



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos

**Las implicaciones de la implementación del capítulo 23 del T-MEC en materia de
derechos laborales en México 2019-2024**

Noviembre de 2025

Tesis presentada para obtener el grado de Maestro en Relaciones Internacionales y
Derechos Humanos

Presenta

Oscar Negrete Herrera

Matrícula: 223470304

Director de Tesis

Dr. Raúl Netzahualcoyotzi Luna

Asesores de Tesis

Dra. Natalia Gaspar Pérez

Dr. Eduardo Crivelli Minutti

Agradecimientos

Agradecer es, sin duda, uno de los actos más nobles del ser humano, pues encierra humildad, reconocimiento y memoria hacia quienes nos tienden la mano sin estar obligados a hacerlo. Deseo comenzar expresando mi profunda gratitud a toda la planta docente de esta Maestría, por su compromiso y dedicación; a la coordinación, por sus observaciones precisas y acompañamiento constante; y a mis asesores de tesis: a la Dra. Natalia, por sus valiosos consejos en materia jurídica; al Dr. Eduardo, por su guía teórica y sus sabias recomendaciones; y a mi director de tesis, el Dr. Raúl, por su paciencia y enseñanza a lo largo de este camino académico.

Asimismo, extiendo mi agradecimiento a la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, cuyo apoyo resultó fundamental para la realización de este trabajo. De igual manera, deseo expresar un sincero reconocimiento a mis compañeras y compañeros de la Maestría, quienes, con su amistad, solidaridad y aportaciones intelectuales, hicieron de este proceso una experiencia de aprendizaje colectivo.

A todos ellos, gracias por su tiempo, conocimiento y confianza, que hicieron posible que esta investigación cobrara vida.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia: a mis padres y hermanos, que, aun en la distancia, siempre me hicieron sentir acompañado; a mis hijos, Daniel y Jonathan, quienes cada noche me recordaban que era hora de descansar, permitiéndome así avanzar; gracias por ser mi motor y mi inspiración.

A mi esposa, Asucena, gracias por creer en mí, por tu presencia constante y por motivarme cuando más lo necesitaba. Este logro no es solo mío, es fruto de nuestro esfuerzo compartido.

No puedo olvidar al migrante en exilio, a ese joven que llegó sin nada, pero con el sueño firme de salir adelante. Gracias por no soltar nunca y por enseñar que soñar también es resistir.

Finalmente, dedico esta investigación a la clase trabajadora, a esas mujeres y hombres que, con su esfuerzo cotidiano, construyen los cimientos de este país.

Gracias

Contenido

Introducción	1
Capítulo 1. Integración Regional y Derechos Laborales en Tratados Internacionales..	4
1.1 Integración Regional	4
1.2. Derechos Laborales en los Tratados Internacionales.....	19
1.3 Liberalismo Institucional y la evolución de los derechos laborales	31
Capítulo 2. Antecedentes laborales y marco histórico del T-MEC	40
2.1. Antecedentes laborales y marco histórico del T-MEC.....	40
2.2. Proceso de negociación	55
2.3. Capítulo 23 y sus anexos del T-MEC	61
Capítulo 3. Las implicaciones laborales del Capítulo 23 del T-MEC	69
3.1. Impacto del T-MEC en la libertad sindical y negociación colectiva	70
3.2. Casos de la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.....	76
3.3. Avances de la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en materia de libertad sindical y negociación colectiva	89
Conclusiones.....	110
Entrevistas	113
Bibliografía	114

Introducción

El presente trabajo analiza las implicaciones de la implementación del Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en materia de derechos laborales durante el periodo 2019-2024, con especial énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva, principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este capítulo constituye una innovación respecto de tratados previos como el TLCAN, al incorporar de manera vinculante disposiciones orientadas a garantizar dichos derechos. Su entrada en vigor exigió profundas reformas legislativas en México, lo que supuso un rediseño de las dinámicas sindicales y de representación laboral en un contexto históricamente marcado por la debilidad de los sindicatos y la asimetría en las relaciones laborales.

La investigación se sustenta en un enfoque teórico de la interdependencia, la integración regional y el liberalismo institucional, con el propósito de comprender cómo los marcos normativos internacionales influyen en la política laboral interna de los Estados. Asimismo, se desarrolla un recorrido histórico sobre los derechos laborales y el sindicalismo en México, destacando la necesidad de implementar mecanismos de protección a través de instrumentos internacionales.

El estudio también examina el proceso de renegociación del T-MEC en un contexto de incertidumbre regional, generado por la política proteccionista impulsada por el gobierno de Donald Trump. En este marco, se destaca la influencia de los sindicatos estadounidenses en la inclusión del Capítulo 23 dentro del tratado, así como el potencial de los sindicatos independientes en México para asumir un rol estratégico en la defensa de los derechos laborales.

A través de un análisis documental y del estudio de casos derivados del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), se busca evaluar los alcances y limitaciones del Capítulo 23 en la mejora de los derechos laborales en México. El objetivo es examinar no solo los cambios normativos y estructurales, sino también evaluar su eficacia en la protección de los derechos humanos laborales.

Previo a la reforma laboral de 2019, los derechos laborales en México se encontraban en una posición frágil y vulnerable. Los trabajadores enfrentaban un acceso limitado a la justicia laboral, los sindicatos estaban debilitados y los empleadores concentraban un gran poder de negociación. Las ofertas de empleo se caracterizaban cada vez más por condiciones precarias —salarios bajos, ausencia de prestaciones y limitaciones en las condiciones de vida y trabajo—. Los paradigmas tradicionales de las relaciones laborales, como el salario mínimo, las jornadas limitadas o la estabilidad en el empleo, fueron desplazados frente a una realidad que imponía su marginación (Bouzas, 2019, p. 813).

Con base en lo anterior, el objetivo central de esta investigación es analizar las implicaciones de la implementación del Capítulo 23 del T-MEC en materia de derechos laborales, a partir de los cambios legislativos en la Constitución mexicana y su contexto de incertidumbre ante la posible modificación del tratado en futuras negociaciones. Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la inclusión de los derechos laborales en los acuerdos de integración regional, con un enfoque particular en el T-MEC, para identificar su impacto en las políticas laborales en México.
2. Examinar los antecedentes en materia de derechos laborales antes de la firma de T-MEC para entender los motivos y condiciones de la inclusión de un apartado de derechos laborales.
3. Analizar la implementación del capítulo 23 por medio del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida derivado de los cambios legislativos en la Constitución de México ante la firma del T-MEC.

La hipótesis central sostiene que la implementación de la nueva legislación laboral, derivada de la obligatoriedad del Capítulo 23, ha favorecido la armonización de las normas laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y el impulso a la sindicalización, lo que podría generar un efecto positivo en la protección de los derechos laborales.

Esta investigación pretende integrarse al acervo académico de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, al ofrecer una perspectiva sobre la influencia que un tratado comercial internacional puede

ejercer en la libertad sindical y la negociación colectiva, considerados pilares en la defensa de los derechos humanos laborales. El estudio sobre la implementación del Capítulo 23 del T-MEC en México (2019-2024) constituye una propuesta novedosa y pertinente, derivado en que en el repositorio de la maestría no existe un antecedente similar. Su preminencia radica en que dicho tratado obligó a México a realizar profundas reformas constitucionales y legislativas, lo que lo convierte en un caso significativo para los estudios contemporáneos de Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.

La importancia de esta investigación radica en que analizar el grado de cumplimiento de México con sus compromisos internacionales resulta fundamental para comprender tanto las transformaciones en la política interna como los efectos directos sobre los trabajadores por medio de sindicatos independientes. En este marco, la incorporación de las disposiciones laborales del T-MEC ha impulsado reformas legislativas y modificaciones en las políticas públicas que requieren un examen crítico, con el propósito de valorar su efectividad en la protección de los derechos laborales por medio del MLRR como herramienta que permite una auténtica libertad sindical.

Capítulo 1. Integración Regional y Derechos Laborales en Tratados Internacionales

Este capítulo presenta el marco teórico de la interdependencia y su vínculo con el regionalismo. Partiendo de Keohane y Nye (1977), se explica la interdependencia como una red de dependencias recíprocas—frecuentemente asimétricas— entre Estados y actores no estatales (organizaciones internacionales, empresas transnacionales, sociedad civil) que rebasa la mirada estatal-centrada del realismo. Se revisan debates clave (Tokatlian & Pardo, 1990) sobre cómo lo doméstico y lo externo se entrelazan, la inseparabilidad de lo político y lo económico, y el paso de analizar solo “crisis” a estudiar la cooperación cotidiana. Con ello, se establece un andamiaje conceptual para entender por qué los cambios en reglas y políticas de un país repercuten sobre otros y cómo las instituciones reducen costos de transacción y coordinan comportamientos.

A partir de ese marco, el capítulo traza la evolución del regionalismo: de los niveles clásicos de integración (zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común, unión monetaria y económica) a la noción de “nuevo regionalismo” de Hettne (1999)—más abierto, multidimensional y con mayor rol de actores no estatales. Se ilustran modelos comparados (UE y MERCOSUR) y su progresiva incorporación de derechos laborales bajo principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el derecho de los tratados, para mostrar cómo la integración puede articular comercio y estándares sociales. Este recorrido prepara la base para analizar, más adelante, el caso norteamericano del TLCAN al T-MEC como ejemplo de integración profunda, donde el Capítulo 23 y el MLRR conectan explícitamente la liberalización económica con la libertad sindical y la negociación colectiva (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

1.1 Integración Regional

El concepto de interdependencia a menudo se presenta de manera ambigua y se entiende de diferentes maneras, al igual que otros términos políticos como nacionalismo, imperialismo y globalización. Por ejemplo, la globalización puede interpretarse como una forma específica de interdependencia que abarca todo el globo. En términos analíticos, la interdependencia se

refiere a las situaciones en las que los actores o eventos en diferentes partes de un sistema se influyen mutuamente, implicando una dependencia recíproca. Esta dinámica no tiene inherentemente una connotación positiva o negativa, ya que puede variar en intensidad según el contexto.

Dentro de este marco, la Teoría de la Interdependencia postula que los estados están cada vez más conectados, lo que significa que las acciones de un estado afectan significativamente a otros estados. Esta teoría, presentada por Keohane y Nye en su libro "Poder e Interdependencia" (1977), argumenta que la interdependencia es un fenómeno complejo que se manifiesta de diversas maneras. En esencia, la interdependencia implica una relación de dependencia mutua entre varios elementos o actores a nivel internacional, que no se limita únicamente a los Estados, sino que también incluye a las organizaciones internacionales, las corporaciones transnacionales y diversos grupos de interés.

En la misma línea, Keohane y Nye (1977) cuestionan la capacidad explicativa del realismo y sostienen que esta teoría estaba limitada para comprender la realidad internacional de la década de 1970. Argumentan que esta interdependencia surge junto con un incipiente proceso de globalización, resultado del aumento en los intercambios internacionales de servicios, capital, personas e información, debido a la reducción de los costos de transacción. Según ellos, la interdependencia se define como una situación en la que las acciones de un estado afectan de manera significativa, ya sea positiva o negativamente, a otros estados.

En complemento, la interpretación de Schiavon (2014) reconoce la centralidad del poder y la distribución de capacidades en la gestión de los asuntos internacionales, lo que constituye una respuesta necesaria para comprender tanto el comportamiento contemporáneo del sistema internacional como la participación de nuevos actores. En este contexto, la interdependencia implica efectos mutuos que pueden presentarse de forma equilibrada o asimétrica (Schiavon, 2014, pp. 431-432).

J. G. Tokatlian y R. Pardo (1990) en su libro "La Teoría de la Interdependencia: ¿ Un Paradigma Alternativo al Realismo" menciona que los teóricos de la interdependencia

desafían de manera definitiva los términos que han caracterizado los debates históricos entre diversas corrientes de pensamiento y enfoques no marxistas de las relaciones internacionales. Dichos cuestionamientos pueden sintetizarse en cinco ejes fundamentales que se desarrollan a continuación:

En primer lugar, la interdependencia se esforzó en cuestionar de manera contundente y fundamentada la concepción estereotipada del Estado en el ámbito de las relaciones internacionales. Se criticó la importancia otorgada por la corriente realista al Estado-Nación como la unidad principal de estudio. Los interdependentistas estaban interesados en examinar y comprender una serie de conexiones y relaciones que no estuvieran completamente centradas en el Estado y que no se limitaran exclusivamente al conflicto Este-Oeste durante la Guerra Fría. Desde su perspectiva, el Estado no se considera como la única unidad básica y exclusiva para analizar la política internacional, ni se le ve como una entidad completamente racional y unificada. Se aboga por descomponer sus elementos constituyentes y por incluir a otros actores no estatales para obtener una descripción más precisa y completa del sistema global, el cual no puede ser comprendido exclusivamente a través del prisma de la relación Este-Oeste (Tokatlian & Pardo, 1990).

En segundo lugar, la interdependencia destacó la importancia de la dimensión interna en la formulación de políticas exteriores de los gobiernos, considerando las dinámicas domésticas donde interactúan diversos intereses, presiones y actores políticos y sociales. Se reconoció que lo interno y lo externo están estrechamente ligados, y que ambos niveles se influyen mutuamente.

En tercer lugar, se enfatizó en no segmentar la política y la economía para comprender los acontecimientos mundiales. Se reconoció la combinación entre lo económico y lo político a nivel nacional e internacional, y cómo esta interacción afecta tanto a las sociedades modernas como a la práctica internacional de los gobiernos y actores no estatales.

En cuarto lugar, se dio importancia a los factores económicos en el análisis de la política internacional, corrigiendo la visión tradicional que priorizaba el tema estratégico y de seguridad. Se buscó una comprensión más completa y menos limitada de la realidad mundial,

menos enfocada en aspectos militares y más abierta a la complejidad de los fenómenos políticos y económicos.

Por último, la interdependencia cambió el enfoque en la política exterior, alejándose de una priorización exclusiva del proceso de toma de decisiones en situaciones de crisis. Se reconoció la importancia de abordar situaciones cotidianas y recurrentes en las relaciones internacionales, para los tomadores de decisiones y para la investigación académica, lo que permitió comprender más los procesos de decisión en temas que no implican momentos críticos o conflictivos militares.

Considero pertinente las bases teóricas de la interdependencia para abordar el capítulo 23 del T-MEC y el MLRR tiene como objetivo fomentar la cooperación y la interdependencia entre los Estados firmantes del acuerdo, lo que implica desafiar la concepción tradicional del Estado como el actor principal e independiente en las relaciones internacionales como lo menciona en el primer nivel Tokatlian & Pardo (1990) que el "Estado no se considera como la única unidad básica y exclusiva"¹. Además, se subraya la relevancia de los factores internos de cada país en la formulación y ejecución de sus políticas exteriores, reflejando así la interacción entre lo interno y lo externo mencionada en el texto sobre interdependencia. En este acuerdo, no se observa una separación clara entre asuntos políticos y económicos, ya que aborda ambos temas de manera integrada, reconociendo la conexión inherente entre ambos ámbitos, tal como se evidencia en las críticas previas y en el tercer nivel de que mencionan Tokatlian & Pardo (1990).

