres países firmantes.
- Aumentar las oportunidades de inversión en los tres países miembros.
- El TLCAN establece entre los territorios de los tres países una “zona de libre comercio”, porque las reglas disponen cómo y cuándo se eliminarán las barreras arancelarias para conseguir la libre circulación de los productos y servicios entre las tres naciones; esto es, cómo y cuándo se eliminarán los permisos, las cuotas y las licencias, y particularmente las tarifas y los aranceles.⁵¹

El fragmento anterior fue tomado de la página web del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en Español, de forma breve nos da una definición del tratado y sus objetivos iniciales, actualmente nos encontramos en el año número 26 de vigencia del instrumento internacional y podemos dar cuenta de las ventajas económicas que ha traído a los tres países firmantes la asociación comercial.

Ahora bien que la importancia del TMEC para el presente documento se encuentra en la instauración a raíz de la reunión celebrada en fecha 29 de junio del 2021⁵². Mismo que da lugar al nacimiento del anexo 23-A del TMEC, en el que se busca la

⁵¹ Tratado de Libre Comercio de América del Norte. TLCAN. <http://www.tlcan.com.mx/que-es-el-tlcan.html> (consultado el 1 de mayo de 2024).

⁵² Gobierno de México. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec> (Consultado el 8 de mayo del 2024).

instauración de una verdadera negociación colectiva basada en la democracia sindical y el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores.

El TMEC es un acuerdo comercial trascendental que busca modernizar y fortalecer las relaciones comerciales entre los tres países. Su importancia radica en varios aspectos fundamentales que impactan en el desarrollo económico y la integración regional.

En primer lugar, el TMEC proporciona un marco sólido y predecible para el comercio y la inversión en la región de América del Norte. Al establecer reglas claras y transparentes, el acuerdo reduce la incertidumbre y el riesgo para las empresas, lo que fomenta la actividad comercial y estimula el crecimiento económico en los tres países.

Además, el TMEC promueve la competitividad y la innovación al facilitar el acceso a los mercados y promover la colaboración en áreas como la propiedad intelectual, la tecnología y la energía. Esto brinda oportunidades para que las empresas mejoren su productividad y expandan su presencia en la región, lo que a su vez impulsa la creación de empleo y el desarrollo económico.

Otro aspecto importante es que el TMEC incluye disposiciones laborales y ambientales que buscan proteger los derechos de los trabajadores y promover prácticas comerciales sostenibles. Estas disposiciones reflejan un compromiso compartido con valores fundamentales como la justicia social y la protección del medio ambiente, lo que contribuye a un desarrollo económico más equitativo y sostenible en la región.

Finalmente, el TMEC fortalece la integración regional y la cooperación entre los países miembros, sentando las bases para una mayor armonización regulatoria y una mayor colaboración en áreas como la seguridad fronteriza, la facilitación del comercio y la cooperación aduanera. Esto promueve la estabilidad y la prosperidad

en la región, beneficiando no solo a los tres países signatarios, sino también a la economía global en su conjunto. En resumen, el TMEC representa un hito importante en la historia del comercio internacional y ofrece oportunidades significativas para el crecimiento económico y el desarrollo en América del Norte y más allá.

3.2 Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Es un procedimiento inédito de resolución de controversias en tratados comerciales.⁵³ Que tiene por objetivo dar cumplimiento y la observancia de los compromisos laborales de los países integrantes del tratado.

Este procedimiento es aplicable a los derechos establecidos en el anexo 23-A del TMEC, los que son relativos a la negociación colectiva.

Este mecanismo es aplicable siempre que la parte reclamante considere que les ha sido negado el derecho de libre asociación y negociación colectiva⁵⁴. Y al recibir una determinación podrá imponer medidas de reparación a la parte demandada cuando esté demostrado que ha incurrido en una denegación de derechos. El mecanismo tiene como principal principio la Buena Fe de las partes por lo que las solicitudes así como la imposición de las medidas de reparación por consiguiente también son de buena fe.

Dentro del mismo están considerados sectores prioritarios (que se revisarán anualmente) y las partes deberán cooperar para promover el cumplimiento, aunque

⁵³ Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf (Consultado el 10 de mayo del 2024).

⁵⁴ Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf (Consultado el 10 de mayo del 2024).

lo harán desde la solicitud, al momento del cumplimiento deberán evitar la denegación de derechos.

El mecanismo puede decirse que al establecerse se encuentra en los anexos 31-A y 31-B del TMEC, uno refiriéndose a lo inherente a asuntos entre México y Estados Unidos (31-A) y por lo que hace a los asuntos entre México y Canadá el (31-B).

El MLRR se diferencia a de otros mecanismos de resolución de controversias en que las sanciones comerciales no son aplicables al sector productivo, sino que se aplican directamente a las empresas y éstas pudieran hacerse extensivas a la

Tabla 1. Características principales del nuevo Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

- ▶ Diseñado para reparar violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en empresas que produzcan bienes o presten servicios que sean objeto de comercio entre los países del T-MEC
- ▶ Las sanciones comerciales solo se imponen a los bienes o servicios producidos en una instalación en concreto que deniega estos derechos a sus trabajadores, y no a sectores productivos completos
- ▶ Plazos muy breves. La resolución de un caso puede llevar menos de cuatro meses
- ▶ Para el caso de México, basta con la presunción de una denegación de derechos para que se active el MLRR. La carga de la prueba recae en el país demandado
- ▶ De llegar a conformarse un panel, los tres árbitros independientes e imparciales que lo conforman pueden solicitar la realización de una visita al centro de trabajo observado que permita contar con mayor evidencia para dirimir la controversia
- ▶ Las sanciones pueden ir desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo a la importación

Fuente: Elaboración propia con información del Anexo 31-A y 31-B del T-MEC

cadena de valor de sus productos manufacturados impactando así en sus exportaciones.⁵⁵

Fuente: Gobierno de México. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec> (Consultado el 8 de mayo del 2024).

La guía detallada preparada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ofrece una ilustración de forma clara y concisa con las características del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR).

Es importante destacar de la información anterior que el proceso no varía mucho en cuanto a Estados Unidos o Canadá, por lo que las características, la esencia y el objetivo del mecanismo coinciden.

De lo anterior que sea importante destacar los derechos concedidos a partir del capítulo 23 laboral del TMEC así como el anexo 23-A, haciendo notar que los anexos 31 A y B corresponden al proceso de invocación de mecanismo procedente ante la denegación de derechos mientras que el 23-A establece los derechos por los cuales interviene el mecanismo.

En primer lugar y como origen nos encontramos ante la protección del derecho de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De forma accesoria podemos encontrar lo enunciado de forma subsecuente en el referido anexo, del anexo en cuestión se puede valorar que implementó como parte de la negociación, la revisión de los contratos colectivos de trabajo por lo menos cada cuatro años.

Derivado del derecho establecido anteriormente y como consecuencia del mismo se menciona el derecho a la democracia sindical, pues se establece que la

⁵⁵ Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf (Consultado el 10 de mayo del 2024).

observancia que deberá darse a las elecciones de los dirigentes sindicales a efecto de que el voto de los trabajadores sea libre y secreto. Con una vigilancia efectiva que mantenga soporte documental.

Ambas prerrogativas anteriormente descritas nos llevan principalmente a la creación de organismos con las facultades de revisión, con capacidad para intervenir como observador en las elecciones de los dirigentes sindicales, de sancionar, de promover la conciliación y resolver. Es decir, nos llevó a la reforma laboral de 2019, con la creación y el perfilamiento de las facultades de los centros locales de conciliación laboral, la ratificación de las facultades delegadas a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y las facultades expresas y otorgadas a los nuevos tribunales laborales, pero sobre todo a la creación y funcionamiento de los centros locales de conciliación laboral y el centro federal de conciliación y registro laboral.

En cumplimiento a los compromisos adquiridos en el anexo 29 A del capítulo 29 laboral del TMEC, México publica en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Mayo del 2021, después de una larga jornada de preparación, el convenio de colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con el objetivo de coadyuvar en los procedimientos de democracia sindical, consultas y legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

Las acciones que en torno al TMEC ha desarrollado México si se han visto plasmadas en la realidad laboral de los empleados, dando pauta a un avance en la justicia laboral y la equidad de las partes, mejorando las condiciones de los trabajadores y haciendo eficientes los procesos de administración de justicia, no obstante, hace falta mucho camino por recorrer, y sobre todo mucha educación laboral por impartir, en los trabajadores para que conozcan las facultades y el servicio que puede prestarles cada centro de conciliación así como las ventajas de su acceso, así como en los patrones que deberían ser sancionados por las malas prácticas desarrolladas con el objetivo de denegar derechos laborales de cualquier tipo.