Por lo tanto, en las relaciones interdependientes económicas, los Estados pueden verse obligados a cooperar para evitar daños económicos. Por ejemplo, los Estados que dependen del comercio entre sí pueden verse obligados a cooperar para evitar conflictos comerciales. En este caso se puede evidenciar la interdependencia asimétrica entre México y Estados Unidos, que se manifiesta en sus relaciones comerciales y económicas, llevó a ambos países a aceptar cambios en sus políticas públicas durante la renegociación del T-MEC. En el caso

¹ El en caso del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, los actores principales ya no son únicamente los Estados, sino también las empresas y los trabajadores.

de México, estos cambios incluyeron modificaciones legislativas para cumplir con el Capítulo 23 del acuerdo, lo que representa un compromiso y obligación internacional².

Así como en el caso de las relaciones interdependientes políticas, los Estados pueden verse obligados a cooperar para resolver problemas comunes. Por ejemplo, los Estados que comparten un río pueden verse obligados a cooperar para gestionar los recursos hídricos del río. Además, los gobiernos negocian entre sí con buena fe y, en general, llegan a un acuerdo sin hacerse, sistemática e invariablemente, los portavoces de grupos de intereses nacionales; además, el sentimiento comunitario parece prevalecer si los gobiernos adoptan el camino de las negociaciones cuando se encuentran en minoría, en lugar de insistir en un derecho de veto formal o informal (Haas, 1966 p.64)

A continuación, es pertinente analizar algunas premisas básicas de la Teoría de la interdependencia de acuerdo con Tokatlian & Pardo (1990) y con su adaptación al objeto de estudio. La primera premisa es la interconexión y la dependencia mutua entre los estados pueden promover la cooperación y la resolución pacífica de conflictos, ya que los estados tienen un interés común en mantener la estabilidad. Este principio se refleja en los procesos de integración regional, donde los acuerdos comerciales no solo buscan dinamizar el intercambio económico, sino también generar condiciones para la gobernanza compartida en ámbitos sociales, laborales y políticos.

Un ejemplo claro de ello es la renegociación y firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que constituye un caso paradigmático de integración regional en América del Norte. El acuerdo busca beneficiar a los tres países mediante el aumento del comercio, la atracción de inversión y la promoción de la cooperación, pero también introduce cambios en las políticas públicas internas de cada Estado parte. De este modo, la relación asimétrica entre México, Estados Unidos y Canadá se expresa en una red compleja de

² En el caso del MLRR, su implementación refleja lo planteado por la teoría de la interdependencia en su dimensión asimétrica. Esto se debe a que el gobierno de Estados Unidos tiene la facultad de activar e implementar dicho mecanismo en contra de México, mientras que México carece de la misma capacidad recíproca para ejercerlo en sentido inverso.

interdependencia, en la cual la cooperación regional convive con desigualdades estructurales que evidencian los límites de la integración equilibrada.

La segunda premisa es que pueden generar tensiones y conflictos cuando los estados tienen intereses divergentes y por medio de la firma del T-MEC se realizó un acto inicial de integración profunda, el cual se refiere a un proceso que tiene como objetivos comunes que establecen una conexión más estrecha entre los países involucrados. En este caso se realizó diversas modificaciones en las dinámicas entre el Estado, el mercado y los trabajadores, incluso mediante la cesión de ciertos ámbitos de soberanía nacional en asuntos económicos y una desregulación marcada del mercado laboral mediante la implementación de una reforma laboral.

En el contexto del T-MEC, de acuerdo con estas premisas se puede evidenciar que la teoría de la interdependencia proporciona una visión y esquema que apoyará a explicar el porqué del comportamiento de estos actores involucrados. Así como la necesidad de firmar y ratificar un instrumento internacional, el cual obliga a una o dos partes a realizar cambios legislativos para cumplir con su compromiso internacional como es el capítulo 23 de dicho tratado. Aunque los estados siguen siendo actores importantes en las relaciones internacionales, su poder está disminuyendo frente a los intereses económicos, como las empresas transnacionales. Estas empresas son las que están dictando las condiciones de los tratados internacionales, y utilizan a los estados para lograr sus objetivos.

Es importante señalar que la teoría de la Interdependencia, a su vez, surge en un contexto de globalización, que se define como un proceso de interconexión a nivel mundial, generando redes en diversos ámbitos. Sin embargo, la globalización carece de una estructura teórica que explique la integración regional y sus procesos de regionalización. A menudo, se tiende a confundir la integración regional con la globalización. En este sentido, Keohane y Nye (1977) subrayan que la interdependencia compleja se distingue de la globalización porque ofrece un marco teórico que permite analizar las dinámicas de cooperación y conflicto entre Estados y otros actores internacionales.

Asimismo, el Fondo Monetario Internacional define la globalización como “una interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales” (Miranda, 2021, pp.60).

En este sentido, Serrano (2005, pp. 66-67) sostiene que: la discusión sobre la globalización es intrincada y requiere una reflexión profunda que abarque tanto los aspectos históricos como la realidad internacional contemporánea. En su argumento, hace referencia a Enrique González Pedrero, quien postula que la globalización es un fenómeno irreversible que impacta a los estados nacionales al entrelazar los intereses del capital a escala mundial. Además menciona que la integración tecnológica y la apertura de los mercados han catalizado la expansión del capital, erosionando la capacidad de acción del Estado en la economía y repercutiendo en las alternativas políticas convencionales.

A pesar de sus desafíos, la globalización también ofrece oportunidades, al promover un crecimiento económico por medio de atracción de inversión extranjera con la finalidad de mejorar de las condiciones de vida. Desde la perspectiva de la justicia y los derechos humanos, incluyendo a los derechos labores, es pertinente considerar su impacto, ya que trascienden fronteras y mecanismos estatales. Los gobiernos que no respetan estos derechos enfrentan cuestionamientos sobre su legitimidad nacional e internacional.

Hurrell (1995, pp. 345) detalla que: la globalización se ha convertido en un tema fundamental en las discusiones posteriores a la Guerra Fría acerca de la naturaleza del orden internacional. Aunque rara vez se asocia con una teoría concreta, se ha transformado en una poderosa metáfora que sugiere la existencia de una serie de procesos universales que generan una mayor interconexión e interdependencia entre los estados y las sociedades. La idea predominante es la de una inundación global de dinero, personas, imágenes, valores e ideas que supera las antiguas barreras nacionales destinadas a preservar la autonomía estatal. Esto ha conducido a que las fronteras territoriales pierdan importancia, que la noción tradicional de soberanía se vea erosionada y que las regiones individuales deban considerarse en un contexto global más amplio.

Por tanto, se puede argumentar a favor y en contra de la interconexión entre la globalización y el regionalismo. Según Hurrell (1995), esta relación es compleja y ambigua, ya que, por un lado, la globalización puede obstaculizar el surgimiento del regionalismo de varias maneras. En primer lugar, los crecientes niveles de interdependencia económica y la emergencia de problemas globales generan una demanda de instituciones internacionales no regionales para abordar estos desafíos. En segundo lugar, la cooperación económica y política a nivel mundial ha fortalecido la cohesión entre países occidentales más que entre regiones específicas. En tercer lugar, aunque existe cierto impulso hacia la regionalización económica, las fuerzas integradoras globales aún mantienen su poder.

Sin embargo, la globalización también puede impulsar el regionalismo. En primer lugar, la profundización de la integración genera problemas que requieren una gestión colectiva, lo que hace que la construcción de instituciones regionales sea más viable políticamente que a nivel global. En segundo lugar, muchos problemas que se consideran globales tienen efectos más directos a nivel regional, lo que puede motivar respuestas políticas a nivel regional en lugar de global. En tercer lugar, el regionalismo puede ser visto como una manera de conciliar las presiones de la globalización con las tendencias hacia la fragmentación, ofreciendo un nivel intermedio para manejar estas dinámicas (Hurrell, 1995).

Por ende, es fundamental comprender la Integración Regional como un proceso político que se origina a partir de una comunidad política. Según Ernst Haas (1966), esta integración no se define como una condición estática, sino como un proceso dinámico. La conceptualización de este proceso se fundamenta en la percepción de intereses y valores por parte de los actores involucrados, centrándose en aspectos económicos cruciales para el desarrollo de la comunidad.

En resumen, la “Integración Regional” debe poseer los siguientes cinco elementos clave de un acuerdo de integración económica entre países miembros: la eliminación progresiva de tarifas, cuotas y controles de cambio; la renuncia al derecho de imponer restricciones comerciales unilateralmente; la cooperación para resolver problemas derivados de la apertura

comercial y aumentar un uso más eficiente de los recursos; la armonización de ciertas políticas nacionales que afectan los precios y la distribución de recursos; y la facilitación del movimiento de capital y trabajo. Se señala que la integración económica, independientemente de cómo se defina, puede tener fundamentos políticos y generar repercusiones políticas.

De acuerdo con las características mencionadas, en su obra "Reflexiones sobre la Integración Económica Latinoamericana", Raúl Prébisch (1962) ilustra el proceso de industrialización en América Latina como un ejemplo paradigmático. En este contexto, señala una falta de adecuada división del trabajo y una carencia de especialización. La improvisación, según él autor, se manifiesta en la aplicación frecuente de altos niveles de protección arancelaria o en la imposición de restricciones que dificultan el progreso de la industria en su modernización y el aumento de su productividad.

En este sentido, Prébisch (1962) sugiere que la apertura gradual y por etapas de los mercados es esencial, privilegiando el principio de reciprocidad, que establece que: “dentro del mercado común ningún país puede pretender derivar ventajas mayores que las que se otorgan a los otros países participantes, y todos los países reconocen su obligación de tomar medidas para que, en caso de producirse un desequilibrio persistente en favor de un determinado país y en desmedro del resto, se adopten medidas para corregirlo.”

Una de ellas destaca la importancia de abordar cinco aspectos clave, enfatizando la necesidad de eliminar gradualmente, aunque no completamente, las tarifas y aranceles. La otra postura coincide con esta visión y reconoce la necesidad de abrir los mercados mediante la adopción de medidas de protección especiales dentro de estas integraciones, basadas en el principio de reciprocidad, que debe actualizarse constantemente.

La integración regional, inicialmente limitada por el contexto bipolar de la Guerra Fría, adquirió mayor relevancia tras la desintegración de la URSS. Con el Tratado de Maastricht (1992) y el surgimiento de la Unión Europea, el concepto evolucionó hacia acuerdos de nueva generación, como el TLCAN (1993), que incorporaron dimensiones políticas, sociales,

laborales, ambientales y culturales, más allá de la mera liberalización comercial (Hettne & Söderbaum, 2008).

Sí bien se mencionó que el termino de Integración Regional empezó a tomar más importancia a finales del Siglo XXI, es importante hacer mención que en la Carta de las Naciones Unidas en el Capítulo VIII: Arreglos Regionales, se incluyeron en los artículos 52, 53 y 54 en donde se establecen los mecanismos y procedimientos que regulan los acuerdos regionales. A continuación, se detalla los artículos previamente mencionados:

El artículo 52 de la Carta de las Naciones Unidas permite la existencia de acuerdos y organismos regionales para abordar temas de paz y seguridad, siempre que sean consistentes con los propósitos y principios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Los países miembros de la ONU que participen en tales acuerdos u organismos deben primero intentar resolver disputas locales pacíficamente a través de ellos antes de recurrir al Consejo de Seguridad. El Consejo de Seguridad promoverá activamente el uso de estos acuerdos regionales para resolver conflictos, ya sea por iniciativa de los estados involucrados o por su propia recomendación. Este artículo no afecta la aplicación de otros artículos relacionados con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional (Naciones Unidas, 1945/2020).

El artículo 53 establece que el Consejo de Seguridad puede usar acuerdos regionales para tomar medidas coercitivas cuando sea apropiado. Sin embargo, estas medidas solo se pueden tomar con la autorización del Consejo de Seguridad, excepto en casos de medidas contra un Estado enemigo según se define en el artículo, o en acuerdos regionales destinados a prevenir la continuación de una política agresiva por parte de dicho Estado. El concepto de "Estado enemigo", mencionado en el primer párrafo de este artículo, se refiere a cualquier país que haya sido considerado como enemigo por alguno de los países que firmaron esta Carta durante la Segunda Guerra Mundial (Naciones Unidas, 1945/2020).

En el artículo 54 se establece que El Consejo de Seguridad será constantemente informado sobre las acciones actuales o planeadas llevadas a cabo en el contexto de acuerdos u

organismos regionales para preservar la paz y seguridad internacional (Naciones Unidas, 1945/2020).

Estos artículos son significativos porque establecen un precedente fundamental que fomenta la cooperación regional, facilita la resolución pacífica de conflictos, respalda la acción coercitiva cuando es necesario y asegura la transparencia y la rendición de cuentas en las actividades relacionadas con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional.

Para comprender la integración regional, es importante entender tanto su definición como el proceso que la rige. Además, es pertinente reconocer que la regionalización implica una connotación geográfica clara y se refiere a un incremento en los intercambios (comerciales, culturales, entre otros) entre países vecinos a un ritmo más acelerado que entre aquellos más distantes, sin que este proceso requiera formalización.

Según la Organización Mundial del Comercio (OMC)³, la integración regional o regionalismo se define como cualquier acuerdo comercial que involucre a dos o más países, pero no a todos los países del mundo. En contraste, el regionalismo es el resultado de un proceso político, donde el objetivo final es la creación de un mercado único.

La medición de la integración regional puede realizarse mediante una escala arbitraria que evalúa el mandato y los compromisos presentes en cada tipo de acuerdo, según Fuentes (2019). Es esencial comprender estos niveles o etapas para tener una visión clara del progreso de cada acuerdo internacional entre los países implicados. Esta comprensión no solo permite evaluar el alcance y la profundidad de la integración, sino también entender mejor el impacto y las implicaciones de dichos acuerdos en el contexto regional y global.

En el primer nivel, se ubican los acuerdos de libre comercio, los cuales son más simples de negociar ya que afectan menos a la soberanía de los países, permitiéndoles mantener una

³ La OMC es la “única institución internacional que regula las normas del comercio entre países. Su base son los acuerdos negociados y ratificados por la mayoría de los Estados miembros, con el objetivo de garantizar que los intercambios se desarrollen de manera fluida, previsible y libre” (Organización Internacional del Comercio, s. f.).

autonomía en la formulación de su política comercial y en la fijación de aranceles para terceros países. Más del 90% de todos los acuerdos de integración regional en el mundo son de este tipo (Fuentes, 2019).

En el segundo nivel, encontramos las uniones aduaneras y los mercados comunes, donde los países eliminan todos los aranceles y las reglas de origen, establecen un arancel externo común y acuerdan un mecanismo conjunto para la recaudación y distribución de aranceles entre los miembros (Fuentes, 2019).

El tercer nivel implica la formación de un mercado común, lo cual requiere primero la instauración de una unión aduanera. En los mercados comunes, además de las características de las uniones aduaneras, como la movilidad de los factores, incluido el trabajo, se define una política comercial compartida (Fuentes, 2019).

En el cuarto nivel se encuentra la unión monetaria, que incorpora una moneda común y un banco central. Finalmente, en la unión económica, los miembros comparten también políticas económicas y fiscales comunes. Un ejemplo de unión monetaria es la Unión Europea, donde 19 de los 28 miembros han adoptado el euro como su moneda (Fuentes, 2019).

A continuación, se comparte una tabla donde se pueden apreciar los niveles antes mencionados y sus implicaciones:

Tabla 1: Niveles de Integración Regional

Niveles	Acuerdo de libre comercio	Unión Aduanera	Mercado Común	Unión Monetario	Unión Económica
Eliminación de aranceles entre sus miembros	X	X	X	X	X
Arancel externo común		X	X	X	X
Libre movimiento de trabajo y capital			X	X	X
Armonización de política comercial				X	X

Adopción de moneda común y banco central				X	X
Armonización de política económica					X

Fuente: Elaboración propia en base a Fuentes (2019).

La evolución del concepto de integración regional, entendido como regionalismo, se ha desarrollado a partir de diversos puntos de vista, los cuales varían según el contexto en el que se sitúen los autores que intentan ampliar la metodología teórica de dicho concepto, especialmente ante el resurgimiento del regionalismo en los asuntos internacionales. Este nuevo enfoque del regionalismo surge como respuesta a las críticas recibidas, incorporando términos novedosos que contribuyen a explicar el comportamiento de los estados en busca de una mayor integración.

En este contexto, Hettne (1999), en su libro "Globalization and the New Regionalism, The Second Great Transformation", presenta cinco grados de regionalidad con el objetivo de proporcionar opciones para abordar problemas locales, nacionales o globales a través de soluciones regionales. Estos cinco grados de regionalidad son los siguientes:

- “1. Región como unidad geográfica, delimitada por barreras físicas más o menos naturales y marcada por características ecológicas.
2. La región como sistema social, que implica relaciones translocales de diversa naturaleza entre grupos humanos.
3. Región como cooperación organizada en cualquiera de los ámbitos cultural, económico, político o militar.
4. Región como sociedad civil, que se configura cuando la organización.
5. Región como sujeto actuante con identidad distinta, capacidad de actor, legitimidad y estructura de toma de decisiones.” (Hettne,1999, pp.10-11).

Las diversas perspectivas sobre la regionalidad comprenden su definición como unidad geográfica, sistema social, cooperación organizada, formación de sociedad civil y sujeto actuante en el escenario internacional. Estas visiones proporcionan una comprensión completa de la región, abarcando aspectos sociales, políticos, culturales y de cooperación, así como su potencial. De acuerdo con Riggiozzi & Tussie (2012, pp.3) las regiones se constituyen y funcionan de manera variada, siendo impulsadas por diversos actores. Algunos consideran que la presencia de potencias regionales, mercados en ascenso o "Estados intermedios" con una posición definida dentro de la región y el sistema global, junto con ciertos atributos que les otorgan capacidad de liderazgo, son cruciales para entender cómo se originan las agrupaciones regionales.

Además, Hettne (1999) destaca dimensiones clave en el proceso de regionalización, como la cultura, la seguridad, las políticas económicas y el régimen político, las cuales son fundamentales en las interacciones entre países. También enfatiza que la regionalización opera en múltiples niveles simultáneamente, conocidos como "interniveles de regionalización". Este proceso implica cambios complejos que van desde la estructura del sistema mundial en su totalidad hasta las dinámicas internas de una región específica, abarcando las relaciones interregionales, así como los patrones dentro de cada región individual, como las naciones, las micro-regiones subnacionales y las interacciones transnacionales.

Contrario a la visión expuesta por Riggiozzi & Tussie (2012, pp. 03-04), donde mencionan que la conformación de una región puede basarse en perspectivas e intereses compartidos que, aunque sean propuestos y respaldados por el líder, reflejen la postura de aquellos que lo siguen. Para algunos, esto implica un acuerdo entre los Estados líderes y los subsecuentes, asegurando una situación beneficiosa para todos en la que el líder puede emplear la región como plataforma para sus intereses a nivel internacional, mientras que los seguidores pueden obtener una autonomía "negociada" y un acceso que de otro modo sería restringido a recursos y mercados.

Es pertinente destacar que existe una distinción entre el antiguo regionalismo y el nuevo regionalismo. A continuación, se enumeran los aspectos fundamentales que diferencian uno del otro, según Hettne (1999, pp.07-08):

En primer lugar, mientras que el antiguo regionalismo surgió y se desarrolló en un contexto de guerra fría bipolar, el nuevo está surgiendo en un orden mundial multipolar. Esto implica que las antiguas superpotencias están siendo relegadas a potencias regionales en competencia con otras emergentes, lo que podría interpretarse como un proceso de "desglobalización".

En segundo lugar, mientras que el antiguo regionalismo fue principalmente impulsado "desde arriba" por las superpotencias, el nuevo es un proceso más orgánico que surge desde dentro de la región y también "desde abajo", con un mayor protagonismo de los propios Estados constituyentes y otros actores regionales en la promoción de la integración.

En tercer lugar, mientras que el antiguo regionalismo tendía a ser más orientado hacia adentro y proteccionista en cuanto a la integración económica, el nuevo regionalismo se caracteriza por ser más "abierto" y compatible con una economía mundial interdependiente, aunque aún se mantiene cierta preferencia regional. Sin embargo, persiste la incertidumbre sobre cómo se equilibrarán las regulaciones universales de la OMC con las preocupaciones regionales específicas.

En cuarto lugar, el nuevo regionalismo es más integral y multidimensional que su contraparte antigua. Además de abordar cuestiones económicas y comerciales, también incluye aspectos ambientales, políticas sociales, seguridad y democracia, así como la rendición de cuentas y la legitimidad.

Por último, el nuevo regionalismo forma parte de una transformación estructural global en la que los actores no estatales juegan un papel activo en múltiples niveles del sistema global. Por lo tanto, ya no se puede entender únicamente desde la perspectiva de una sola región, sino que debe considerarse como un concepto de orden mundial que afecta tanto a las

regiones individuales como a las relaciones entre ellas, contribuyendo a una posible reorganización del mundo hacia una estructura de poder regional (1999, pp.07-08).

El regionalismo ha permitido la inclusión de los derechos laborales en el primer nivel de integración regional, donde se negocian acuerdos de libre comercio y otros tratados. Ejemplos destacados incluyen el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), la Unión Europea (UE) y la Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ASEAN) (Payne & Gamble, 1996; Hettne & Söderbaum, 2008).

De acuerdo con Anthony Payne y Andrew Gamble (1996), “el regionalismo es un proyecto impulsado por uno o varios Estados, diseñado para reorganizar un espacio regional específico bajo líneas económicas y políticas definidas” En este sentido, la dimensión laboral forma parte de dicha reorganización, tal como lo destacan Bensusán (2019) y Hettne & Söderbaum (2008) en sus estudios sobre la evolución del regionalismo y su relación con los derechos laborales.

Por lo tanto, la integración de los derechos laborales en estos acuerdos regionales es fundamental por varias razones. Primero, ayuda a asegurar que el proceso de liberalización comercial y económica no se produzca a expensas de los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores. Además, promueve estándares laborales más justos y equitativos, lo que contribuye a reducir la explotación laboral y mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora de los países miembros.

1.2. Derechos Laborales en los Tratados Internacionales

El derecho humano suele definirse como una garantía individual que tiene desde nacimiento sin distinción en raza, sexo o género, idioma, religión, nacionalidad, opiniones o creencias de cualquier tipo como estatus migratorio, preferencia sexual, capacidades físicas o mentales, o cualquier otro elemento que surgiera una diferencia entre seres humanos (Anaya, 2019). Es un concepto netamente histórico y tiene su origen tanto en la historia como en la idea de derechos naturales.

De acuerdo con Anaya (2019), el “derecho se desglosa en diversas ramas, abarcando una variedad de derechos fundamentales como el derecho a la educación, a la salud, al agua y al trabajo, entre otros”. Estos derechos surgieron en respuesta a necesidades específicas dentro de un contexto histórico, y con el tiempo han evolucionado para adaptarse a las cambiantes necesidades de las personas que los disfrutan, con el objetivo de prevenir abusos por parte de terceros.

Estos derechos se alcanzaron mediante luchas sociales por su inclusión y respeto en instrumentos jurídicos, como las constituciones de diversos países y documentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Lamentablemente, su inclusión ha venido después de eventos en los que se violaron estos derechos, como fue el caso del Holocausto durante la Segunda Guerra Mundial.

Basándose en lo mencionado anteriormente, han surgido organizaciones que colaboran con diferentes países para promover y proteger estos derechos. La formación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la adopción de su Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴ en 1948 marcaron un hito significativo en términos de cooperación internacional. Por primera vez, los países miembros acordaron las libertades y derechos que merecen protección universal, para garantizar que todas las personas vivan en libertad, igualdad y dignidad.

Como resultado de la cooperación internacional, que implica respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y la necesidad de celebrar varios convenios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 en el Tratado de Versalles que acabó con la Primera Guerra Mundial, ha desarrollado un código internacional. Este código está sujeto a la aprobación de los Estados miembros y tiene como objetivo garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales como derechos humanos (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

⁴ La Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció por primera vez los derechos fundamentales de carácter universal y sirvió de base para más de setenta tratados internacionales en materia de derechos humanos ((Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Derivado de lo anterior, la OIT “está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Es única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

La Declaración de 1998 de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo muestra el compromiso de gobiernos, organizaciones patronales y de trabajadores en proteger y promover los valores humanos esenciales, cruciales para el bienestar económico y social. Esta Declaración reitera las obligaciones y acuerdos asociados con ser parte de la OIT y respetar los derechos como “la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Estos principios se materializan en los ocho instrumentos conocidos como Convenios Fundamentales del Trabajo, ratificados por numerosos Estados. La ratificación de cada convenio implica el compromiso del país de adecuar su marco normativo y sus prácticas nacionales para garantizar su cumplimiento. No obstante, más allá de la ratificación formal, el verdadero desafío radica en su efectiva implementación. Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en los siguientes convenios:

Tabla 2: Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	Convenio 87 (1948) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.
	Convenio 98 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Convenio 29 (1930) sobre el trabajo forzoso.
	Convenio 105 (1957) sobre la abolición del trabajo forzoso.
La abolición efectiva del trabajo infantil	Convenio 138 (1973) sobre la edad mínima.
	Convenio 182 (1999) sobre la las peores formas de trabajo infantil
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	Convenio 100 (1951) sobre la igualdad de remuneración.
	Convenio 111 (1958) sobre la discriminación (materia de empleo y ocupación).

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo (OIT, 2019).

Por lo tanto, los ocho Convenios Fundamentales del Trabajo establecen principios esenciales que los Estados miembros se obligan a respetar y garantizar mediante su incorporación en las legislaciones nacionales. Este compromiso cobra mayor relevancia al situarse dentro del marco del derecho internacional, donde, conforme a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, los tratados constituyen acuerdos jurídicamente vinculantes bajo el principio de “pacta sunt servanda”, es decir, “lo pactado obliga”.

De acuerdo con la Convención de Viena (1969), un tratado se define como un acuerdo internacional por escrito entre Estados, sujeto al derecho internacional, independientemente de que esté contenido en un único documento o en varios relacionados, y sin importar el nombre específico que se le otorgue. Una vez en vigor, el tratado resulta vinculante para las Partes que lo suscriben y genera obligaciones jurídicas que deben cumplirse. En consecuencia, los tratados representan una fuente formal de obligaciones internacionales asumidas por los Estados, las cuales les confieren derechos y deberes recíprocos, particularmente en materia laboral y de derechos humanos.

Adicionalmente, el artículo 2 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales define el tratado como:

“[...] un acuerdo internacional regido por el derecho internacional y celebrado por escrito: i) entre uno o varios Estados y una o varias organizaciones internacionales; o ii) entre organizaciones internacionales, ya conste ese acuerdo en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación.” (Naciones Unidas, 1986, art. 2).

Derivado de lo anterior, es importante subrayar que existen tratados que no requieren modificaciones en el marco constitucional interno, mientras que otros sí demandan un proceso de armonización legislativa para su adecuada aplicación. Asimismo, las reservas funcionan como mecanismos que permiten a los Estados proteger determinados intereses nacionales, de acuerdo con sus necesidades específicas, aunque siempre bajo el respeto al principio de reciprocidad.

En este contexto, una vez definido lo que constituye un tratado y sus implicaciones jurídicas, resulta pertinente señalar que, de acuerdo con Arámbula (2007), el Centro de Documentación, Información y Análisis de la Subdirección de Política Exterior de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México cuenta con un amplio número de tratados internacionales vigentes en materia de derechos sociales, particularmente en el ámbito de los derechos laborales. Entre los más relevantes destacan:

El Convenio Internacional del Trabajo No. 29 sobre el Trabajo Forzoso, vigente desde 1935, obliga a los Estados que lo ratifiquen a suprimir lo antes posible el trabajo forzoso u obligatorio, entendido como todo trabajo o servicio exigido bajo amenaza de una pena y realizado sin consentimiento voluntario (Organización Internacional del Trabajo, 1930)

El Convenio Internacional del Trabajo: No. 87: Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derechos de Sindicación, el cual es un tratado multilateral vigente firmado

ante la OIT y fue publicado el 21 de agosto de 1959 en el Diario Oficial de la Federación y sus puntos relevantes fueron los siguientes:

1. “Los trabajadores y los empleadores, sin distinción ni necesidad de autorización previa, tienen el derecho fundamental de formar organizaciones según consideren oportuno, así como el derecho de unirse a estas organizaciones, siempre y cuando cumplan con los estatutos establecidos por las mismas.
2. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de elaborar sus propios estatutos y reglamentos internos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y desarrollar su programa de acción.
3. Cada Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que haya ratificado este Convenio está obligado a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar que los trabajadores y empleadores puedan ejercer libremente su derecho a formar sindicatos” (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

El Convenio 138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo (OIT, 1973), establece que el trabajo en actividades peligrosas para la salud, seguridad o moralidad solo puede realizarse a partir de los 18 años. Permite, sin embargo, el empleo de adolescentes de 13 a 15 años en trabajos ligeros y de 15 años en adelante en actividades que no afecten su salud, desarrollo ni educación.

Con el tiempo, la materia laboral se ha ido incorporando también en los tratados comerciales. Según Fuentes (2019), este constituye el primer nivel de integración regional, correspondiente a un acuerdo de libre comercio. Sin embargo, cabe destacar que, como señalan diversos organismos internacionales, incluida la OIT, la mera firma de convenios no garantiza por sí misma el respeto y cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales laborales en cada país. De ahí la necesidad de promover mecanismos alternativos de solución de controversias que refuercen la observancia de dichos compromisos.

Dentro de esta evolución en la incorporación de los derechos laborales mediante tratados internacionales, destaca el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), este buscó crear la mayor zona de libre comercio del mundo mediante la eliminación de barreras y aranceles entre los tres países (EBSCO Information Services, Inc., 2021). Su objetivo principal fue la reducción de aranceles y el establecimiento de compromisos en servicios, bajo las normas de la Organización Mundial del Comercio o consensos entre los socios (Mota & Lopes, 2016, pp. 157-180).