3.3 Procedimiento del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Ahora que conocemos la definición, objetivos y características del mecanismo laboral de respuesta rápida, nos podemos adentrar en el procedimiento que conlleva el mecanismo laboral de respuesta rápida.

En primer término, hay que señalar que del estudio del anexo podemos establecer que las partes son:

- La parte reclamante
- La parte demandada
- La instalación cubierta

La parte reclamante será quien considere de buena fe que, a los trabajadores de una instalación cubierta, les ha sido negado un derecho de los protegidos por el capítulo 29 del tratado.⁵⁶

La parte demandada será el país dentro del que se encuentra la instalación cubierta donde existe la posibilidad de una denegación de derechos.⁵⁷

La instalación cubierta es la denominación del centro de trabajo que se encuentre en los supuestos de desarrollo de actividades señaladas como prioritarias por el correspondiente anexo del TMEC.⁵⁸

⁵⁶ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

⁵⁷ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

⁵⁸ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

3.3.1 Panelistas laborales de respuesta rápida

Para la evaluación y desarrollo del proceso, los países contarán con tres listas de Panelistas Laborales de Respuesta Rápida, quienes deberán comprometerse a estar disponibles para el mecanismo.⁵⁹

Cada parte nombrará para la lista de panelistas a tres individuos y por consenso tres más para una lista conjunta, los de la lista conjunta no serán nacionales de México ni de Estados Unidos. Se podrá reestablecer los paneles a solicitud de las partes.⁶⁰

Los panelistas serán nombrados por un mínimo de cuatro años o hasta que se integren nuevas listas.

Los panelistas deberán contar con los siguientes requisitos:

- Conocimiento y experiencia en la práctica del derecho laboral y aplicación de normas y derechos establecidos por la OIT.
- Ser seleccionado con objetividad, confiabilidad y buen juicio.
- Ser independiente y no estar afiliado o recibir instrucciones de ninguna de las partes.
- Cumplir con el Código de conducta de la comisión para la solución de controversias.

Al reducirse los panelistas a 5 individuos dentro del plazo de cuatro años, la parte pertinente nombrará reemplazos a la brevedad.

⁵⁹ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

⁶⁰ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

Los panelistas presentarán a las partes un informe cada cuatro años.⁶¹

La preparación de un panelista laboral de respuesta rápida es esencial para garantizar la eficacia y la imparcialidad en la resolución de conflictos laborales. Este tipo de panelistas deben poseer un profundo conocimiento tanto de la legislación laboral nacional como de los estándares internacionales, así como de los procedimientos y mecanismos de resolución de disputas.

Además, la preparación de un panelista laboral de respuesta rápida implica estar al tanto de las últimas tendencias y desarrollos en el ámbito laboral, así como de las mejores prácticas en materia de resolución de conflictos. Esto les permite abordar de manera efectiva y adecuada una amplia gama de problemas laborales, desde cuestiones relacionadas con salarios y condiciones de trabajo hasta casos de discriminación y acoso laboral.

Un panelista laboral bien preparado también debe poseer habilidades de comunicación sólidas y ser capaz de facilitar el diálogo constructivo entre las partes involucradas en el conflicto. Esto incluye la capacidad de escuchar activamente, mediar en disputas de manera imparcial y ayudar a las partes a encontrar soluciones mutuamente aceptables.

En resumen, la preparación de un panelista laboral de respuesta rápida es fundamental para asegurar una respuesta eficiente y justa ante los conflictos laborales. Su conocimiento, habilidades y experiencia desempeñan un papel crucial en la promoción de un ambiente laboral justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores, contribuyendo así al fortalecimiento del Estado de derecho y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

⁶¹ PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

3.3.2 Solicitudes de revisión y reparación

Los países pueden establecer procesos internos para determinar si una queja es procedente o no y de considerarlo pertinente por el principio de buena fé proceder a notificar a la parte demandada o la parte donde se encuentre la Instalación Cubierta.⁶²

Es el caso de Canadá y Estados Unidos que establecieron sus procesos internos para recibir las quejas, a las que se aplican criterios mínimos para presuponer la existencia de una denegación de derechos. Ambos países cuentan (por imponerse ese términos) 30 días a partir de la recepción para determinar la admisión de la queja y posteriormente de ser admitida presentarán a México una SOLICITUD para revisar el caso.

En el caso de Canadá será admisible bajo los siguientes parámetros:

- Será relacionada con una instalación cubierta.
- Deberá relacionarse con la denegación de derechos relevantes en las leyes mexicanas y protegidos por el artículo 31 B 12 del TLCAN. (derecho de asociación o negociación colectiva).
- La queja debe establecer que hay una denegación de derechos.
- La queja debe explicar porque considera que los hechos constituyen la denegación de derechos.
- La queja debe indicar si ha solicitado apoyo de las leyes mexicanas y si ha recurrido a la conciliación con el propietario de la instalación cubierta.

De forma técnica deberá contener:

- Firma del remitente, fecha, dirección, número de teléfono, correo electrónico.

⁶² PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

- El soporte documental relevante, información, y de ser posible las leyes en que se funda la queja. (fundación y motivación, de forma simple.
- Estar escrita en inglés o francés y acompañar a los documentos en español su traducción a éstos idiomas.
- Deberá señalar cual información es confidencial.

Al recibir Canadá la queja, informará a México en los siguientes 5 días hábiles siguientes.

En 10 días determinará si cumple con los requisitos que se han establecido anteriormente.

Si la queja ha sido aceptada, notificará al remitente por los medios que haya proporcionado. En caso de no haber sido aceptada, también notificará de las razones de su decisión.

Dentro del plazo de 30 días la queja será examinada y en caso de ser aceptada será notifica a México en el término.⁶³

Por su parte el gobierno de Estados Unidos a través de su Comité y la OTLA (Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales recibirá las peticiones que cumplan con los siguientes requisitos:

- Presentar la petición a través de la OTLA personalmente o por correo, preferentemente no por medios electrónicos.
- La OTLA notificará al comité quien revisará la información adjunta.
- La petición se hará por escrito y deberá tener fecha.
- Se debe identificar la persona que presenta la petición (física o moral), identificar su domicilio físico o correo electrónico y otra información de contacto.

⁶³

- Debe identificar la Instalación cubierta relacionada con la petición.
- Deberá identificar las leyes y disposiciones de las que se alega el incumplimiento (fundar y motivar).
- Si solicita la reparación conforme a la legislación interna y de ser así el estado de cualquier procedimiento.
- Si la petición ya ha sido revisada por algún organismo internacional.
- Los motivos específicos que respalden la alegación del peticionario de que la otra parte no ha cumplido, y su soporte.
- La obligación establecida del capítulo laboral que se presupone se ha incumplido.
- El daño causado al peticionario si es el caso y en que medida fue causado.
- Si el asunto ocurrió de manera que afecte al comercio o la inversión.

En el procedimiento, la OTLA recibirá la petición y en el lapso de 30 días determinará si existe o no suficiente evidencia o soporte documental para dar admisión a la petición bajo el principio de buena fe.

El comité informará al Representante comercial de los Estados Unidos para presentar la solicitud cuando la petición sea procedente, en caso de no serlo certificará y notificará al Comité de Finanzas del Senado de los Estados Unidos, el Comité de Medios y Arbitrios de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos su determinación.⁶⁴

Ambos procesos son claramente similares, con las diferencias en las notificaciones internas que realizan. Ahora bien cuando de forma interna es admitida la petición la secuela continua en el país demandado o que ha incumplido. Aquí es donde

⁶⁴ The Daily Journal of the United States of América <https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions> (visitado el 15 de mayo del 2024).

ingresamos al proceso de México donde se inicia la Solicitud a través de la Secretaría de Economía.

Desde que México recibe la petición, el país solicitante podrá retrasar el pago de las cuentas aduaneras al centro exportador (instalación cubierta).

A partir de la recepción de la Secretaría de Economía, México tiene 45 días para resolver si existe o no una denegación de derechos y en su caso proponer la reparación. Dentro de los primeros 10 días, México informará al País solicitante de su intención de resolver el conflicto.

La Secretaría de Economía deberá turnar a la Autoridad competente para que elabore la respuesta a la petición, en este caso quien le compete por la materia es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien recopilará el respaldo jurídico con los medios de prueba pertinentes para lo cual la STPS deberá consultar a las autoridades competentes que intervienen y resguardan o certifican dicha documentación (CFCRL, tribunales laborales y juntas de conciliación locales y federales).

Al integrar el expediente la STPS deberá convocar a una Mesa Integral de Análisis y Medidas de Reparación Integrada por la Secretaría de Economía, las unidades de la STPS, las organizaciones sindicales, representantes de cámaras empresariales y representantes del centro de trabajo a efecto de elaborar la opinión consultiva.

La integración de la mesa principalmente al elaborar la opinión consultiva fortalecerá el expediente elaborado en respuesta con sustento documental que avale la inexistencia de la denegación de derechos, sin embargo en caso de existir la denegación preparará el plan de reparación en el expediente con el compromiso de las partes de forma solida y convincente al reclamante para que se suspenda la controversia.⁶⁵

⁶⁵ Secretaría de Economía. T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida - Una guía de acción para México. México: 2021.

El procedimiento parece simple pero radica su complejidad en la existencia de la denegación de derechos y en los planes de reparación pues su elaboración requiere del debate entre las organizaciones sindicales como los centros de trabajo que denegaron, los segundos bajo la presión de la omisión de los pagos de importaciones. Aún con lo anterior bajo el consenso de las partes y mediante la conciliación se ha logrado de forma favorable resolver diversos conflictos que habían quedado sin resolver desde muchos años atrás pues recordemos que el viejo sistema de justicia laboral solía ser lento y con retrasos.

Lo verdaderamente impresionante ha sido que a la aparición de la figura del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida ha sido notorio a nivel internacional la deficiencia del sistema de justicia laboral anterior, pues las solicitudes que previamente fueron revisadas de forma interna por las entonces Juntas de Conciliación se trataban de expedientes con años de rezago y sin resoluciones verdaderamente eficientes por lo que si consolidaban una denegación de derechos laborales.

3.3.3 Recuento de casos de aplicación del mecanismo laboral de respuesta rápida en el 2023

Al año 2023 se puede hacer un recuento de los casos en los que se ha invocado el MLRR, mismos que podemos encontrar en el sitio del organismo de Voz Laboral⁶⁶, quienes informan y han concientizado respecto a la reforma laboral y han publicado el seguimiento que dan al desarrollo de la misma, claro está que al pertenecer el MLRR al nuevo sistema de justicia laboral se mantiene en estudio, permitiéndome citar al efecto su lista a continuación:

En el año 2023, se llevaron a cabo 13 revisiones en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Este mecanismo tiene como objetivo garantizar el

⁶⁶ Voz Laboral Blog <https://vozlaboral.mx/blog/2023-recuento-anual-de-las-revisiones-bajo-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec/> (visitado el 18 de Mayo del 2024).

cumplimiento de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva conforme al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

1. Manufacturas VU 2.0 [Caso cerrado]. El 30 de enero de 2023, EUA presentó la segunda solicitud de revisión a este centro de trabajo ubicado en Piedras Negras, Coahuila. A pesar de que México y EUA acordaron un plan de reparación para atender las afectaciones a los derechos laborales, dicha empresa cesó sus labores, sin pagar liquidaciones, ni cumplir con sus obligaciones patronales.

2. Unique Fabricating [Caso cerrado]. El 6 de marzo de 2023, por diversos actos de discriminación antisindical, EUA presentó una solicitud de revisión sobre este centro de trabajo ubicado en el estado de Querétaro. En este caso no fue necesario acordar un plan de reparación, debido a que se realizaron diversas medidas de atención y reparación dentro de los 45 días establecidos para que México realice su propia investigación.

3. Goodyear [Caso abierto]. El 22 de mayo de 2023, EUA solicitó a México la revisión al centro de trabajo de Goodyear, San Luis Potosí. Después del periodo de investigación interna, México determinó que Goodyear SLP tenía la obligación de observar el Contrato Ley de la Industria del Hule, mismo que brinda mejores salarios y prestaciones a las personas trabajadoras. Los gobiernos de México y EUA acordaron un plan de reparación para atender las afectaciones a los derechos laborales en Goodyear-SLP, el cual se continúa implementando.

4. Draxton [Caso abierto]. El 31 de mayo de 2023, debido al despido injustificado de una persona trabajadora por motivos de sus tareas sindicales, así como a la injerencia patronal, EUA presentó una solicitud de revisión a este centro de trabajo ubicado en Irapuato, Guanajuato. Una vez concluida la revisión correspondiente por parte de México, EUA y nuestro país acordaron un plan de reparación que incluía, entre otras medidas, la reinstalación y pago de prestaciones laborales, además de la emisión de políticas empresariales a favor de la libertad sindical y negociación colectiva.

5. INISA 2000 [Caso cerrado]. El 12 de junio de 2023, EUA solicitó a México realizar una revisión a este centro de trabajo ubicado en Rincón de Romos Aguascalientes. De igual manera, México y EUA acordaron un plan de reparación

para garantizar el respeto y protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

6. San Martín [Caso abierto]. Se trata del primer caso que se fue a debate ante un Panel de expertos, el cual fue conformado el 30 de agosto de la siguiente manera: Gary Cwitco, Presidente del Panel (Canadá); Lorenzo de Jesús Roel Hernández, panelista (México); y Kevin P. Kolben, panelista (EE.UU.). Será este panel el que determine si existe una denegación continuada a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en la mina de Sombrerete, Zacatecas.

7. Yasaki [Caso cerrado]. El 7 de agosto de 2023, EUA solicitó a México la revisión a Yasaki, ubicada en León, Guanajuato. En este caso, la empresa implementó medidas de reparación a las afectaciones a los derechos laborales, dentro del período de los 45 días con los que cuenta México para realizar la revisión correspondiente, por lo que no fue necesario acordar un plan de reparación.

8. MasAir [Caso cerrado]. El 30 de agosto de 2023, EUA presentó la primera solicitud de revisión en el sector de servicios, sin embargo, las acciones de reparación quedaron solventadas dentro de los 45 días que cuenta nuestro país para realizar la investigación correspondiente, por lo que México y EUA anunciaron su resolución de manera exitosa.

9. Teklas [Caso abierto]. El 25 de septiembre de 2023, EUA solicitó una revisión a este centro de trabajo ubicado en Aguascalientes, debido a diversos despidos injustificados de delegados sindicales. Hasta la fecha, no se ha anunciado el acuerdo entre México y EUA sobre un plan de reparación o algunas otras acciones para la atención de este caso.

10. Asiaway (San Luis Potosí) [Caso abierto] y 11. Caterpillar (Nuevo Laredo) [Caso cerrado]. El 23 y 26 de octubre de 2023 respectivamente, EUA presentó ambas solicitudes de revisión en el marco del MLRR, sin embargo, las empresas señaladas implementaron diversas medidas de reparación durante los 45 días que cuenta nuestro país para realizar la investigación, por lo que se anunció su resolución de manera exitosa.

12. Autoliv (Querétaro) y 13. Fujikura (Piedras Negras) [Casos abiertos]. Dichas solicitudes de revisión están en la etapa de valoración e investigación por parte del gobierno de México

Personalmente considero el año 2023 el año del auge del Nuevo Sistema de Justicia Laboral por lo que el recuento de los casos a los que fueron aplicados una resolución mediante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida resulta interesante pues si bien a diferencia del año 2022 donde las solicitudes resultaron novedosas y noticias sumamente relevantes, en el año 2023 al encontrarse consolidada una nueva justicia se nota en el trabajo de la resolución de los conflictos y la apertura e integración de los expedientes a los que se invocó el Mecanismo.⁶⁷

Dar seguimiento a los casos planteados en el mecanismo laboral de respuesta rápida es crucial para garantizar que las soluciones propuestas se implementen de manera efectiva y se traduzcan en mejoras reales en las condiciones laborales. Sin un seguimiento adecuado, los acuerdos alcanzados podrían quedar en el papel, dejando a los trabajadores en una situación vulnerable y perpetuando problemas laborales no resueltos.

Además, el seguimiento de los casos permite evaluar la eficacia del mecanismo y identificar posibles áreas de mejora. Al monitorear el progreso de las soluciones propuestas, se pueden detectar patrones de violaciones laborales recurrentes y tomar medidas preventivas para abordar las causas subyacentes de los conflictos laborales.

El seguimiento también es fundamental para garantizar la rendición de cuentas y la transparencia en el proceso de resolución de disputas laborales. Al mantener a todas las partes informadas sobre el estado de los casos y los avances realizados, se promueve la confianza en el sistema y se reduce el riesgo de percepciones de favoritismo o falta de imparcialidad.

⁶⁷ Voz Laboral Blog <https://vozlaboral.mx/blog/2023-recuento-anual-de-las-revisiones-bajo-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec/> (visitado el 18 de Mayo del 2024).