El TLCAN se estructuró en tres documentos interrelacionados: el Acuerdo Comercial (capítulos 1-22), el Acuerdo Laboral para América del Norte y el Acuerdo Ambiental para América del Norte. En el ámbito laboral, el tratado suscitó preocupación entre algunos sindicatos de Estados Unidos, quienes consideraban que los salarios en México eran significativamente más bajos, lo que podría generar competencia desleal. Asimismo, se temía que el acuerdo incentivara el desplazamiento de empresas estadounidenses hacia México, en busca de menores costos laborales, lo que derivaría en desempleo en su país de origen.

En el estudio realizado por la Red de Solidaridad de la Maquila (2020), titulado “Exigibilidad de Cumplimiento de los Derechos Laborales en el T-MEC”, se destacan los siguientes puntos relacionados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en materia laboral:

1. “Incorporación pionera de lo laboral en el comercio: El TLCAN representó un hito histórico al ser el primer acuerdo comercial en incluir disposiciones laborales vinculadas al comercio. Su propósito fue evitar que algún país obtuviera ventajas competitivas mediante la vulneración o el debilitamiento de los derechos laborales.
2. El papel del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): Los temas laborales se canalizaron a través de este instrumento paralelo, el cual exigía a los países miembros cumplir con sus propias normativas nacionales en materia de trabajo, sin establecer estándares laborales comunes o uniformes para toda la región.

3. Adhesión a los principios de la OIT : Los países signatarios adquirieron la obligación de apegarse a los principios laborales fundamentales reconocidos por la OIT, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzoso o infantil” (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

No obstante, la aplicación de estas disposiciones generó prácticas que la Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA, 1999) denominó dumping social. Este fenómeno aludía a la competencia desleal basada en la explotación de los trabajadores, particularmente mediante el pago de salarios bajos por labores intensas, sin garantizar la discusión ni la implementación de un salario mínimo digno. Dichas condiciones no solo afectaron a los trabajadores, sino también a las empresas nacionales de menor capacidad, que al carecer de recursos no pudieron modernizarse ni competir en igualdad de condiciones.

Otro aspecto importante del TLCAN fue la instauración de mecanismos de control y de solución de controversias. Su propósito central consistió en ofrecer procedimientos eficaces para atender las discrepancias entre los países miembros. Estos mecanismos son cruciales en cualquier acuerdo comercial, pues aseguran el cumplimiento de los compromisos asumidos y contribuyen a prevenir y resolver conflictos futuros.

En este sentido, la Red de Solidaridad de la Maquila (2020): subraya que la capacidad del TLCAN para inducir a los Estados a cumplir con su legislación laboral interna se sustentaba en las cláusulas incluidas dentro del capítulo de solución de controversias. Dichas cláusulas contemplaban la aplicación de sanciones o multas ante violaciones laborales, además de prever instrumentos de cooperación y supervisión permanente por parte de las instituciones responsables de garantizar la observancia del tratado. El objetivo último era elevar progresivamente el nivel de cumplimiento de las normas laborales en la región, alineando los compromisos comerciales con una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto, los tratados internacionales constituyen instrumentos fundamentales para establecer normas, principios y acuerdos en diversos ámbitos. La incorporación de derechos

sociales, laborales, culturales y ambientales en dichos tratados representa un avance significativo más allá de los intereses comerciales, económicos o militares. Todos los convenios mencionados están alineados con los principios de la OIT, que funge como marco rector de la regulación laboral a nivel global. Estos antecedentes permiten comprender al T-MEC como un tratado internacional que, a diferencia de otros acuerdos comerciales, incorpora de manera explícita disposiciones laborales que buscan garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

El resurgimiento del regionalismo, en el marco de los procesos de integración regional, ha implicado que estos ya no se fundamenten únicamente en aspectos políticos y económicos vinculados con la seguridad, sino que también aborden cuestiones culturales, ambientales, de propiedad intelectual y de derechos laborales. En este escenario, los tratados internacionales se han consolidado como mecanismos clave, mientras el papel del Estado ha evolucionado, compartiendo protagonismo con actores internacionales como organizaciones internacionales, organismos no gubernamentales y otras entidades que inciden en la gobernanza global.

En este contexto, los derechos laborales —reconocidos como parte integral de los derechos humanos— han adquirido una relevancia creciente en diversas experiencias de integración regional. Así, los tratados internacionales del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y de la Unión Europea constituyen ejemplos significativos de cómo se han incorporado los derechos laborales tanto en la legislación como en la adopción de convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵.

La página web oficial del MERCOSUR (s.f) señala que: el bloque surgió el 26 de marzo de 1991 mediante la firma del Tratado de Asunción, suscrito por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, cuyo artículo 1º establece la libre circulación de bienes, servicios y factores de producción en función del desarrollo económico equitativo y la protección de dichos factores.

⁵ Cabe precisar que el caso del T-MEC se omitirá en este análisis, pues será objeto de un examen detallado en el siguiente capítulo de esta investigación.

En particular, el tratado mencionado anticipa la libertad de circulación de los factores productivos, incluyendo la libre circulación de personas, reconociendo la importancia de proteger la mano de obra y abordar la migración (MERCOSUR, 1991). Además, valida los documentos de identificación personal de cada estado parte para facilitar la movilidad de los trabajadores en todos los niveles y condiciones dentro de los países del MERCOSUR (MERCOSUR, 1991).

Ermida (1999, pp. 103-120) expone que: el objetivo principal del MERCOSUR es impulsar el desarrollo económico con equidad social para sus trabajadores y está integrado por está integrado por Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela (suspendida desde agosto de 2017). Estos atienden los temas laborales a través del Grupo Mercado Común, que creó el Subgrupo número 11/91 denominado "Asuntos Laborales", posteriormente renombrado como "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social" por Resolución 11/92 del Grupo Mercado Común (MERCOSUR, 1991)..

Los aspectos laborales y sociales del MERCOSUR fueron señalados como una preocupación prioritaria en la reunión de Ministros de Trabajo celebrada en Montevideo en mayo de 1991 (Peña, 2000). Entre los principales temas abordados destacaron la seguridad social, la formación profesional y las relaciones laborales y colectivas de trabajo (Ermida, 1999). En este contexto, la movilidad de los trabajadores y la representación industrial se convirtieron en áreas de especial disputa, lo que condujo a la creación de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, organismo destinado a coordinar y articular a las centrales sindicales de los países de la región con el fin de garantizar los derechos laborales (Ermida, 1999).

Ermida (1999) explica que derivado de la firma del Tratado de Asunción, y con la finalidad de mejorar y hacer respetar los derechos laborales se firmó en 1998, se suscribió la Declaración Sociolaboral del Mercosur, la cual ha reconocido diversos derechos laborales, tales como el trabajo decente, la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la prohibición del trabajo forzoso, la protección especial para los menores de edad, la obligación de no discriminación y la garantía de igualdad efectiva de derechos. Esta declaración consta de 34 artículos donde resaltan normas y principios.

Tener una declaración que destaque la importancia de los derechos laborales establece un precedente significativo en un ámbito que históricamente ha sido pasado por alto. Aunque estos derechos hayan sido considerados previamente, la mera existencia de una declaración no garantiza la protección de los derechos laborales. Es necesario armonizar las legislaciones internas de los países, tal como se hizo en el T-MEC, y establecer mecanismos efectivos de resolución de conflictos laborales.

Moravcsik (1998) explica que la creación de la Unión Europea tiene sus antecedentes desde el Tratado de París de 1951 que estableció la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), integrada por seis países: Alemania Occidental, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos. Esta iniciativa representó la primera organización supranacional en Europa, sentando los cimientos para la colaboración económica en la región. Posteriormente en 1957, el Tratado de Roma dio paso a la creación de dos nuevas comunidades europeas: la Comunidad Económica Europea (CEE), conocida como el Mercado Común, promoviendo la integración económica; y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom), dedicada a la cooperación en materia de energía nuclear Moravcsik (1998). Además, estableció políticas e instituciones básicas, como una política agrícola común y cooperación en materia de transporte, así como un conjunto de instituciones cuasi constitucionales.

Negro, S. (2018, pp. 300-313) ofrece un análisis detallado sobre los tratados de Maastricht, Ámsterdam, Niza y Lisboa. Menciona que: en 1992, el Tratado de Maastricht estableció la Unión Europea en su forma actual, introduciendo la ciudadanía de la Unión Europea, creando la Unión Económica y Monetaria (UEM) con el objetivo de adoptar una moneda única, el euro, y fortaleciendo la cooperación en áreas de justicia y asuntos exteriores. Posteriormente, en 1997, el Tratado de Ámsterdam reforzó la capacidad de la UE para abordar temas de justicia y asuntos internos, así como para mejorar la transparencia y la eficiencia de sus instituciones (Negro, 2018).

En 2001 se firmó el Tratado de Niza, que se enfocó en la reforma institucional para adaptar la UE a la incorporación de nuevos miembros y afrontar los desafíos futuros. En 2007, el Tratado de Lisboa reformó las instituciones de la UE para hacerlas más democráticas, transparentes y eficientes. Según Negro (2018) esto posibilitó que se ampliara el alcance de la cooperación europea en áreas como la justicia y los asuntos exteriores. Derivado de estos tratados se incluyó una legislación laboral para la zona.

La Comisión Europea define la legislación laboral como: un conjunto de normativas que establecen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. En el ámbito europeo, esta legislación se centra en dos áreas principales: las condiciones laborales, que abarcan aspectos como los horarios, el trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, así como la información y consulta a los trabajadores en situaciones como despidos colectivos o traspasos de empresas (Comisión Europea, s. f.).

El funcionamiento de esta legislación implica tanto a la Unión Europea como a las autoridades nacionales. La UE se encarga de establecer directivas que fijan los requisitos mínimos en materia laboral, mientras que los países miembros tienen la libertad de ofrecer protecciones laborales más amplias si así lo desean. Las autoridades nacionales son las encargadas de garantizar el cumplimiento de estas normativas (Comisión Europea, s. f.).

En apoyo a la correcta aplicación de la legislación laboral, la Unión Europea cuenta con un Centro Europeo de Conocimientos Especializados, creado para brindar asistencia en la implementación de las leyes de la Unión Europea y para analizar posibles problemas jurídicos y su impacto (Comisión Europea, s. f.). Además, el Tribunal Europeo de Justicia interviene en casos en los que hay dudas sobre la interpretación de las directivas europeas (Comisión Europea, s. f.).

La Comisión Europea (s.f) se encarga de verificar que las directivas se incorporen a las legislaciones nacionales y de asegurar su correcta aplicación. Si considera que un país no ha incorporado adecuadamente una directiva, puede iniciar un procedimiento de infracción. En términos de resultados, la legislación laboral europea beneficia a más de 240 millones de

trabajadores, proporcionándoles directamente derechos laborales y contribuyendo positivamente a su vida diaria.

Esta legislación también beneficia a los empresarios y a la sociedad en general:

- “al establecer un marco claro de derechos y obligaciones en el lugar de trabajo;
- al proteger la salud de los trabajadores;
- al fomentar un crecimiento económico sostenible.” (Comisión Europea, s. f.).

Además, se reconoce la interdependencia entre la legislación laboral y el mercado único, ya que la libre circulación de bienes, servicios, capital y trabajadores debe complementarse con normativas laborales que garanticen una competencia equitativa, sustentada en la calidad y no en la precarización de las condiciones laborales (Comisión Europea, s. f.).”

La integración regional en la Unión Europea (UE) y en el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) ha sido clave para fortalecer la protección de los derechos laborales. Aunque no fueron pioneros en la libertad sindical, ambos bloques han establecido estándares comunes que aportan coherencia y mecanismos de supervisión coordinados. Estos procesos reflejan la interdependencia entre Estados, al fomentar el diálogo social, alinearse con convenios internacionales y garantizar condiciones de trabajo justas y dignas, contribuyendo así a la cohesión social en el marco de la integración regional.

1.3 Liberalismo Institucional y la evolución de los derechos laborales

La evolución de la integración regional y los derechos humanos es un tema complejo y multidimensional, fuertemente influido por el contexto político, social, económico y cultural (Hettne & Söderbaum, 2008). En este sentido, es útil retomar la definición de Anaya, quien señala que el derecho se divide en diversas ramas, abarcando una amplia gama de derechos fundamentales como el derecho a la educación, la salud, el agua y el trabajo, entre otros (Anaya, 2019). Esta evolución puede rastrearse a través de los tratados internacionales previamente mencionados. Desde la creación de la Organización de las Naciones Unidas y

la adopción de su Declaración Universal de los Derechos Humanos, que marcó un hito en la cooperación internacional, se ha avanzado significativamente en la protección y promoción de estos derechos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Otro precedente importante es el de la Convención Europea sobre Derechos Humanos, que se firmó en 1950 y entró en vigor en 1955 (Consejo de Europa, 1950), mientras que la Convención Americana sobre Derechos Humanos se firmó en 1969 y comenzó a aplicarse en 1978 (Organización de Estados Americanos, 1969). Aunque la Convención Americana fue redactada 19 años después, ambas comparten una estructura similar: primero, reconocen y garantizan los derechos fundamentales y, luego, establecen una Corte para interpretar y evaluar posibles violaciones. Estas convenciones no solo protegen la libertad de asociación y el derecho de reunión, considerándolos esenciales para la vida democrática, sino que también reflejan los esfuerzos de integración regional, ya que cada una establece un marco legal común en sus respectivas regiones, Europa y América, fortaleciendo así los lazos entre los Estados miembros. La Convención Europea aborda estos derechos en su artículo 11, permitiendo restricciones legales solo en casos necesarios para la seguridad y el orden público, entre otros (Citroni, 2004, p.113-114).

Es fundamental considerar que la inclusión de los derechos laborales en diversos tratados internacionales debe tener en cuenta la Teoría del Liberalismo Institucional. Esta teoría sostiene que la cooperación internacional se facilita cuando los Estados crean y mantienen instituciones internacionales. Estas instituciones son entidades formales que definen reglas, normas y procedimientos para facilitar la cooperación entre los actores internacionales (Moravcsik, 2008). Además, este enfoque distingue la cooperación de la mera armonía, señalando que "los actores ajustan sus comportamientos a las preferencias del otro mediante un proceso de coordinación política" (Keohane, 1984, p.51). De este modo, la cooperación no debe entenderse simplemente como la ausencia de conflicto o la existencia de armonía, sino como una respuesta activa a estas situaciones o a su posible ocurrencia (Keohane, 1984, p.54).

Las instituciones internacionales pueden fomentar la cooperación de diversas maneras: primero, proporcionando un espacio para la negociación y resolución de conflictos; segundo, ayudando a los Estados a coordinar sus políticas; y tercero, generando confianza entre ellos. Además, estas instituciones juegan un papel clave en la integración regional, ya que no solo promueven la cooperación entre países a nivel global, sino que también facilitan la creación de bloques regionales que refuerzan la estabilidad y la cohesión en sus respectivas áreas geográficas. A través de la integración regional, los Estados logran coordinar mejor sus políticas económicas, sociales y políticas, lo que, a su vez, fortalece la paz y la cooperación entre ellos.

Bajo el mismo contexto, Nye y Welch (2013) describen la cooperación internacional como el proceso en el que los actores internacionales alinean sus políticas y acciones para alcanzar objetivos comunes o beneficios mutuos, evitando conflictos y promoviendo la estabilidad y la paz. En su libro “Understanding International Conflicts: An Introduction to Theory and History”, enfatizan la importancia esencial de la cooperación para gestionar la interdependencia global, subrayando que en un mundo cada vez más interconectado, la colaboración entre países resulta vital para enfrentar desafíos compartidos y sostener un orden internacional estable. Nye y Welch (2013) advierten que, sin este esfuerzo conjunto, la comunidad internacional podría enfrentar tensiones y conflictos que amenacen con desestabilizar regiones enteras y poner en riesgo la paz global. En este sentido, la cooperación internacional no solo facilita la solución de problemas globales, sino que también se erige como un pilar clave para construir relaciones más fuertes y pacíficas entre los Estados (Nye & Welch, 2013).

Las premisas fundamentales de la Teoría del Liberalismo Institucional, según Prado (2021), destacan la interdependencia entre los Estados en ámbitos económicos, políticos y culturales, lo que incentiva la cooperación. Esta interdependencia subraya la importancia de la integración regional, como se ejemplifica en el T-MEC, un acuerdo comercial que beneficia a los tres países firmantes al aumentar exportaciones, eliminar aranceles y atraer inversión (Secretaría de Economía, 2020). La integración regional, facilitada por acuerdos como el T-MEC, no solo fomenta la cooperación económica, sino que también refuerza las relaciones

políticas y culturales entre los países involucrados. Para asegurar la equidad en tales acuerdos, se debe aplicar el principio de reciprocidad, evitando que un país obtenga ventajas desproporcionadas en comparación con los demás.

Las organizaciones internacionales, mediante normativas y estructuras formales e informales, buscan influir en el comportamiento de los Estados y fortalecer la cooperación (Keohane, 1984). En el marco del T-MEC, el Capítulo 23 refleja este esfuerzo, ya que no solo busca mejorar las relaciones comerciales, sino también incorporar compromisos en materia social, ambiental y laboral. En sintonía con los principios promovidos por la OIT, como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y de la discriminación (OIT, 1948). Este capítulo tiene como objetivo garantizar plenamente los derechos laborales en México, con especial énfasis en dos ejes fundamentales: la libertad sindical y la negociación colectiva

De acuerdo con la OIT: la libertad sindical constituye el derecho de trabajadores y empleadores a formar sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas libremente, lo que representa un pilar esencial de toda sociedad democrática, libre y abierta. A lo largo de la historia, estas organizaciones han desempeñado un papel crucial en los procesos de transformación política y social de numerosos países (OIT, 1948).

La OIT promueve la libertad sindical mediante asesoría en legislación laboral y capacitación para sindicatos y empleadores. En 1951, creó el Comité de Libertad Sindical, que examina denuncias de violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores en todos los Estados miembros, incluso si no han ratificado los Convenios correspondientes (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). A través de este comité y otros mecanismos de supervisión, la OIT ha defendido consistentemente estos derechos.

En estrecha relación con la libertad sindical, la negociación colectiva constituye igualmente un derecho esencial, respaldado por la Constitución de la OIT (OIT, 1919) y reafirmado en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998 (OIT, 1998). Este proceso es un mecanismo clave de diálogo social, que permite a

empleadores, organizaciones y sindicatos acordar salarios justos y condiciones laborales adecuadas, siendo esencial para mantener relaciones laborales positivas. Los programas de negociación colectiva suelen abordar cuestiones como salarios, jornadas laborales, formación, seguridad y salud en el trabajo, así como la igualdad de trato (Gernigon, Odero & Guido, 2000).

De acuerdo con Doellgast & Benassi, el objetivo central de la negociación colectiva es regular las condiciones laborales de un grupo específico de trabajadores, definiendo los derechos y responsabilidades de las partes involucradas, con miras a promover un ambiente laboral armonioso y productivo. Además, fomentar la inclusión en estos procesos resulta esencial para reducir desigualdades y extender la protección laboral (Doellgast & Benassi, 2014).

La evolución de la negociación colectiva en la escena internacional ha estado marcada por la integración regional, que ha influido significativamente en las dinámicas de negociación y en la armonización de estándares laborales entre países. La integración regional facilita el desarrollo de políticas laborales coherentes y la creación de acuerdos colectivos que abarcan múltiples países, contribuyendo a una mayor uniformidad y equidad en las condiciones laborales. Esto se alinea con el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, junto con la libertad sindical, como uno de los cuatro principios fundamentales en el ámbito laboral, según la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (1998).

De igual manera, se señala que las otras categorías se enfocan en la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la erradicación de la discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1998). Así, la negociación colectiva no solo promueve el trabajo decente y relaciones laborales sólidas, sino que también desempeña un papel esencial en la adaptación a las realidades del mercado laboral globalizado y en la reducción de desigualdades a nivel regional e internacional.

Además, la evolución de la libertad sindical y negociación colectiva en la escena internacional ha estado marcada por un creciente reconocimiento de la importancia del Liberalismo Institucional, la cual ha facilitado la creación de marcos normativos comunes

que promueven prácticas laborales justas y colaborativas entre países, fortaleciendo así la capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales para negociar de manera más efectiva. Este desarrollo no solo mejora la cooperación entre estados en cuestiones laborales, sino que también contribuye a la armonización de estándares laborales en distintas regiones, apoyando una evolución más equitativa y sostenible en la negociación colectiva a nivel global.

Estos derechos sociales, incluidos los laborales, han evolucionado conjuntamente a través de recomendaciones, convenios y tratados internacionales, comenzando con la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919, que fueron pioneras al incorporarlos. Como explica Hernández Valle (2017), ambos textos constitucionales inauguraron el constitucionalismo social y sentaron las bases para que, durante el siglo XX, esta tendencia se expandiera por Europa y América Latina, promoviendo la “constitucionalización” de los derechos laborales y el desarrollo de un incipiente “Derecho Constitucional del Trabajo”.

De acuerdo con Guillermo Boza Pro (2014), tras la Segunda Guerra Mundial este proceso se consolidó en Europa con documentos como la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949, la Constitución italiana de 1947, la portuguesa de 1976 y la española de 1978. Más tarde, se extendió a América Latina, donde, a finales de la década de 1970, la consagración de los derechos laborales al nivel normativo más alto cobró renovada importancia. (Pro, 2014, pp.20).

Sin embargo, desde 1951, la integración regional en Europa y América Latina ha sido fundamental para moldear tanto la cooperación económica como la protección de los derechos laborales, un proceso que puede analizarse a través de la Teoría del Liberalismo Institucional. Este enfoque teórico subraya cómo las instituciones internacionales facilitan la cooperación y la estabilidad al establecer normas y reglas compartidas, promoviendo así una mayor integración y cohesión entre los estados.

La Teoría del Liberalismo Institucional destaca la importancia de la colaboración entre estados y la interdependencia económica como medios para promover la paz y el bienestar global, se refleja claramente en estos desarrollos (Keohane, 1984). Esta teoría sostiene que la integración regional y la creación de instituciones supranacionales pueden facilitar la estabilidad y el progreso económico a través de la cooperación y la adopción de normas comunes.

Como menciona Moravcsik (1998), el Tratado de París de 1951, al establecer la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), inauguró la integración supranacional en Europa. Este tratado pionero no solo creó la primera organización supranacional en el continente, sino que también sentó las bases para futuras colaboraciones económicas y políticas, en sintonía con los principios del liberalismo internacional que promueven la cooperación entre naciones.

En 1957, el Tratado de Roma condujo a la formación de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom). Este tratado no solo profundizó la integración económica en Europa, sino que también amplió la cooperación en el sector de la energía nuclear, reforzando el compromiso con la interdependencia económica y la integración regional como medios para alcanzar la paz y la prosperidad (Moravcsik, 1998).

Ermida (1999) explica que en América del Sur, el Tratado de Asunción de 1991 fundó el MERCOSUR, un bloque regional que facilitó la libre circulación de bienes, servicios y factores de producción, además de integrar la protección de los derechos laborales. Este avance refleja la visión liberal de que la cooperación regional puede fomentar un desarrollo equitativo y sostenible.

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 1998 avanzó en la protección de los derechos laborales dentro del marco de la integración sudamericana, demostrando el creciente reconocimiento de estos derechos como una parte esencial de la cooperación económica regional.

En Europa, el Tratado de Maastricht de 1992 estableció la Unión Europea (UE) moderna, introduciendo la ciudadanía europea y avanzando hacia una mayor integración económica y monetaria, con un enfoque en los derechos laborales (Unión Europea, 1992). Posteriormente, los Tratados de Ámsterdam (1997) y de Niza (2001) implementaron reformas importantes para optimizar la eficiencia institucional y enfrentar nuevos desafíos, promoviendo una cooperación más efectiva. Finalmente, el Tratado de Lisboa de 2007 reformó integralmente las instituciones de la UE, fortaleciendo la legislación laboral y mejorando la cooperación en justicia y asuntos exteriores, consolidando una integración más democrática y eficiente. (Negro, 2018, pp. 300-313).

Finalmente, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) de 2019, que sustituyó al NAFTA, amplió la cooperación económica y laboral entre los tres países, convirtiéndose en un elemento clave en la reciente evolución de la integración regional en América del Norte (Secretaría de Economía, 2020).

En conclusión, la integración regional y los derechos laborales —en particular la libertad sindical y la negociación colectiva— han evolucionado a través de un proceso complejo, influenciado por factores políticos, sociales y económicos. La inclusión de estos derechos en tratados internacionales y la creación de instituciones supranacionales han sido decisivas para consolidar su protección. La Teoría del Liberalismo Institucional muestra cómo las instituciones fortalecen la cooperación y la estabilidad global; mientras que la Teoría de la Interdependencia subraya cómo los vínculos económicos, políticos y sociales generan relaciones de dependencia mutua que obligan a los Estados a coordinarse y cooperar en estas materias.

Desde la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta las convenciones regionales, se observa un avance progresivo en la protección de derechos fundamentales, apoyado en mecanismos de supervisión y resolución de conflictos. Acuerdos como el T-MEC ilustran cómo la interdependencia económica y la integración regional pueden articularse para incorporar los derechos laborales en la agenda internacional. En este

sentido, organizaciones como la OIT ha desempeñado un papel esencial al promover la libertad sindical y la negociación colectiva, pilares de unas relaciones laborales más justas (Gernigon, Odero & Guido, 2000).

Estos avances reflejan un compromiso con la consolidación de los derechos laborales en el marco de una interdependencia global y de una integración regional más equitativa, destacando el impacto positivo de la cooperación internacional en un mundo cada vez más interconectado.

Capítulo 2. Antecedentes laborales y marco histórico del T-MEC

El capítulo reconstruye la trayectoria del derecho laboral en México —de los cimientos constitucionales de 1917 y la LFT de 1931 a las reformas de 1970, 2012 y, sobre todo, 2019— para mostrar cómo la globalización, la interdependencia y el liberalismo institucional empujaron la actualización del marco normativo. La reforma de 2019 crea el CFCRL, introduce democracia sindical, legitimación de contratos colectivos y busca erradicar los “contratos de protección”, alineando la legislación con los principios de la OIT como la libertad sindical y negociación colectiva.

Desde esa base, se contrasta el TLCAN (con su acuerdo laboral paralelo, ACLAN) con el T-MEC, que eleva la materia laboral al texto principal del capítulo 23, el cual da vida al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) para verificar, a nivel de planta, violaciones en cuanto a libertad sindical, con remedios comerciales acelerados. Se explica el contexto de la renegociación (presiones proteccionistas en EE. UU., déficit comercial, demandas sindicales) y cómo el T-MEC vincula comercio y estándares laborales exigibles, consolidando la justicia laboral como pilar de la integración regional en América del Norte.

2.1. Antecedentes laborales y marco histórico del T-MEC

Los antecedentes laborales y el marco histórico del T-MEC es fundamental para comprender la evolución y el contexto en el que se enmarcan las disposiciones laborales del tratado. Este recorrido histórico permite identificar los avances de los derechos laborales en México, desde las primeras regulaciones prehispánicas hasta las reformas laborales más recientes. Además, ayuda a contextualizar la transformación que ha experimentado la legislación laboral en respuesta a las demandas sociales y económicas del país.

Asimismo, al entender cómo el T-MEC integra estos principios laborales, se destaca la globalización como factor determinante para la mejora de las condiciones laborales y la obligación de los países firmantes de adoptar estándares internacionales que garanticen derechos fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto también

subraya el papel clave del T-MEC en el fortalecimiento de la justicia laboral⁶, elevando los derechos laborales a la par de las obligaciones comerciales.

La teoría de la interdependencia, la integración regional y liberalismo institucional son fundamental para contextualizar el desarrollo y la aplicación de acuerdos como el T-MEC, especialmente en su componente laboral. Según Keohane y Nye (1977), la interdependencia compleja resalta cómo los actores internacionales están conectados a través de múltiples canales que van más allá de lo económico, abarcando también dimensiones políticas, sociales y culturales. En este contexto, la globalización ha intensificado la necesidad de coordinar estándares laborales a nivel regional, combinando intereses económicos con el respeto a los derechos humanos fundamentales.

Desde la óptica del liberalismo institucional, las instituciones internacionales resultan esenciales para fomentar la cooperación, ya que contribuyen a disminuir los costos de transacción, ofrecen información relevante y crean mecanismos de cumplimiento que fortalecen la confianza entre los Estados (Keohane, 1984). En este sentido, el T-MEC puede concebirse como un marco institucional que trasciende la regulación comercial, al incorporar sistemas de monitoreo y procedimientos de solución de controversias en materia laboral, con el propósito de garantizar la observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por su parte, la teoría de la integración regional de Ernst Haas (1958) enfatiza que este proceso no solo busca fomentar la cooperación económica, sino también reconfigurar las dinámicas de poder y soberanía de los países participantes. En el caso del T-MEC, estas perspectivas teóricas permiten interpretar cómo las disposiciones laborales representan un intento por alinear estándares internacionales dentro de un marco regional, impulsando tanto la justicia social como la competitividad económica en un mundo cada vez más interconectado.

⁶ De acuerdo con la OIT, la “justicia laboral garantiza el cumplimiento de las leyes laborales y el acceso a un empleo digno en condiciones de igualdad para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Por lo tanto, es importante recalcar que los antecedentes del derecho laboral en México se remontan a la época prehispánica, cuando las actividades económicas y sociales de las comunidades indígenas ya se encontraban reguladas por medio del derecho natural (Plaza, 2024). Tras la llegada de los españoles y, más tarde, con la independencia del país, la Constitución de 1824 marcó un hito importante al prohibir la esclavitud, sentando las primeras bases para la protección de los derechos laborales (Guerrero, 2014).

No obstante, fue hasta el 28 de agosto de 1931 cuando se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo en México⁷, influenciada por legislaciones laborales estatales previas, como las de Veracruz (1918 y 1924) y Yucatán (1918 y 1926) que presentaron reformas en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores, como el principio de la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal o hebdomadario, así como la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los menores (Guerrero, 2014).