En resumen, dar seguimiento a los casos planteados en el mecanismo laboral de respuesta rápida es esencial para asegurar resultados tangibles y duraderos en la protección de los derechos laborales. Esto no solo beneficia a los trabajadores al garantizar un ambiente laboral justo y seguro, sino que también fortalece la efectividad y la legitimidad del mecanismo en sí, contribuyendo así a la promoción de un sistema laboral más equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

Ante los retos que implica un nuevo sistema de justicia y la implementación de un mecanismo en el que la presión internacional de un socio comercial de la magnitud que han sido Estados Unidos y Canadá para México, podemos decir, que el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida ha surgido y trabajado para la mejora de las condiciones de trabajo de los obreros que producen elementos comprados y admitidos por gobiernos vecinos, mejorando así la calidad y la productividad de dichos productos pero sobre todo manteniendo en orden las relaciones comerciales entre los firmantes del tratado.

Conclusiones

A partir del análisis del proceso, se puede observar que, aunque se percibe una intervención que podría ser más adecuadamente etiquetada como solicitud, en realidad funciona como un mecanismo que establece medidas cautelares o precautorias para resolver conflictos potenciales que podrían impactar en la producción. Es importante recordar que este proceso es aplicable únicamente a los sectores prioritarios definidos por los propios países y con los cuales mantienen relaciones comerciales. En este sentido, este mecanismo actúa como una herramienta preventiva para abordar situaciones conflictivas que podrían surgir en sectores estratégicos de la economía, ofreciendo un enfoque proactivo para gestionar y resolver disputas comerciales antes de que escalen y afecten negativamente la producción y el intercambio comercial entre los países involucrados.

Desde mi perspectiva, podría equipararse a una medida cautelar, dado su carácter económico preventivo al posponer los pagos aduaneros, al tiempo que actúa como una entidad solicitante, similar a la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando, en representación de un trabajador, inicia una demanda ante un tribunal o solicita una conciliación en un centro especializado. Esta comparación resalta la naturaleza proactiva del mecanismo, que busca prevenir disputas comerciales y resolver conflictos de manera anticipada para salvaguardar la estabilidad económica y promover un intercambio comercial fluido entre los países involucrados. Además, al otorgar a las autoridades la capacidad de intervenir de manera temprana en situaciones potencialmente conflictivas, se fomenta una cultura de diálogo y cooperación que puede contribuir a evitar disputas prolongadas y costosas en el ámbito comercial. En este sentido, este enfoque preventivo no solo protege los intereses comerciales de las partes involucradas, sino que también fortalece la confianza en el sistema comercial internacional al promover la resolución pacífica de conflictos y la estabilidad económica en la región.

Sin embargo, el mecanismo laboral de respuesta rápida, a pesar de su rápida intervención y capacidad para abordar de manera inmediata situaciones laborales

críticas, no debe ser considerado como una medida cautelar en sí misma. Aunque su acción puede parecer similar a la de una medida cautelar al intervenir de manera urgente para prevenir o remediar violaciones laborales, su enfoque va más allá de la simple contención de daños temporales. Este mecanismo busca resolver de manera integral y duradera los problemas subyacentes que generan los conflictos laborales, promoviendo cambios estructurales y sistémicos que mejoren las condiciones laborales a largo plazo.

Aun en lo anterior de los mismos anexos de los que se desprende el MLLR podemos notar que el país solicitante impone las sanciones comerciales únicamente los centros de trabajo que incumplen con las normas, lo que personalmente no me parece incorrecto, además de que no participa en el proceso consultivo de la mesa de trabajo en la que se resuelve de forma interna si existe o no la denegación del derecho, ni tampoco en el plan de reparación, lo que nos lleva al ejemplo de la solicitud que realizó por segunda ocasión en la que se acordó una reparación que fue incumplida por el centro de trabajo que cerró sin realizar el pago de las liquidaciones correspondientes.

Lo cierto es que ésta figura queda abierta muchas posibilidades sobre los derechos de los trabajadores reiterando que no es una intervención extranjera en la administración de justicia en México. Pudiendo replicarse el método en derechos tan fundamentales como las omisiones de los patrones de otorgar descansos o vacaciones o denegarlas de forma arbitraria.

El futuro del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida parece claro, pues su funcionamiento ha resultado beneficioso a muchos casos abiertos en México, por lo que no es una figura que pudiera desaparecer a corto plazo y que puede durar mientras continúen las relaciones comerciales entre México, Estados Unidos y Canadá.

El mecanismo laboral de respuesta rápida ha emergido como una herramienta fundamental en el sindicalismo mexicano, proporcionando una vía efectiva para abordar y resolver conflictos laborales de manera ágil y equitativa. En un entorno

laboral dinámico y cambiante, este mecanismo ofrece la flexibilidad necesaria para adaptarse rápidamente a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores y empleadores. Su capacidad para ofrecer respuestas inmediatas a las disputas laborales contribuye a mantener la estabilidad y la armonía en el ámbito laboral, evitando así posibles conflictos prolongados que podrían perjudicar tanto a las empresas como a los trabajadores.

Además de su capacidad para resolver conflictos de manera expedita, el mecanismo laboral de respuesta rápida desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos. Al brindar un proceso transparente y accesible para la resolución de disputas, este mecanismo garantiza que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos sindicales de asociación y negociación de manera efectiva y sin temor a represalias. Asimismo, al fomentar la participación activa de los sindicatos y otras organizaciones laborales en el proceso de resolución de conflictos, se promueve una cultura de diálogo y colaboración que fortalece la relación entre los trabajadores y los empleadores.

Por último, el mecanismo laboral de respuesta rápida juega un papel crucial en la promoción de la justicia social y la equidad en el ámbito laboral mexicano. Al ofrecer un medio eficaz para abordar la denegación de derechos que puedan surgir en el lugar de trabajo, este mecanismo contribuye a crear un entorno laboral más justo y equitativo para todos los trabajadores. Además, al garantizar que las disputas se resuelvan de manera oportuna y justa, se fomenta la confianza y la cooperación entre los diferentes actores del mundo laboral, sentando así las bases para un desarrollo económico y social sostenible en México.

La historia de los sindicatos es una narrativa rica y compleja que ha evolucionado a lo largo de los siglos, marcada por luchas, triunfos y desafíos. Desde sus primeras formas hasta su influencia en la actualidad, los sindicatos han sido un poderoso instrumento para la defensa de los derechos laborales. En sus inicios, surgieron

como respuesta a las duras condiciones de trabajo y la explotación de los trabajadores, buscando mejorar salarios, condiciones laborales y horarios. Estos movimientos, a menudo enfrentados con la resistencia de los empleadores y del gobierno, sentaron las bases para la organización y la solidaridad entre los trabajadores.

Con el tiempo, los sindicatos se consolidaron como actores clave en la lucha por los derechos laborales y la justicia social. A través de huelgas, negociaciones colectivas y actividades de cabildeo, lograron importantes avances como la jornada laboral de ocho horas, la abolición del trabajo infantil y la implementación de condiciones de trabajo más seguras. Su influencia se extendió más allá de los límites nacionales, contribuyendo a la promoción de estándares laborales internacionales y a la defensa de los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

Sin embargo, los sindicatos también enfrentaron desafíos y cambios significativos a lo largo de su historia. En épocas de crisis económica y transformación tecnológica, se vieron obligados a adaptarse a nuevas realidades laborales y a luchar contra la precarización del empleo y la pérdida de derechos. Además, la globalización y la fragmentación del mercado laboral presentaron obstáculos adicionales para la organización sindical, requiriendo estrategias innovadoras para mantener su relevancia y efectividad.

A pesar de estos desafíos, los sindicatos continúan desempeñando un papel crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la promoción de la equidad laboral. Su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y para movilizar a sus miembros en torno a causas comunes sigue siendo fundamental en la lucha por la justicia social y la igualdad. En un mundo cada vez más interconectado y en constante evolución, los sindicatos son una voz vital que representa los intereses de los trabajadores y que sigue luchando por un futuro laboral más justo y equitativo.

La historia del sindicalismo mexicano también es de suma importancia no solo para comprender el desarrollo del movimiento obrero en México, sino también para

entender la evolución política, social y económica del país. Desde sus primeras manifestaciones a finales del siglo XIX hasta la actualidad, el sindicalismo ha sido un actor clave en la lucha por los derechos laborales y la justicia social en México.

En el contexto de la Revolución Mexicana, los sindicatos desempeñaron un papel fundamental al movilizar a los trabajadores en busca de mejores condiciones laborales y un trato más equitativo por parte de los empleadores y del gobierno. Surgieron diversas organizaciones sindicales, cada una con sus propias ideologías y estrategias, pero todas unidas en su objetivo común de representar y proteger los intereses de los trabajadores.

El sindicalismo mexicano también ha sido un reflejo de la compleja relación entre el estado, los empresarios y los trabajadores en México. Durante gran parte del siglo XX, el gobierno mexicano mantuvo un control estricto sobre los sindicatos a través del corporativismo, canalizando el movimiento obrero hacia una estructura sindical oficialista. Si bien esto proporcionó cierta estabilidad laboral y política, también limitó la autonomía y la capacidad de acción de los sindicatos independientes.