No obstante, fue a partir de la Revolución Mexicana la que dio el impulso definitivo para consolidar un marco jurídico laboral sólido. En 1915, Francisco I. Madero promovió derechos mínimos para los trabajadores, como la limitación de la jornada laboral y el reconocimiento de los sindicatos (Plaza, 2024). Poco después, en 1916, la iniciativa del presidente Venustiano Carranza resultó más restringida, al limitarse a mencionar la libertad de trabajo (Cárdenas, 2010).

Finalmente, en 1917, el Congreso Constituyente reconoció de manera explícita un conjunto de derechos laborales dentro del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (EUM), aprobado por unanimidad (Suárez-Potts, 2017). El texto original de este precepto comprendía treinta fracciones que abarcaban prácticamente todos los ámbitos del derecho laboral: individual, colectivo, administrativo y de seguridad social. Entre ellos se encontraban la jornada máxima, la jornada nocturna, la protección del trabajo de mujeres y jóvenes entre doce y dieciséis años, el descanso semanal, el salario mínimo y las garantías de protección salarial (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

⁷ Antes de estas leyes, ya existían regulaciones sobre accidentes de trabajo en Veracruz (1904) y Nuevo León (1906).

Asimismo, se establecieron disposiciones sobre horas extraordinarias, participación en utilidades, derechos de vivienda, riesgos de trabajo, medidas de higiene y seguridad, así como el derecho de asociación sindical y de huelga (Plaza, 2024).

Además, se establecían las juntas de conciliación y arbitraje, de carácter tripartito, como órganos jurisdiccionales del trabajo, y se garantizaba la estabilidad laboral. El precepto incluía principios sobre la irrenunciabilidad de derechos, así como el reconocimiento de la utilidad social de las cajas de seguros populares para invalidez, vida, cesación involuntaria de trabajo, accidentes y otros fines análogos (Guerrero, 2014, pp. 262).. También se consideraba de utilidad social la creación de sociedades cooperativas para la construcción de viviendas económicas y saludables, destinadas a ser adquiridas por los trabajadores en plazos establecidos (Guerrero, 2014, pp. 262).

A pesar de este progreso, las décadas siguientes estuvieron marcadas por conflictos colectivos en sectores estratégicos bajo jurisdicción federal, entre ellos el petrolero, el textil, el minero y el ferrocarrilero. Estas disputas, que sobrepasaban la capacidad de las autoridades locales, llevaron a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 17 de septiembre de 1927, por decreto del presidente Plutarco Elías Calles, con el fin de mediar y resolver conflictos laborales colectivos (Juárez, 2022).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, derivada de las necesidades de la época, abordó de manera integral los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, regulando aspectos individuales, colectivos, administrativos y procesales del derecho laboral (Suárez-Potts, 2017). Esta ley se consolidó como el principal marco normativo en materia laboral en México, siendo superada solo por la Constitución, que en su artículo 123 garantiza el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales (Suárez-Potts, 2017).

La ley abarcó prácticamente todos los aspectos esenciales del derecho laboral, tanto en su vertiente individual como colectiva, administrativa y procesal. Regula temas clave como el ámbito de aplicación, la exclusión de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores

públicos, los sujetos involucrados en las relaciones laborales, las fuentes supletorias y los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos (Ley Federal del Trabajo, 1931). También establece normas para las horas de trabajo, los descansos legales, el salario y el salario mínimo, además del reglamento interior de trabajo (Juárez, 2022).

Las reformas de 1960 y 1962 fueron especialmente relevantes, ya que en estas reformas se añadió el apartado B, el cual reconoció la naturaleza laboral de las relaciones entre el Estado federal y sus servidores públicos, representando una verdadera declaración de derechos sociales para los trabajadores al servicio del Estado (Memoria Política de México, 1960). También se modificó la fracción III del mismo artículo para elevar la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años (Memoria Política de México, 1960).

De acuerdo con Guerrero (2014), la reforma a la fracción VI estableció criterios más realistas para regular el salario mínimo, creando la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos. Además, se modificó la fracción IX para hacer más operativa la normativa sobre el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. Finalmente, la fracción XXII fue reformada para evitar que la obligación de reinstalación pudiera ser reemplazada por el pago de una indemnización (Guerrero, 2014).

El 1 de abril de 1970, se publicó una versión renovada de la Ley Federal del Trabajo, reemplazando la de 1931 para adaptarse a las nuevas realidades laborales del país. Esta ley regula aspectos clave del ámbito laboral y la previsión social, estableciendo principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos y la preferencia por los trabajadores mexicanos (Guerrero, 2014, pp.268). Además, define conceptos clave como trabajador, patrón, intermediario y empresa, y establece los principios de supletoriedad e interpretación del derecho laboral (Ley Federal del Trabajo, 1970).

La ley regula las relaciones laborales individuales, cubriendo aspectos como la temporalidad de los contratos, la suspensión, rescisión y terminación de los mismos, las condiciones de

trabajo (Guerrero, 2014, pp. 265). Además, establece derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, y regula trabajos especiales.

En cuanto a las relaciones colectivas, la ley regula coaliciones, sindicatos, federaciones, y confederaciones, así como el contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga (Guerrero, 2014, pp.268). También establece las autoridades laborales encargadas de la administración y jurisdicción del trabajo, y regula el proceso para la determinación de salarios mínimos y participación en utilidades. Además, incorpora principios de previsión social, como la protección del trabajo de las mujeres y menores, normas de seguridad e higiene, capacitación, riesgos laborales y derechos habitacionales para los trabajadores (Guerrero, 2014).

En la reforma laboral del 2012 abarca un conjunto de reformas, adiciones y derogaciones que impactaron diversos preceptos relacionados con los principios generales del derecho laboral, así como con el derecho individual, colectivo y administrativo del trabajo, el derecho procesal laboral y las normativas sobre previsión social. En esta reforma se tomó en cuenta al concepto de “Trabajo decente” que es promovido por la Organización Internacional del Trabajo y que lo define como se refiere a un empleo digno que fomenta el desarrollo de las capacidades individuales en un mundo globalizado.

Este tipo de trabajo debe respetar los principios y derechos laborales fundamentales, garantizar un ingreso justo acorde al esfuerzo, ser libre de discriminación de género y de cualquier otra forma, ofrecer protección social y permitir el diálogo social y la colaboración entre los diferentes actores involucrados (Plaza, 2024). Sin embargo, no se realizó alguna ajuste o modificación significativa en cuanto al derecho a libertad sindical y derecho a la negociación colectiva lo que permitió que el viejo régimen de sindicatos siguiera negociando contratos de protección (Plaza, 2024).

Sino que fue hasta la reforma del 2019, durante el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, se implementaron reformas significativas que introdujeron un nuevo sistema de justicia laboral en donde se centraron en los principios fundamentales de la OIT y se centran

en cuatro áreas clave que buscan asegurar condiciones laborales justas, respetuosas con los derechos humanos y dignas para los trabajadores.

La primera área se refiere al derecho a la libertad sindical, lo que significa que los trabajadores tienen el derecho de formar y unirse a sindicatos y organizaciones de su elección, sin interferencias externas. Este principio va de la mano con el derecho a la negociación colectiva, que permite a trabajadores y empleadores dialogar y negociar en condiciones de igualdad, contribuyendo a un equilibrio en las relaciones laborales (Doellgast & Benassi, 2014).

La segunda área se enfoca en la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o involuntario, garantizando que ningún trabajador sea forzado a trabajar bajo coacción, amenazas o abuso. Este principio busca erradicar la explotación laboral, especialmente en situaciones de vulnerabilidad, como el trabajo infantil o la trata de personas.

La tercera área se dedica a la abolición efectiva del trabajo infantil, asegurando que los menores no sean sometidos a trabajos que interfieran con su educación, salud o desarrollo físico y emocional. Erradicar esta práctica busca ofrecer a los niños y adolescentes la oportunidad de crecer, aprender y alcanzar su máximo potencial.

Por último, la cuarta área aborda la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su género, raza, religión, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica que pueda originar discriminación (OIT, 1958). Por lo tanto, garantizar a igualdad de trato en el trabajo es esencial para edificar una sociedad más justa y equitativa, en la que la sociedad tengan las mismas oportunidades de acceder a empleos y progresar profesionalmente

Para efectos de esta investigación nos centraremos en el primer principio que corresponde al derecho a la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva como ejes rectores para la

protección de derechos laborales en el T-MEC mediante el capítulo 23 y su anexo 23 A que invocan el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida⁸.

Derivado de lo anterior, fue importante incluir en la reforma algunas modificaciones en diversos artículos que protejan el la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, por lo tanto, se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 3: Artículos clave de la Reforma Laboral del 2019 en materia de libertad sindical y negociación colectiva

<u>Artículo 133.</u>	Se establece prohibición a los patrones de realizar actos u omisiones que atentes contra el derecho de los trabajadores a decidir quién los representará en la negociación colectiva, así como realizar actos tendientes a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.
<u>Artículo 357.</u>	Se establece salvaguarda a la libertad de asociación y protección contra actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.
<u>Artículo 358.</u>	Se prevé la libertad de los trabajadores para afiliarse a un sindicato, federación o confederación, así como las características que deberán salvaguardarse en los procesos de elección de las directivas sindicales, incluyendo procedimientos de elección mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.
<u>Artículo 364 Bis.</u>	Se refrendan los principios que deberán observarse en el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones coma y la actualización de directivas sindicales, enfatizando que la voluntad de los trabajadores deberá imperar.
<u>Artículo 371</u>	Se dispone la información que deberá contener los estatutos de los sindicatos, incluyendo normas que deberán observar para que la elección de dirigentes se realice en lugar neutral y seguro, mediante padrón confiable, garantizando la identificación de los votantes y el voto personal, libre, secreto y directo.
<u>Artículo 371 Bis.</u>	Se establece un sistema de verificación por la autoridad registral de los procesos de elección de directivas, señalando que podrá organizar la consulta a los trabajadores en caso de duda razonable sobre la veracidad de los documentos presentados.
<u>Artículo 378.</u>	Se establecen prohibiciones a los sindicatos de ejercer actos de violencia en contra de sus afiliados, del patrón o de terceros; de utilizar constancias o actas faltas o alteradas relativas a consultas que

⁸ Este mecanismo constituye un procedimiento de resolución de controversias en el marco de los tratados comerciales. Su finalidad es garantizar y reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales establecidos en el Capítulo 23 – Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

	realicen; y de obstaculizar la participación de sus afiliados en procedimientos de elección de sus dirigentes.
--	--

Fuente: Elaboración propia en base a la Reforma Laboral a la Ley Federal de Trabajo del 2019 (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2019).

Por lo tanto, para asegurar que se respete estos artículos y en concordancia con los principios de la OIT y en marco del T-MEC, se implementó un proceso específico de legitimación de los contratos colectivos, establecido en el Anexo 23 del tratado. Este proceso implica que todos los sindicatos deberán cumplir con la obligación de someter sus contratos colectivos a un procedimiento de validación ante sus propios miembros antes del 1° de mayo de 2023. Esto con el objetivo de asegurar que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sean auténticos y reflejen verdaderamente la voluntad de los empleados, y no únicamente la de las dirigencias sindicales (Reforma Laboral, STPS, 2019).

Una de las características más relevantes de este mecanismo es que los nuevos contratos colectivos, así como sus revisiones o modificaciones, deben ser aprobados expresamente por los trabajadores mediante una votación personal, libre, directa y secreta. Este procedimiento constituye un avance significativo en materia de transparencia y democracia sindical, ya que garantiza la participación activa de los empleados y protege la confidencialidad de su decisión, evitando presiones externas y previniendo la manipulación o coacción por parte de las dirigencias sindicales o de los empleadores (Reforma Laboral, STPS, 2019).

Por lo tanto, este proceso busca garantizar que los contratos colectivos reflejen de manera auténtica la voluntad y los intereses de los trabajadores, asegurando que no se conviertan en una mera formalidad impuesta desde arriba, sino que respondan efectivamente a las necesidades y expectativas de quienes se ven directamente afectados por ellos (Bensusán, 1997). Con ello, se pretende erradicar la práctica de los llamados “contratos de protección”⁹.

⁹ Se denomina “contrato de protección” al contrato colectivo firmado por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, con el intercambio de dinero y prebendas de diverso tipo para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales (Bensusán, 1997)

Estos contratos, que generalmente favorecen los intereses de las empresas y de ciertos líderes sindicales, han sido utilizados para evitar que los empleados tengan una representación efectiva en las negociaciones laborales, lo que resulta en condiciones de trabajo desfavorables para ellos. La eliminación de estos contratos de protección es un paso crucial para promover una mayor justicia laboral, donde los derechos y las demandas de los trabajadores sean el centro de las negociaciones, y se fomente una verdadera democracia sindical, basada en la participación y el consenso de los empleados (Hermanson, 2022).

Este proceso fue llevado a cabo por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), organismo público descentralizado encargado de atender de manera imparcial y profesional los asuntos laborales y sindicales en México (STPS, 2019). Entre sus principales funciones destacan:

- Conciliar los conflictos laborales de jurisdicción federal.
- Verificar los procedimientos de elección de dirigencias sindicales.
- Emitir la Constancia de Representatividad y gestionar consultas en caso de disputas entre sindicatos.
- Validar los contratos colectivos y legitimar su contenido mediante consulta directa a los trabajadores.
- Registrar y dar publicidad a sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Realizar procedimientos especiales para la titularidad de los contratos colectivos.

En consecuencia, corresponde a este organismo llevar el registro oficial de todos los contratos colectivos legitimados en el país (STPS, 2019).

Este proceso se llevo acabo porque desde sus orígenes, el sindicalismo en México se constituyó como estructuras vinculadas al Estado, convirtiéndose en un brazo político y electoral del antiguo régimen encabezado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Con el tiempo, estos sindicatos adquirieron un papel protagónico en la escena política nacional, consolidándose como organizaciones corporativistas (Bensusán & Middlebrook, 2012).

Durante el auge de este modelo entre las décadas de 1930 y 1960, los trabajadores no solo dependían del Estado, sino que también participaron en un pacto social que beneficiaba a las corporaciones mediante la implementación de “contratos de protección”, cuyo propósito era inhibir la organización sindical auténtica y mantener controlados los salarios (Bensusán, 1997). En este contexto, surgieron confederaciones como la CTM, la CROC y la CROM (Hermanson, 2022). Estas organizaciones sindicales obtuvieron ciertos beneficios laborales y salariales como retribución por su fidelidad al régimen, lo que consolidó una dinámica de dependencia política y económica entre la clase trabajadora y el Estado.

A partir de la década de 1980, el modelo neoliberal sustituyó progresivamente al sistema corporativista en México, lo que derivó en una profunda transformación del régimen laboral. Esta reconfiguración incluyó medidas como la austeridad fiscal, la privatización de empresas estatales, la liberalización del comercio, la flexibilización de los mercados y la implementación de esquemas de producción más eficientes, pero precarios para el trabajador (Hermanson, 2022). Estas políticas favorecieron a los sectores empresariales nacionales y transnacionales, debilitando significativamente el poder de negociación sindical y deteriorando los derechos laborales conquistados previamente.

Si bien los sindicatos corporativos tuvieron un origen vinculado a demandas de justicia social, con el paso del tiempo se convirtieron en estructuras cooptadas por el Estado. Lejos de defender los intereses de los trabajadores, se integraron a las redes de poder político y económico, actuando como instrumentos de control que sofocaban cualquier forma de resistencia obrera (Muñoz Armenta, 2006).

Este proceso se intensificó con la llegada de Carlos Salinas de Gortari a la presidencia, quien impulsó la implementación del modelo neoliberal en México y emprendió una amplia serie de privatizaciones en distintos sectores estratégicos (Hermanson, 2022). Una de las voces más críticas frente a estas reformas, especialmente en el ámbito energético, fue Joaquín Hernández Galicia, conocido como "La Quina", entonces líder del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Pocas semanas después de la toma de posesión de

Salinas, el Ejército detuvo a Hernández Galicia en un operativo que fue ampliamente difundido por los medios y que pasó a la historia como “el quinazo” (Hermanson, 2022).

De manera similar, se ejerció presión sobre otros liderazgos sindicales, como en el caso del gremio de músicos y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), encabezado entonces por Carlos Jonguitud Barrios. Estos actos fueron interpretados como una señal contundente del poder del Ejecutivo y de su disposición para neutralizar cualquier forma de disidencia sindical (Santos, 1992). En cierta medida, esta estrategia resultó efectiva: el gobierno no solo impuso nuevas directrices en el ámbito sindical, sino también definió los objetivos y el rumbo de las agrupaciones profesionales del país. En consecuencia, los líderes de los sindicatos oficialistas respaldaron la política económica gubernamental, la cual promovía la contención salarial como mecanismo para atraer inversión extranjera. A cambio, conservaron posiciones clave de poder, tales como curules en el Congreso, influencia en las juntas tripartitas encargadas de resolver conflictos laborales y el control del registro sindical.

Por lo tanto, el sistema de relaciones laborales, que anteriormente funcionaba como un mecanismo de control estatal con ciertos beneficios para sectores específicos del proletariado organizado se transformó en una estructura de dominación sin compensaciones. Bajo esta lógica, el régimen laboral derivó en un aparato cada vez más disfuncional y corrompido, sostenido por la convergencia de intereses entre el capital y el Estado (Hermanson, 2022).

Frente a la pérdida de poder de negociación real, los líderes sindicales optaron por consolidar su vínculo con las élites económicas a través de los llamados “contratos de protección”. Esta práctica se consolidó como el eje central de la relación laboral, no para salvaguardar los derechos de los trabajadores, sino como un mecanismo de control sindical y legitimación empresarial (Bensusán, 1997). Esos contratos, suscritos sin consultar ni conocimiento de la base trabajadora y en centros laborales sin personal, se limitaban a replicar las condiciones mínimas fijadas por la ley, sin ofrecer beneficios adicionales a los empleados (Hernández, 2021).

Dentro de este modelo, los sindicatos de protección jugaron un papel clave como mecanismos de cooptación: en lugar de representar a los trabajadores, se convirtieron en garantes del orden laboral exigido por los inversionistas, facilitando la imposición de contratos de protección que inhibían cualquier forma de organización autónoma. Esta dinámica consolidó un régimen laboral subordinado a los intereses económicos externos, convirtiéndose en una práctica sistemáticamente reproducida durante décadas. Como resultado, se negó a los trabajadores la posibilidad de negociar sus propias condiciones laborales, mientras que sus derechos fueron relegados en nombre de una promesa de desarrollo que, en la práctica, favoreció de forma desproporcionada a las élites nacionales e internacionales (Hernández, 2021).

Después de esta recapitulación histórica sobre la evolución de los derechos laborales en México, resulta indispensable analizar también los antecedentes internacionales que han influido en la configuración del marco actual. En particular, es fundamental examinar el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y compararlo con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), su antecesor.

En este sentido, aunque el TLCAN mostró una intención de proteger los derechos laborales, lo hizo de manera limitada porque no incorporó un capítulo laboral en el texto principal; la materia se canalizó mediante un acuerdo paralelo —el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)— con alcance y exigibilidad restringidos (ACLAN, 1994; Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). A diferencia de su antecesor, el T-MEC incorporó directamente las disposiciones laborales en el Capítulo 23 y estableció mecanismos de ejecución más robustos —entre ellos, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida a nivel de planta—, lo que supone un avance sustantivo en la centralidad y exigibilidad de los derechos laborales (T-MEC/Protocolo Modificatorio, 2019; USTR, 2020; Claussen, 2023).

De acuerdo con la Red de Solidaridad de la Maquila, este cambio eleva la protección de los derechos laborales a un nivel comparable al de las obligaciones comerciales y de inversión, permitiendo que cualquier conflicto laboral pueda resolverse mediante los mecanismos de

solución de controversias establecidos en el Capítulo 31 del mismo tratado (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Es importante mencionar que, en el ACLAN, los paneles laborales limitaban el acceso a la resolución de disputas a situaciones en las que los gobiernos no aplicaban sus propias leyes laborales, y solo en áreas específicas como el trabajo infantil, el salario mínimo y la seguridad e higiene en el trabajo (ACLAN,1994). Cuestiones como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva no estaban sujetas a sanciones comerciales (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Con el T-MEC, todas las violaciones a libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva contempladas en el acuerdo por medio del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida pueden ser objeto de sanciones, aunque primero deben agotarse las vías de negociación y resolución alternativa (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Al igual que en otros acuerdos comerciales de los Estados Unidos, el T-MEC exige que los países apliquen sus propias leyes laborales. Sin embargo, a diferencia del TLCAN, el T-MEC también obliga a los países a adoptar y mantener los derechos fundamentales definidos en la “Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 1998” (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). El ACLAN, firmado antes de la adopción de esta Declaración, solo se refería a 11 principios laborales que los países del TLCAN debían respetar (ACLAN, 1994; Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

De acuerdo con la Red de Solidaridad de la Maquila, el ACLAN enumeraba ciertos derechos laborales en el Anexo de Principios Laborales del TLCAN, como los estándares mínimos de empleo, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, y la compensación para trabajadoras, los cuales no se mencionan explícitamente en el T-MEC (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). Así como la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales (ACLAN, 1994). Sin embargo,

esto deja a los gobiernos la responsabilidad de interpretar si las violaciones de estos derechos pueden ser consideradas para una revisión formal.

Según la Red de Solidaridad, un cambio importante en el T-MEC es la modificación del estándar “relacionado con el comercio.” Ahora, se han establecido nuevos criterios para demostrar cómo las violaciones de derechos laborales afectan al comercio. A diferencia del enfoque anterior, que requería que los grupos peticionarios demostraran tanto la conexión comercial como el impacto económico de las violaciones, el T-MEC simplifica esta norma (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). Las violaciones se presumen automáticamente como “en manera que afecta al comercio y la inversión,” salvo que la parte acusada logre demostrar lo contrario.

En conclusión, los antecedentes laborales y el marco histórico del T-MEC son esenciales para comprender el contexto y la evolución de las disposiciones laborales de este tratado. A lo largo de la historia de México, desde las regulaciones prehispánicas hasta las reformas laborales recientes, se ha ido consolidando un sistema jurídico que ha respondido tanto a las transformaciones sociales como a las exigencias del contexto global. En este sentido, el T-MEC no solo refleja la importancia de la globalización en la mejora de las condiciones laborales, sino que también enfatiza el compromiso de los países firmantes con la adopción de estándares internacionales esenciales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, pilares de la justicia laboral en América del Norte.

La evolución de las leyes laborales en México, desde la Constitución de 1917 hasta las reformas más recientes, ha sido un proceso continuo de fortalecimiento de los derechos de los trabajadores. A partir de la Reforma Laboral de 2019, en el marco del T-MEC, se dio un paso importante al centrarse en la transparencia, la democracia sindical y el respeto a la voluntad de los trabajadores a través de la legitimación de los contratos colectivos (STPS, 2019). La implementación de mecanismos de votación libre, secreta y directa para aprobar estos contratos representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales, combatiendo prácticas como los “contratos de protección” que socavan la verdadera representación sindical (Bensusán, 1997).

Además, el T-MEC ha elevado los derechos laborales a un nivel comparable con las obligaciones comerciales, incorporando disposiciones que permiten sancionar violaciones laborales y garantizar que los países firmantes respeten los principios fundamentales establecidos por la OIT. A diferencia del TLCAN, el T-MEC ha ampliado la cobertura de derechos laborales, introduciendo un sistema de resolución de disputas que asegura que las violaciones laborales sean tratadas de manera efectiva y con consecuencias claras para los países infractores.

Por lo tanto, la integración de principios laborales fundamentales en el T-MEC marca un avance importante para México y América del Norte en cuanto a la protección de los derechos laborales, contribuyendo a un entorno más justo, democrático y equitativo para los trabajadores, y alineando a los países de la región con los estándares internacionales más altos en materia de derechos laborales.

2.2. Proceso de negociación

Es fundamental destacar que el proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) tiene lugar en un contexto marcado por la integración regional abierta y la globalización. Tanto la globalización como los procesos de integración regional han transformado significativamente el panorama político, económico y social a nivel mundial.

En este sentido, se puede argumentar tanto a favor como en contra de la interconexión entre globalización y regionalismo. Según Hurrell (1995, pp. 345), esta relación es compleja y ambigua. Por un lado, la globalización puede dificultar el surgimiento del regionalismo de diversas maneras. En primer lugar, los crecientes niveles de interdependencia económica y la emergencia de problemas globales han generado una creciente demanda de instituciones internacionales que no son necesariamente regionales para abordar estos desafíos. En segundo lugar, la cooperación económica y política a nivel mundial ha fortalecido la cohesión entre los países occidentales más que entre regiones específicas. Por último, aunque existe

un impulso hacia la regionalización económica, las fuerzas de integración global siguen siendo predominantes.

Además, según Robert Cox (1983), el proceso de integración y regionalismo puede actuar como un ancla dentro de una estrategia hegemónica global. Es decir, estos procesos pueden ser aprovechados por regímenes encabezados por un Estado tan poderoso que, al imponer sus propias reglas en el sistema interestatal, busca satisfacer las necesidades de los grupos económicos que operan en su esfera de influencia. Este fenómeno puede ilustrarse con el comportamiento de Donald Trump, quien forzó la renegociación del TLCAN con el objetivo de favorecer más explícitamente los intereses económicos de Estados Unidos.

Siguiendo esta línea, Ernst Haas (1958) argumentó que la integración regional es un proceso mediante el cual se persuade a actores políticos de distintos contextos nacionales para que modifiquen sus lealtades, expectativas y comportamientos, orientándolos hacia un nuevo centro institucionalizado que reclama o ejerce autoridad sobre los estados nacionales preexistentes. En este sentido, la integración no solo busca la cooperación económica, sino también la reconfiguración de las relaciones de poder y de la soberanía, redefiniendo las dinámicas políticas y sociales de los países involucrados.

Por lo tanto, según Ernst Haas (1958), esta integración no se define como una condición estática, sino como un proceso dinámico y evolutivo. La conceptualización de este proceso se fundamenta en la percepción de intereses y valores por parte de los actores involucrados, centrándose en aspectos económicos cruciales para el desarrollo de la comunidad.

Partiendo del concepto de regionalismo de Haas (1958), desde principios del siglo XXI, la economía global ha experimentado una transformación significativa en términos de comercio internacional y desequilibrios económicos, especialmente para Estados Unidos. La expansión de su déficit comercial, en paralelo con el proceso de integración comercial del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la creciente influencia de China y su incorporación a la Organización Internacional del Comercio (OMC), han sido factores clave en la reconfiguración de las relaciones comerciales en la región (Velásquez, & Vilchis, 2019).

Este desajuste ha tenido un impacto considerable en la industria estadounidense, sobre todo en el empleo manufacturero, y ha generado un enfoque renovado hacia la política comercial del país.

En este contexto, En su primer periodo de la administración de Donald Trump, este adoptó una serie de medidas para reducir el déficit comercial y revitalizar el sector industrial de Estados Unidos, lo que llevó a la renegociación del TLCAN y la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en 2018. Este acuerdo, que reemplaza al TLCAN, tiene como objetivo no solo la mejora de las relaciones comerciales entre los tres países, sino también el fortalecimiento de la competitividad industrial de Estados Unidos frente a potencias emergentes como China (Baker Institute, 2017).

De acuerdo Velásquez, & Vilchis (2019), el proceso de renegociación del T-MEC reviste una gran importancia, ya que refleja un cambio sustancial en las prioridades comerciales y económicas de Estados Unidos. La creciente dependencia de China en el comercio internacional y su papel dominante en el déficit comercial estadounidense son factores que han motivado la necesidad de ajustar las reglas comerciales en América del Norte. La firma del T-MEC busca abordar directamente este desajuste y reactivar el empleo industrial en EE. UU., especialmente en sectores clave como la manufactura, que ha sufrido una disminución significativa en su participación dentro del empleo total. Además, al sustituir al TLCAN, el T-MEC introduce nuevas disposiciones para mejorar la competitividad de Estados Unidos frente a China y otras economías globales, lo que posiciona a este tratado como un pilar fundamental para la estrategia comercial de la administración estadounidense.

Parfraseando a Ernest Haas (1958, p. 66), no es correcto equiparar automáticamente la libertad de comercio con la integración política, ni interpretarla como una simple interconexión de los mercados nacionales. Si la integración económica se limita únicamente a la eliminación de barreras comerciales, sin incorporar políticas centralizadas en áreas como fiscalidad, trabajo, bienestar social e inversión, no se puede establecer una conexión directa con la integración política. Por lo tanto, este proceso de renegociación no solo tiene implicaciones para la economía de los tres países firmantes, sino que también resalta las

dinámicas comerciales globales y la necesidad de adaptar los acuerdos comerciales a las nuevas realidades económicas y geopolíticas.

Otro factor importante para llevar la renegociación fue la competencia desleal en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, De acuerdo con Bensusán (2023), las diferencias salariales en la Industria Automotriz de México (IAM) respecto a sus socios comerciales fueron un punto clave en las demandas de reformas laborales durante la negociación del T-MEC. Las disparidades en los niveles salariales, a pesar de tener una productividad similar, se consideraron un factor que incentivaba la reubicación de empleos hacia el sur. Esto llevó a los sindicatos de Estados Unidos y Canadá a presionar a sus gobiernos para que condicionaran las negociaciones a un cambio profundo en la legislación laboral mexicana.

En la IAM, la alta sindicalización en las plantas instaladas en México no se traducían en un mayor poder de negociación, sino en un control salarial estricto que aseguraba la ausencia de conflictos laborales. Las reformas a la Constitución (2017), a la Ley Federal del Trabajo, junto con el capítulo laboral y el MLRR del T-MEC, se diseñaron para eliminar las prácticas institucionales de simulación en la negociación colectiva y promover procesos de democracia sindical que dieran voz a los trabajadores, garantizando así una verdadera bilateralidad en la negociación de las condiciones laborales (Bensusán, 2023).

Desde la elección de Donald Trump en 2016, el panorama comercial global experimentó un cambio radical, especialmente en relación con el TLCAN. Trump calificó el TLCAN como "el peor acuerdo comercial en la historia" y abogó por una política proteccionista para "proteger los empleos y las empresas estadounidenses". En su primer día de mandato, retiró a EE. UU. del Tratado de Asociación Transpacífico (TPP) y anunció su intención de renegociar el TLCAN, que consideraba perjudicial para su país. Ante estas amenazas, México y Canadá aceptaron renegociar el tratado (Kaufman, 2024).