Sin embargo, a lo largo de las últimas décadas, el sindicalismo mexicano ha experimentado importantes cambios y desafíos. La transición hacia un sistema económico más globalizado, junto con la democratización del país, ha generado nuevas dinámicas dentro del movimiento obrero. Los sindicatos independientes han ganado fuerza y han surgido movimientos que buscan una mayor democratización y transparencia en la representación sindical. En este sentido, la historia del sindicalismo mexicano es fundamental para comprender no solo el pasado, sino también los desafíos y oportunidades que enfrenta el movimiento obrero en el México contemporáneo.

La apertura económica y la democratización en México han propiciado un cambio significativo en el sindicalismo, desafiando las estructuras tradicionales y fomentando la diversificación de las organizaciones laborales. Los sindicatos independientes, al surgir como alternativas a las federaciones oficialistas, han sido

clave en la defensa de los derechos laborales y en la lucha contra la corrupción sindical. Estos movimientos han promovido una mayor participación democrática dentro de los sindicatos, exigiendo transparencia en la gestión de recursos y una representación más auténtica de los intereses de los trabajadores.

La historia del sindicalismo mexicano también ilustra la importancia de adaptarse a los cambios económicos y sociales, especialmente en un contexto de globalización. Los sindicatos han tenido que enfrentar la competencia internacional y la flexibilización laboral, buscando estrategias para proteger los empleos y garantizar condiciones dignas de trabajo. La capacidad de los sindicatos para negociar con empleadores y con el gobierno en un entorno globalizado se ha vuelto crucial para preservar los derechos laborales y mantener la estabilidad en el mercado laboral.

Además, la historia del sindicalismo mexicano resalta la necesidad de fortalecer la solidaridad entre los trabajadores y de construir alianzas con otros sectores sociales en la lucha por la justicia y la igualdad. La colaboración entre sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales ha sido fundamental para enfrentar desafíos comunes, como la informalidad laboral, la discriminación de género y la violación de derechos humanos en el ámbito laboral.

En resumen, la historia del sindicalismo mexicano ofrece lecciones valiosas sobre la importancia de la adaptación, la democratización y la solidaridad en la defensa de los derechos laborales en un mundo en constante cambio. Estos principios continúan siendo fundamentales para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta el México contemporáneo en materia de trabajo y justicia social.

El mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) se ha convertido en una pieza fundamental dentro del marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Su implementación no solo representa un avance significativo en términos de protección de los derechos laborales, sino que también marca un hito en la relación comercial entre estos países. En un contexto global donde las cadenas de

suministro atraviesan fronteras y la competitividad económica depende en gran medida del respeto a las normas laborales, el MLRR se erige como un mecanismo crucial para asegurar el cumplimiento efectivo de dichas normas.

La importancia del MLRR radica en su capacidad para abordar de manera rápida y eficiente las posibles violaciones laborales que puedan surgir en el ámbito comercial entre los países miembros del T-MEC. Esto se traduce en una mayor protección para los trabajadores, quienes pueden recurrir a este mecanismo para denunciar situaciones de explotación, discriminación o incumplimiento de las leyes laborales, con la confianza de que sus quejas serán atendidas de manera oportuna y efectiva.

Además, el MLRR promueve un entorno laboral más justo y equitativo al fomentar una competencia leal entre los países miembros. Al establecer un mecanismo de denuncia y solución de controversias laborales, se busca prevenir la competencia desleal basada en la explotación laboral o en prácticas laborales injustas, lo que contribuye a nivelar el campo de juego para los trabajadores y las empresas.

Otra faceta importante del MLRR es su papel en la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en materia laboral. Al exigir a los países miembros la publicación de informes anuales sobre el cumplimiento de las normas laborales, este mecanismo brinda mayor visibilidad sobre las condiciones laborales en distintos sectores económicos, lo que permite identificar áreas de mejora y fortalecer la vigilancia de los derechos laborales.

Asimismo, el MLRR representa un avance en la cooperación internacional en la protección de los derechos laborales. Al facilitar la colaboración entre los gobiernos de los países miembros, así como con las partes interesadas, incluidos los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, este mecanismo promueve un enfoque multilateral para abordar los desafíos laborales transfronterizos y garantizar el respeto de los estándares laborales internacionales.

En resumen, el mecanismo laboral de respuesta rápida es una herramienta crucial en el marco del T-MEC, que no solo fortalece la protección de los derechos

laborales, sino que también promueve la transparencia, la cooperación internacional y una competencia justa en el ámbito comercial. Su implementación representa un paso importante hacia un futuro donde el comercio internacional se base en principios de justicia y equidad para los trabajadores.

También el mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) desempeña un papel fundamental en la prevención de la competencia desleal entre los países miembros del T-MEC. Al establecer un sistema de denuncia y solución de controversias laborales, el MLRR garantiza que las empresas no puedan obtener ventajas competitivas al recurrir a prácticas laborales injustas o violatorias de los derechos laborales. Esto promueve una competencia más equitativa en el ámbito comercial, donde el éxito empresarial se basa en la calidad de los productos y servicios, en lugar de en la explotación de los trabajadores.

Además, el MLRR contribuye a nivelar el campo de juego para los trabajadores al asegurar que se respeten y protejan sus derechos laborales en todos los países miembros. Esto evita que las empresas busquen reducir costos a expensas de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales dignas y justas en toda la cadena de suministro. En última instancia, el MLRR no solo beneficia a los trabajadores al garantizar su bienestar y seguridad en el trabajo, sino que también promueve una competencia más ética y sostenible en el mercado internacional.

La historia del sindicalismo desempeña un papel relevante en relación con el mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR), especialmente en el contexto del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). La evolución del movimiento sindical ha sido testigo de las luchas históricas por los derechos laborales y la justicia social, proporcionando un marco de referencia fundamental para comprender la importancia del MLRR en la protección de estos derechos en el ámbito comercial.

La historia del sindicalismo destaca la necesidad de garantizar una representación auténtica y efectiva de los trabajadores en las negociaciones laborales, tanto a nivel nacional como internacional. Los sindicatos han sido históricamente instrumentos

clave en la defensa de los derechos laborales, luchando contra la explotación y la injusticia en el lugar de trabajo. En este sentido, el MLRR se alinea con el legado de las luchas sindicales al proporcionar un mecanismo para abordar de manera rápida y efectiva las violaciones laborales en el contexto del comercio internacional.

Además, la historia del sindicalismo subraya la importancia de la solidaridad entre los trabajadores y la cooperación internacional en la defensa de los derechos laborales. Los sindicatos han trabajado históricamente en coalición con organizaciones laborales y movimientos sociales tanto a nivel nacional como internacional para abogar por condiciones laborales justas y equitativas. En este sentido, el MLRR refleja la necesidad de una respuesta coordinada y colaborativa frente a las violaciones laborales transfronterizas, reconociendo la interconexión de los trabajadores en la economía globalizada.

En conclusión, la historia del sindicalismo, tanto a nivel internacional como en México, ha dejado una huella significativa en la creación del mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR). El legado de las luchas sindicales por los derechos laborales y la justicia social ha destacado la importancia de garantizar una representación auténtica de los trabajadores y la necesidad de una respuesta efectiva ante las violaciones laborales en el ámbito comercial.

El MLRR, en línea con esta historia, refleja la cooperación internacional como una respuesta coordinada y colaborativa frente a los desafíos laborales transfronterizos. Reconoce la interconexión de los trabajadores en la economía globalizada y promueve una competencia justa basada en el respeto de los derechos laborales.

El mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) emerge como una manifestación contemporánea de la cooperación internacional en el ámbito laboral. En un mundo cada vez más interconectado, donde las cadenas de suministro cruzan fronteras y las empresas operan en múltiples países, el MLRR reconoce la necesidad de una respuesta coordinada y colaborativa frente a los desafíos laborales transfronterizos. Al hacerlo, refleja la interconexión inherente de los trabajadores en la economía globalizada y su dependencia mutua en la protección de los derechos laborales.

Este mecanismo no solo busca corregir las violaciones laborales de manera eficiente, sino que también aspira a promover una competencia justa basada en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al establecer un sistema de denuncia y solución de controversias laborales, el MLRR brinda a los trabajadores una voz efectiva para hacer valer sus derechos y proteger su bienestar en el entorno laboral.

En este sentido, el MLRR representa un avance significativo en la aplicación y cumplimiento de las normas laborales a nivel internacional. Al promover una cultura de cumplimiento y responsabilidad, este mecanismo no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a fortalecer la integridad del comercio internacional, impulsando una competencia justa y equitativa en el mercado global.

Sin embargo, es importante destacar que el MLRR no constituye una intervención extranjera en la legislación nacional, sino más bien un mecanismo de aplicación del T-MEC que busca fortalecer la protección de los derechos laborales en los países miembros. En última instancia, la historia del sindicalismo ha influido en la creación de este mecanismo al subrayar la importancia de la cooperación internacional y la defensa de los derechos laborales en el ámbito comercial.

el mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) no debe ser interpretado como una intervención extranjera en la legislación nacional de los países miembros del T-MEC. Más bien, el MLRR se concibe como un instrumento de aplicación dentro del marco del tratado, diseñado para fortalecer la protección de los derechos laborales en dichos países. En lugar de imponer regulaciones externas, el MLRR se basa en los compromisos laborales acordados en el T-MEC y busca asegurar su cumplimiento efectivo a través de un mecanismo ágil y transparente.

En última instancia, la historia del sindicalismo ha desempeñado un papel fundamental en la creación de este mecanismo al enfatizar la importancia de la cooperación internacional y la defensa de los derechos laborales en el ámbito comercial. La lucha histórica por los derechos laborales ha demostrado la necesidad de abordar las violaciones laborales de manera efectiva y colaborativa,

reconociendo la interconexión de los trabajadores en la economía globalizada. En este contexto, el MLRR emerge como una respuesta moderna a estos desafíos, reflejando los principios fundamentales del sindicalismo y promoviendo una competencia justa y equitativa en el mercado internacional.

El análisis del proceso revela que, más que una intervención directa, el mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) opera como una solicitud que establece medidas cautelares o precautorias para resolver conflictos potenciales que podrían afectar la producción. Es crucial destacar que este proceso se aplica exclusivamente a los sectores prioritarios definidos por los países y con los cuales mantienen relaciones comerciales. En este sentido, el MLRR actúa como una herramienta preventiva para abordar situaciones conflictivas que podrían surgir en sectores estratégicos de la economía, ofreciendo un enfoque proactivo para gestionar y resolver disputas comerciales antes de que escalen y afecten negativamente la producción y el intercambio comercial entre los países involucrados.

Esta perspectiva resalta la naturaleza colaborativa del MLRR, que busca evitar conflictos laborales que puedan entorpecer la producción y el comercio internacional. Al anticiparse a posibles violaciones laborales y tomar medidas preventivas, este mecanismo contribuye a mantener la estabilidad y la equidad en el ámbito laboral y comercial. Además, al limitarse a sectores prioritarios definidos por los países miembros, el MLRR se enfoca en áreas de mayor importancia estratégica, maximizando su efectividad y relevancia en la protección de los derechos laborales y la promoción de una competencia justa y equitativa.

El análisis del proceso revela que, más que una intervención directa, el mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) opera como una solicitud que establece medidas cautelares o precautorias para resolver conflictos potenciales que podrían afectar la producción. Es crucial destacar que este proceso se aplica exclusivamente a los sectores prioritarios definidos por los países y con los cuales mantienen relaciones comerciales. En este sentido, el MLRR actúa como una

herramienta preventiva para abordar situaciones conflictivas que podrían surgir en sectores estratégicos de la economía, ofreciendo un enfoque proactivo para gestionar y resolver disputas comerciales antes de que escalen y afecten negativamente la producción y el intercambio comercial entre los países involucrados.

Esta perspectiva resalta la naturaleza colaborativa del MLRR, que busca evitar conflictos laborales que puedan entorpecer la producción y el comercio internacional. Al anticiparse a posibles violaciones laborales y tomar medidas preventivas, este mecanismo contribuye a mantener la estabilidad y la equidad en el ámbito laboral y comercial. Además, al limitarse a sectores prioritarios definidos por los países miembros, el MLRR se enfoca en áreas de mayor importancia estratégica, maximizando su efectividad y relevancia en la protección de los derechos laborales y la promoción de una competencia justa y equitativa.

La participación activa de México en tratados internacionales en materia laboral reviste una importancia crucial en el contexto global actual. Estos acuerdos no solo reflejan el compromiso del país con el respeto y la protección de los derechos laborales, sino que también establecen estándares y mecanismos para garantizar su cumplimiento.

La ratificación de estos tratados representa un paso significativo hacia la armonización de la legislación laboral mexicana con los estándares internacionales. Esto no solo fortalece el Estado de derecho en el país,

sino que también contribuye a mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

Además, la participación de México en el mecanismo laboral de respuesta rápida subraya su compromiso con la resolución eficaz de conflictos laborales. Este mecanismo proporciona un marco para abordar de manera oportuna y efectiva las violaciones laborales, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores y fortalece la confianza en el sistema laboral mexicano.

En resumen, la participación activa de México en tratados internacionales y en el mecanismo laboral de respuesta rápida es fundamental para promover un ambiente laboral justo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos. Estas iniciativas no solo benefician a los trabajadores y empleadores, sino que también contribuyen al desarrollo económico sostenible y a la mejora de la reputación internacional del país en materia laboral.

El libre ejercicio de los derechos laborales y el derecho a la organización sindical son fundamentales para el bienestar y la protección de los trabajadores en cualquier sociedad. Cuando los trabajadores tienen la libertad de ejercer sus derechos laborales, se benefician de condiciones de trabajo justas, salarios equitativos y un entorno laboral seguro y saludable. Además, el derecho a organizarse en sindicatos les permite tener una voz colectiva en la defensa de sus intereses y la negociación de mejores condiciones laborales.

La organización sindical no solo fortalece la posición de los trabajadores en las negociaciones con los empleadores, sino que también contribuye a la construcción de sociedades más justas y equitativas al promover la participación democrática en el lugar de trabajo y en el proceso político en general. Los sindicatos no solo defienden los intereses económicos y laborales de sus miembros, sino que también luchan por políticas públicas que beneficien a toda la sociedad, como salarios dignos, protección social y condiciones laborales justas para todos.

El libre ejercicio de los derechos laborales y el derecho a la organización sindical son esenciales para garantizar la dignidad, la justicia y la equidad en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto. Promover y proteger estos derechos no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también contribuye al fortalecimiento de la democracia, la justicia social y el desarrollo sostenible.

Respetar los derechos laborales y de asociación de los trabajadores no solo es una obligación ética y legal para las empresas, sino que también conlleva una serie de beneficios significativos tanto para el bienestar de los empleados como para el éxito a largo plazo de la empresa misma.

Cuando las empresas respetan los derechos laborales, crean un entorno de trabajo más saludable y productivo. Los empleados que se sienten valorados y respetados tienden a ser más comprometidos, motivados y leales a la empresa, lo que se traduce en una mayor productividad, una menor rotación de personal y una mejor reputación en el mercado laboral.

Además, el respeto de los derechos de asociación de los trabajadores puede fomentar un clima laboral más inclusivo y colaborativo. Permitir que los empleados se organicen en sindicatos o asociaciones les brinda una plataforma para expresar sus preocupaciones, negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo y contribuir activamente a la toma de decisiones que afectan sus vidas laborales. Esto puede promover un mayor sentido de pertenencia, compromiso y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede fortalecer la cohesión del equipo y la cultura organizacional.

Además, respetar los derechos laborales y de asociación puede ayudar a mitigar riesgos legales y reputacionales para las empresas. Las violaciones de los derechos laborales pueden dar lugar a demandas legales costosas, multas gubernamentales y daños a la reputación de la empresa, lo que puede afectar negativamente su imagen de marca, sus relaciones con los clientes y su capacidad para atraer y retener talento.

En resumen, respetar los derechos laborales y de asociación de los trabajadores no solo es ético y legalmente necesario, sino que también puede generar una serie de beneficios tangibles para las empresas, incluida una mayor productividad, menor rotación de personal, mejor reputación empresarial y una cultura laboral más inclusiva y colaborativa. En última instancia, invertir en el bienestar y la participación de los empleados no solo es lo correcto, sino que también puede ser una estrategia empresarial inteligente y rentable a largo plazo.

El respeto a los derechos laborales no solo es una cuestión de justicia social y derechos humanos, sino que también conlleva una serie de beneficios significativos

para los países en términos de desarrollo económico, estabilidad social y fortalecimiento del Estado de derecho.

En primer lugar, el respeto a los derechos laborales contribuye a crear un entorno laboral más justo, equitativo y seguro para todos los trabajadores. Esto no solo mejora la calidad de vida de los ciudadanos, sino que también fomenta la productividad y la eficiencia en el trabajo al garantizar que los empleados estén motivados, comprometidos y saludables.

Además, el respeto a los derechos laborales puede ayudar a reducir la desigualdad económica y social dentro de un país. Al garantizar salarios justos, condiciones de trabajo dignas y oportunidades de desarrollo profesional para todos los trabajadores, se promueve la inclusión social y se reduce la brecha entre los ricos y los pobres, lo que contribuye a la cohesión social y la estabilidad política.

Asimismo, el respeto a los derechos laborales puede ser un motor importante para el crecimiento económico sostenible y la competitividad global de un país. Los trabajadores que son tratados con dignidad y respeto tienden a ser más productivos, creativos e innovadores, lo que puede impulsar la innovación y el desarrollo empresarial, así como mejorar la reputación internacional del país como un destino atractivo para la inversión extranjera y el comercio internacional.

Por último, el respeto a los derechos laborales es esencial para fortalecer el Estado de derecho y la democracia en un país. Cuando se protegen y promueven los derechos de los trabajadores, se fortalece la confianza en las instituciones gubernamentales y se fomenta una cultura de respeto por la ley y los derechos humanos. Esto contribuye a la estabilidad política, la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible a largo plazo.

En resumen, respetar los derechos laborales no solo es una cuestión moral, sino que también es una estrategia inteligente para promover el desarrollo económico, la estabilidad social y el fortalecimiento de la democracia y el Estado de derecho en un país. Los países que priorizan el respeto a los derechos laborales tienden a

cosechar una serie de beneficios positivos tanto para sus ciudadanos como para su economía en general.

Fuentes de información

Bibliografía

DOMÍNGUEZ ARAUJO, Alfredo y Santos Azuela, Héctor. *Estudios de derecho sindical y del trabajo*. 1987.

DOMÍNGUEZ ARAUJO, Alfredo y SANTOS AZUELA, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. Ciudad de México: Editorial UNAM, 1987

ESCOBAR TOLEDO, Saul. *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2021. Primera edición.

Legisgrafía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma DOF 22-03-2024) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
Ley Federal del Trabajo, Última reforma publicada DOF 04-04-2024.

Cibergrafía

Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232

Tratado de Libre Comercio de América del Norte. TLCAN.
<http://www.tlcan.com.mx/que-es-el-tlcan.html> (consultado el 1 de mayo de 2024).

Gobierno de México. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec> (Consultado el 8 de mayo del 2024).

Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf
(Consultado el 10 de mayo del 2024).

PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y CANADÁ – Secretaría de Economía (Visitado en fecha 13 de mayo del 2024).
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_2020_06_02_.pdf

CANADÁ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html> (Consultado el 15 de mayo del 2024)

The Daily Journal of the United States of América
<https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions> (visitado el 15 de mayo del 2024).

Voz Laboral Blog <https://vozlaboral.mx/blog/2023-recuento-anual-de-las-revisiones-bajo-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec/> (visitado el 18 de Mayo del 2024).

**Protocolo modificadorio al
tratado entre los Estados
Unidos Mexicanos, los
Estados Unidos de
América y Canadá.**



PROTOCOLO MODIFICATORIO AL TRATADO ENTRE MÉXICO, EE.UU. Y CANADÁ

El **Protocolo Modificatorio al T-MEC (“Protocolo”)**, un **Acuerdo paralelo** entre México y EE.UU. en materia de Medio Ambiente, y un **Acuerdo de Cooperación Ambiental y Verificación Aduanera** fueron aprobados por el Senado de la República con 107 votos en favor y uno en contra. Dichos instrumentos tienen por objetivo modificar los **Capítulos 1** (Disposiciones Iniciales y Disposiciones Generales), **4** (Reglas de Origen), **20** (Derechos de Propiedad Intelectual), **23** (Laboral), **24** (Medio Ambiente), **30** (Disposiciones Administrativas e Institucionales) y **31** (Solución de Controversias) del Tratado.

Entre las modificaciones más destacadas se encuentran las siguientes:

REGLA DE ORIGEN AUTOMOTRIZ

La regla de origen para vehículos de pasajeros, camiones ligeros y camiones pesados en materia de acero y aluminio establecida en el T-MEC señala que 70% de las compras de acero y aluminio por parte de las empresas armadoras deberán ser originarias de América del Norte.

- El **Protocolo** agrega a esta disposición que a partir del **séptimo año** de la entrada en vigor del Tratado, para que ese porcentaje del **70% de acero** utilizado en la producción de vehículos pueda ser considerado **originario**, debe ser elaborado desde su fundición inicial hasta el final de su proceso de producción en **América del Norte**. Este requisito no es aplicable a las materias primas utilizadas en el proceso de fabricación de acero.

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

En materia de propiedad intelectual, el Protocolo prevé principalmente los siguientes cambios:

- La eliminación del segundo párrafo del Artículo 20.36, el cual establecía que cada Parte debería disponer la posibilidad de otorgar patentes para invenciones que reivindicquen: a) nuevos usos de un producto conocido, b) nuevos métodos de usar un producto conocido, o c) nuevos procedimientos de uso de un producto conocido.



- En lo que respecta al **aluminio**, se estableció que **diez años** después de la entrada en vigor del T-MEC, las Partes considerarán requisitos apropiados que sean de interés para que éste se considere originario.





- La **eliminación** del artículo 20.49, el cual contenía el compromiso para que las Partes dispusieran **de un periodo de al menos diez años de protección comercial** efectiva desde la fecha de la primera autorización de comercialización de un nuevo producto farmacéutico biológico¹.
- Se incorporan nuevos requisitos administrativos que deberá cumplir el sistema mexicano de vinculación entre patente y autorización de comercialización de productos farmacéuticos.

DISPOSICIONES LABORALES

En el Capítulo Laboral del T-MEC, las Partes acordaron compromisos respecto a la aplicación efectiva de la legislación laboral y la implementación de los derechos laborales en la legislación nacional, así como compromisos complementarios enfocados a la atención a violencia contra trabajadores; la protección a trabajadores migrantes; el combate al trabajo forzoso; y la protección contra la discriminación en el empleo.

El Protocolo incorpora un **cambio sustantivo a los Artículos 23.3** (Derechos Laborales); **23.4** (No Derogación); **23.5** (Aplicación de las Leyes Laborales); **23.6** (Trabajo Forzoso u Obligatorio); y **23.7** (Violencia contra Trabajadores). El cambio consiste en la incorporación de notas al pie que disponen que, en casos de solución de controversias por virtud de incumplimiento a dichos artículos, los paneles deberán dar por sentado que **el incumplimiento afecta el comercio o la inversión** entre las Partes, salvo que la Parte acusada demuestre lo contrario.

- En el Artículo 23.17.8 (Consultas Laborales), se eliminó la posibilidad de convocar a la Comisión de Libre Comercio del Tratado para tratar de resolver un asunto que surja por virtud de la aplicación del Capítulo y que no haya sido resuelto en un plazo de 30 días posteriores a la recepción de una solicitud de celebración de consultas laborales. Este cambio implica que, ante la falta de resolución de asuntos mediante consultas laborales, la Parte reclamante proceda directamente a solicitar el establecimiento de un panel.

- El Protocolo incorpora un **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida** en Plantas Específicas entre México y EE.UU. (Anexo 31-A) y uno entre México y Canadá (Anexo 31-B) para garantizar la reparación de una denegación de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva para trabajadores en una instalación cubierta.²



Una Parte que, sobre una base de buena fe, considere que existe una denegación de derechos en una instalación cubierta, puede presentar una solicitud a la otra Parte para realizar su propia revisión al respecto a la supuesta denegación de derechos³. Tras la recepción de la solicitud, la Parte demandada deberá decidir si procede a revisar el asunto.

El Protocolo prevé el curso de acción ante los siguientes escenarios:

1. La Parte demandada decide no revisar el asunto presentado por la Parte reclamante o simplemente no responde en un plazo específico a la solicitud;
2. La Parte demandada decide revisar el asunto y determina que no existe una denegación de derechos, y
3. La Parte demandada decide revisar el asunto y determina que sí existe una denegación de derechos que debe atender.

¹ La protección sería otorgada a productos que, como mínimo, sean producidos utilizando procesos biotecnológicos y que sean, o contengan, un virus, suero terapéutico, toxina, antitoxina, vacuna, sangre, componente o derivado de sangre, producto alergénico, proteína o producto análogo, para uso en seres humanos para la prevención, tratamiento, o cura de una enfermedad o condición.

² Las instalaciones cubiertas son instalaciones en el territorio de una Parte que: (i) produzcan una mercancía o suministren un servicio comercializado entre las Partes, o (ii) produzcan una mercancía o suministren un servicio que compita en el territorio de una Parte con un bien o un servicio de otra Parte, en un sector prioritario. El Protocolo incluye la siguiente lista no exhaustiva de sectores prioritarios: productos y componentes del sector aeroespacial, autos y autopartes, productos cosméticos, mercancías producidas industrialmente en hornos, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, productos forjados y cemento.

³ Con respecto a EE.UU., México únicamente podrá presentar solicitudes respecto a una supuesta denegación de derechos contra trabajadores en una planta cubierta bajo una orden de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de EE.UU. que haya sido ejecutada.



En el escenario 1, la Parte reclamante puede solicitar el establecimiento de un “panel laboral de respuesta rápida”. Esto mismo puede ocurrir en el escenario 2, si la Parte reclamante no coincide con las conclusiones de la Parte demandada respecto a la inexistencia de una denegación de derechos. En el escenario 3, las Partes deberán iniciar un procedimiento de consultas para acordar un curso de reparación. Si, tras el desarrollo de ese curso de reparación persisten las diferencias, la Parte demandada puede invocar un “panel laboral de respuesta rápida”, el cual también podría ser invocado por la parte reclamante en caso de que no se acuerde un curso de acción para resolver el asunto.

Dicho mecanismo preve las siguientes medidas de reparación: 1) suspensión del trato arancelario preferencial; 2) imposición de sanciones sobre mercancías y servicios; y 3) denegación de la entrada de dichas mercancías, dependiendo de la existencia de reincidencias en los asuntos planteados. Las medidas de reparación serán eliminadas una vez que la Parte demuestre la reparación de la denegación de derechos.

MEDIO AMBIENTE

El Capítulo de Medio Ambiente del T-MEC exige a México, EE.UU. y Canadá aplicar de manera efectiva sus respectivas legislaciones ambientales.

El Protocolo añade la obligación de cada Parte de adoptar, mantener e implementar leyes, reglamentos y todas las demás medidas necesarias para cumplir con sus respectivas obligaciones al amparo de **siete acuerdos multilaterales de medio ambiente**⁴. Esto implica que la aplicación de los compromisos de cada Parte por virtud de dichos acuerdos podrá ser exigida en el marco del T-MEC.

- De manera similar a lo dispuesto para el Capítulo Laboral, el Protocolo inserta notas al pie para disponer que, en casos de solución de controversias por virtud de un supuesto incumplimiento de una Parte relativo a la aplicación de su legislación ambiental, los paneles deberán dar por sentado que dicho incumplimiento afecta el comercio o la inversión entre las Partes, salvo que la Parte demandada demuestre lo contrario.

- Para efectos de solución de controversias, también de manera similar a lo dispuesto para el Capítulo Laboral, el Protocolo suprime la posibilidad de convocar a la Comisión de Libre Comercio del Tratado para resolver un asunto de carácter ambiental no resuelto en un plazo de 30 días posteriores a la recepción de una solicitud de celebración de consultas. Esto implica que, ante la falta de resolución de asuntos mediante

- Adicionalmente, si una Parte considera que la otra no ha actuado de buena fe en el uso de estos Mecanismos, podrá recurrir al mecanismo de solución de controversias previsto en el Capítulo 31 del T-MEC. Si un panel de solución de controversias determina que una Parte no actuó de buena fe en el uso del Mecanismo, la Parte reclamante podrá optar por evitar que la Parte demandada use el Mecanismo por un periodo de dos años.

- Se prevé la creación de tres listas de tres panelistas para el Mecanismo, dos listas integradas exclusivamente por cada Parte y una tercera lista integrada por consenso. A más tardar a los seis meses de entrada en vigor del Tratado, cada lista deberá ampliarse a cinco panelistas.

- Los panelistas deberán ser expertos en temas laborales y en la aplicación de normas y derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo. Los panelistas serán nombrados por un mínimo de cuatro años o hasta que las Partes integren nuevas listas.



consultas, la Parte reclamante podrá proceder directamente a solicitar el establecimiento de un panel de solución de controversias.

- El Protocolo también se acompaña de un Acuerdo Paralelo entre México y EE.UU. sobre Cooperación Ambiental y Verificación Aduanera, mediante el cual ambas Partes adoptan un mecanismo para intercambiar información que permita comprobar la legalidad de embarques que contengan flora y fauna silvestre, productos pesqueros o productos forestales. Este mecanismo prevé la posibilidad de que una de las Partes solicite a otra este intercambio de información o la adopción de ciertas medidas, como la realización de visitas de verificación, en las cuales la Parte solicitante de la información pueda pedir verse representada a través de funcionarios que designe.

⁴Los siete acuerdos multilaterales de medio ambiente son: la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres; el Protocolo de Montreal sobre las Substancias que Agotan la Capa de Ozono; el Convenio Internacional para Prevenir la Contaminación por los Buques; la Convención Interamericana del Atún Tropical; la Convención de Ramsar sobre los Humedales de Importancia Internacional especialmente como Hábitat de Aves Acuáticas; la Convención Ballenera Internacional, y la Convención para la Conservación de Recursos Vivos Marinos Antárticos.



SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Si bien el T-MEC preservó el mecanismo de solución de controversias Estado-Estado del TLCAN, que permite a las Partes dirimir las controversias que puedan surgir en torno a la interpretación, aplicación y alcance del Tratado, con el Protocolo Modificadorio se **agiliza el establecimiento de paneles** y se garantiza que éstos no puedan ser bloqueados por las partes.

• Se establece que, si las Partes no logran resolver una controversia, se podrá solicitar el establecimiento de un panel conforme a lo siguiente:

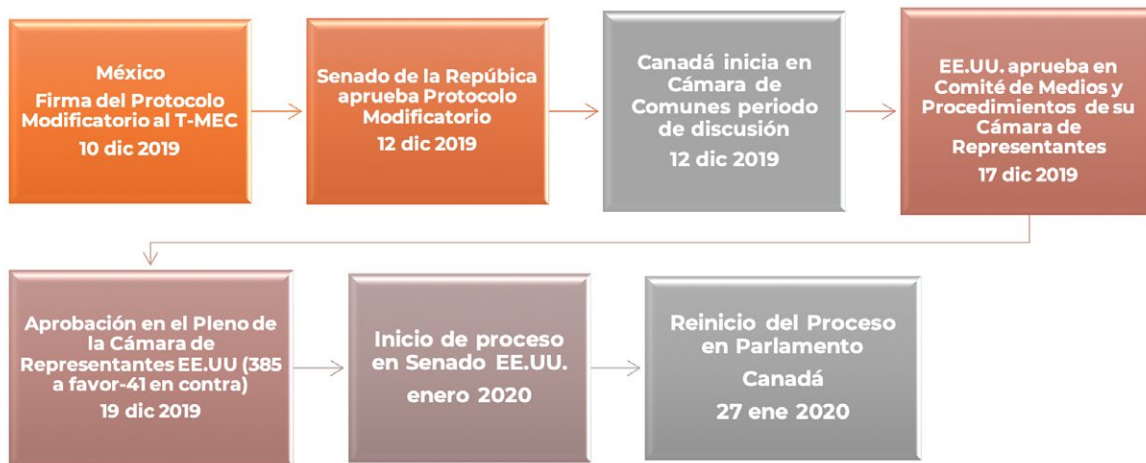
- ✓ Dentro de los 30 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas en mercancías percederas;
- ✓ A los 75 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas; u
- ✓ Otro plazo que las Partes consultantes podrán decidir.

En lo que respecta a la conformación de panelistas en el T-MEC, se señala que las Partes establecerían a más tardar en



la fecha de entrada en vigor del Tratado, una lista de hasta 30 panelistas.

El Protocolo Modificadorio además de señalar lo anterior, prevé que si las Partes no logran el consenso un mes después de la fecha de entrada en vigor del Tratado, la lista estará compuesta por las personas designadas y que, si una Parte no designa a sus individuos de la lista, la otra Parte aún podrán solicitar el establecimiento de paneles.



• El Protocolo Modificadorio fue aprobado por el Senado mexicano el 12 de diciembre pasado.

• La ley de implementación que incorpora las disposiciones del TMEC y de su Protocolo Modificadorio ha iniciado su proceso de aprobación en EE.UU. El 17 de noviembre fue aprobado por el Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes y por el pleno de esta Cámara el jueves 19 de diciembre pasado por una amplia mayoría, 385 votos a favor y 41 en contra. La ley de implementación pasará ahora al Comité de Finanzas y al Pleno del Senado, con el mismo objetivo.

• La Cámara de los Comunes en Canadá inició el 12 de diciembre un periodo de discusión (21 días) de su propia ley de implementación con miras a su discusión en la Cámara de los Comunes y el Senado canadiense, respectivamente. Se espera contar con la aprobación a la ley de implementación canadiense a más tardar en abril del 2020, para su eventual entrada en vigor para los tres países en el segundo semestre del año.

La Secretaría de Economía se encuentra trabajando con las dependencias de la Administración Pública Federal competentes en un paquete legislativo de modificaciones legales y reglamentarias necesarias para la adecuada implementación del TMEC y su Protocolo Modificadorio.