De acuerdo a comunicado de la Secretaría de Economía (2017), el proceso de renegociación del TLCAN inició formalmente en 2017, tras la propuesta del presidente estadounidense de modificar el TLCAN, a pesar de la oposición de diversos sectores. Las negociaciones fueron

extensas y complejas, abarcando temas que iban desde el comercio automotriz hasta la protección de los derechos de propiedad intelectual. Fueron necesarias 34 rondas de negociación antes de llegar a un acuerdo definitivo en noviembre de 2018, luego de intensas discusiones entre los tres países.

En cada ronda, las delegaciones de los países interesados, compuestas por representantes gubernamentales y expertos de distintos sectores económicos, jugaron un papel activo. Las negociaciones estuvieron encabezadas por los ministros de Comercio de los tres países: Robert Lighthizer (EE. UU.), Ildefonso Guajardo (México) y Chrystia Freeland (Canadá) (Rivera, 2018). Además, se contó con la participación de técnicos y asesores especializados en áreas clave, como comercio agrícola, propiedad intelectual y derechos laborales, lo que enriqueció y complementó el proceso de discusión (Rivera, 2018).

La estrategia de los gobiernos de México y Canadá consistió en mitigar las exigencias de Estados Unidos. México, además, adoptó un enfoque similar al utilizado en las negociaciones del TLCAN, que consistió en mantener un diálogo constante con el sector privado, establecer alianzas con grupos afines al acuerdo en EE. UU., y avanzar en temas menos polémicos, como propiedad intelectual, comercio electrónico y telecomunicaciones (Bahri & Lugo, 2020).

Mientras los tres países renegociaban el TLCAN, Andrés Manuel López Obrador fue elegido presidente de México en julio de 2018. Una vez electo, manifestó al gobierno estadounidense su intención de finalizar la renegociación del tratado y designó a Jesús Seade como representante para acompañar las conversaciones (Saldaña, 2018). Esta acción facilitó una coordinación efectiva entre la administración de Enrique Peña Nieto y el equipo del presidente electo, lo que ayudó a reducir la incertidumbre y aceleró la culminación de las negociaciones (Saldaña, 2018),

Al mismo tiempo, la victoria de los Demócratas en las elecciones intermedias de 2018 en Estados Unidos llevó a que se necesitaran ajustes de última hora en el acuerdo, ya que este

grupo condicionó su aprobación del T-MEC a modificaciones, especialmente en temas laborales y farmacéuticos (Rodríguez, 2019).

Derivado de lo anterior y por la presión de los sindicatos estadounidense por exigir mejores condiciones en cuanto a competencia salarial, el tema laboral se convirtió en un aspecto clave dentro del tratado. El texto original para este capítulo según “Summary of objectives for the NAFTA Renegotiation” de la Oficina del representante comercial de los Estados Unidos (2017), enmarcó los objetivos principales de todos los capítulos para iniciar renegociaciones. En el caso del capítulo laboral los objetivos específicos fue que el Acuerdo debe incorporar las disposiciones laborales de manera central, no en un acuerdo paralelo, y exigir a los países del TLCAN que adopten y mantengan estándares laborales internacionales fundamentales, como la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, y la no discriminación en el empleo (STPS, 2020). También se debe garantizar que estos países cuenten con leyes que regulen las condiciones laborales mínimas, como salarios, jornada laboral y salud ocupacional, y que no deroguen ni debiliten sus leyes laborales en forma que afecten el comercio o la inversión entre las partes (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Además, se deben establecer mecanismos para asegurar que los países del TLCAN apliquen y hagan cumplir efectivamente estas leyes, y tomar medidas para prohibir el comercio de productos fabricados con trabajo forzoso, sin importar el país de origen (ACLAN, 1994). Se debe garantizar el acceso a procedimientos administrativos y judiciales justos y transparentes, y que estas obligaciones laborales estén sujetas a un sistema de resolución de disputas similar al de otras cláusulas del Acuerdo. También se debe fomentar la participación de las partes interesadas mediante comités asesores públicos y permitir que el público pueda expresar sus preocupaciones si considera que un país del TLCAN no cumple con sus compromisos laborales.

Durante las renegociaciones del tratado, se realizaron modificaciones significativas debido a preocupaciones relacionadas con la competencia desleal, intentos de vulneración de la soberanía y cuestiones de seguridad nacional. Estos factores llevaron a intensos debates y ajustes en las disposiciones del acuerdo para proteger los intereses nacionales de los países

signatarios y asegurar que las condiciones comerciales fueran equitativas y transparentes. A pesar de estos desafíos, el tratado fue finalmente aceptado por el gobierno en turno, ya que ofrecía una oportunidad para implementar reformas constitucionales que se alineaban con su agenda progresista en materia de derechos laborales. Estas reformas buscaban fortalecer la protección de los trabajadores, garantizar condiciones de trabajo más justas y promover una mayor democratización en las relaciones laborales, respondiendo tanto a demandas internas como a presiones externas por parte de los socios comerciales.

2.3. Capítulo 23 y sus anexos del T-MEC

El T-MEC introdujo dos cambios clave en materia laboral, enfocados tanto explícita como implícitamente en la regulación del mercado laboral mexicano y su implementación. El primer cambio, que se encuentra en la incorporación del Capítulo 23 y su Anexo 23-A, los cuales establecen un compromiso para reformar el sistema laboral y sus instituciones en México. Por medio de una nueva legislación en respuesta a este anexo que otorga a los tribunales la competencia para resolver los conflictos laborales, crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (responsable del registro de sindicatos y contratos colectivos), y establece la obligación de que las elecciones sindicales sean personales, libres y secretas, además de exigir el apoyo mayoritario a los convenios colectivos de la Organización Internacional del Trabajo, derivado de lo anterior, esta ley laboral fue promulgada el 1 de mayo de 2019 (Reforma Laboral, STPS, 2019).

El segundo cambio relevante fue la creación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), establecido en los Anexos 31-A y 31-B del Protocolo Modificatorio al T-MEC (Secretaría de Economía, 2020). Este instrumento, caracterizado por su aplicación a empresas específicas, su procedimiento acelerado y los recursos disponibles, se ha consolidado como una herramienta clave para atender violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva (Picard, 2023). En este sentido, resulta fundamental comprender qué es el MLRR, cómo funciona y cuáles son sus ventajas al invocarlo en disputas laborales vinculadas con la organización sindical y la negociación colectiva.

Derivado de lo anterior, de acuerdo con un estudio de la Red de Solidaridad de la Maquila, indica que el MLRR es un procedimiento especial diseñado para abordar violaciones al derecho de libertad sindical y a la negociación colectiva (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). En el caso de México, las reclamaciones se limitan a las violaciones de las leyes nacionales cubiertas por el Anexo 23-A del T-MEC, que trata sobre la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. Este anexo establece que la participación de México en el T-MEC está condicionada a la implementación de la reforma laboral en el país (STPS, 2019). Las leyes nacionales mencionadas en el Anexo 23-A incluyen nuevas prohibiciones, instituciones y garantías que implementan los principios de libertad sindical y negociación colectiva establecidos en la reforma constitucional de 2017 en México (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Por lo tanto, el Anexo 23-A restringe las reclamaciones a ciertos casos específicos de violación de derechos. La Red de Solidaridad de la Maquila, expone el siguiente ejemplo y menciona que las violaciones por parte de los empleadores pueden incluir intimidación, coerción o violencia contra los trabajadores por su actividad sindical, o la negativa a negociar un contrato colectivo de trabajo (CCT). Además, en relación con las actividades sindicales, las irregularidades en la realización de elecciones sindicales también pueden ser impugnadas mediante el MLRR (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). Un grupo de trabajadores podría presentar una queja si el sindicato no permite que se valide un CCT en su lugar de trabajo dentro del plazo de cuatro años establecido por el T-MEC, o si el sindicato sigue operando como si aún representara a los trabajadores después de la expiración del CCT (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

De acuerdo con, Rethink trade (2022), el mecanismo permite que el público presente quejas sobre la violación de derechos laborales ante su gobierno, que decide si el caso debe continuar. Aunque los gobiernos responden a las acusaciones, las remediaciones afectan a los empleadores, ya que se realizan revisiones a nivel de planta. No se sabe cómo se gestionarán las remediaciones en las instalaciones donde los sindicatos, y no los empleadores, sean responsables de la violación de derechos (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020). El Anexo 23-A enfoca principalmente en las acciones sindicales, limitando la participación

directa de los empleadores en los nuevos procedimientos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva (STPS, 2019).

Bajo en mismo contexto, el mecanismo se activa mediante una denuncia, como la de un sindicato que alegue la negación de derechos laborales en una instalación específica. Si se confirma la violación, se pueden aplicar sanciones comerciales, como la suspensión de preferencias arancelarias, e incluso la prohibición de mercancías producidas en la instalación si se acumulan múltiples sanciones (STPS, 2019). Aunque el mecanismo también se aplica en Estados Unidos, México enfrenta un mayor riesgo debido a la amplitud de su cobertura en su territorio.

Nájera, Gaystardo y Guerrero (2021), mencionan que el mecanismo sigue un proceso complejo dividido en varias etapas, donde los gobiernos intercambian información y buscan resolver el caso antes de recurrir a un panel de especialistas encargado de evaluar las reclamaciones y proponer alternativas de solución. Cada etapa tiene plazos establecidos, y el incumplimiento de los mismos o la negativa a participar conlleva consecuencias. No obstante, los plazos pueden modificarse si es necesario, especialmente en casos complicados o cuando se presentan múltiples reclamaciones.

Derivado de lo anterior, el proceso es liderado por los gobiernos, aunque sindicatos y otros actores tienen la posibilidad de presentar quejas e incidir en sus autoridades para iniciar una investigación. Si un país considera que hay una violación de derechos en instalaciones del otro país, puede solicitar formalmente una investigación. Si se confirma la violación, ambos países pueden acordar un plan de acción, pero si no están de acuerdo sobre su resolución, el país reclamante puede aplicar sanciones comerciales (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

Por lo tanto, Rethink trade (2022), menciona que si surgen desacuerdos en cualquier fase del proceso, el caso será remitido a un panel para su verificación, especialmente si una de las partes se niega a responder, no realiza la investigación o no está de acuerdo sobre si la violación ha sido resuelta.

Kathleen Claussen (2023) en su artículo: Comentarios sobre el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC, expone que el mecanismo proporciona varias opciones para lograr su objetivo principal: asegurar que los trabajadores puedan formar sindicatos libremente en sus lugares de trabajo. Sin embargo, algunos aspectos importantes del mecanismo siguen siendo interpretables por las partes involucradas. El Mecanismo se activa cuando un gobierno (la "Parte reclamante") considera, de buena fe, que los trabajadores de una "Instalación Cubierta" en otro país han sido privados de sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva según las leyes laborales de ese país (la "Parte demandada") (Kathleen Claussen, 2023).

Además, Claussen (2023) describe el proceso de invocación del mecanismo de la siguiente manera y resalta uno de los aspectos más importantes: tan pronto como la Parte reclamante solicite una revisión de la situación a la Parte demandada, "la Parte reclamante podrá retrasar la liquidación final de las cuentas aduaneras relacionadas con la importación de mercancías desde esa instalación." Este retraso podría imponer una carga financiera significativa a la empresa, ya que, al no poder enviar sus productos de manera rápida y libre de aranceles, corre el riesgo de perder clientes. Por lo tanto, se espera que la empresa actúe con prontitud para resolver el conflicto laboral y evitar consecuencias económicas mayores.

Por lo tanto, Clauseen (2023), señala que una vez que ambos gobiernos hayan evaluado la situación, el siguiente paso es buscar una solución a la queja laboral, preferentemente de manera cooperativa entre ambos. Si las partes coinciden en que se ha producido o está ocurriendo una violación de los derechos laborales, podrán acordar seguir un "curso de reparación" para corregir la violación. El T-MEC no define de manera específica los detalles de este curso de reparación, pero hasta ahora ha incluido, por ejemplo, la obligación de realizar nuevas elecciones sindicales o la reinstalación de trabajadores que fueron despedidos injustamente.

Sin embargo, si un país no está de acuerdo con la determinación o existe una inconformidad, tanto México como Estados Unidos pueden solicitar una revisión del panel en casos de

presunta violación laboral. Este panel debe formarse en tres días utilizando una lista preestablecida de panelistas de respuesta rápida, con cada país proporcionando nombres. Los paneles realizan investigaciones independientes, incluidas visitas de verificación in situ, seguimiento del progreso en la resolución de violaciones en las instalaciones afectadas, y pueden recomendar sanciones comerciales (Nájera, Gaystardo y Guerrero et al , 2021).

Este proceso puede durar hasta 52 días, con paneles compuestos por representantes del país solicitante, del país denunciado y un tercero neutral. Si no se alcanzan acuerdos sobre los panelistas, el panel se establece sin el aporte del país en desacuerdo, evitando así retrasos comunes en otros mecanismos de revisión.

Una vez conformado, el panel verifica si la instalación cumple con los requisitos para la revisión y puede solicitar informes al país involucrado, que debe autorizar las visitas. De negarse esta autorización, el panel procede sin su colaboración. Aunque los detalles sobre cómo realizar las verificaciones in situ no están especificados en el Protocolo, se espera que los panelistas tengan acceso para recabar evidencia sobre la posible violación de derechos laborales, con observadores de cada país que pueden asistir si hay acuerdo. Las decisiones finales del panel deben emitirse dentro de los 30 días posteriores a la verificación (Nájera, Gaystardo y Guerrero, et al 2021).

El proceso de revisión del panel concluye con consultas entre los países involucrados y la creación de un plan para resolver las violaciones laborales en la instalación (Rethink trade, 2022). Si dicho plan no se implementa completamente, se imponen sanciones comerciales, como la suspensión de aranceles preferenciales o la aplicación de nuevos aranceles a los bienes producidos en la instalación.

De acuerdo al Protocolo Modificatorio en el artículo 31-A-10, números 3 y 4, el mecanismo establece sanciones que se agravan si se detectan patrones de violaciones o si múltiples instalaciones de una misma empresa están involucradas. Desde la primera violación, es posible suspender los aranceles preferenciales. Si una instalación reincide o si otra propiedad de la misma empresa comete infracciones similares, el país reclamante puede aumentar los

aranceles sobre todos los productos de la empresa en México. En caso de tres o más infracciones en diversas instalaciones de la misma empresa, el país puede prohibir la entrada de productos provenientes de todas las instalaciones mexicanas de esa empresa (Rethink trade, 2022). Las sanciones permanecen activas hasta que las consultas entre gobiernos, la instalación y el panel confirmen que las violaciones han cesado (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

De acuerdo con Picard (2023), este mecanismo está diseñado para ser utilizado de buena fe, y si una de las partes considera que la otra ha actuado de manera inapropiada, puede recurrir al capítulo de solución de controversias del T-MEC. Sin embargo, existe el riesgo de que se abuse de este mecanismo, lo que ha llevado a que algunas organizaciones pidan la implementación de criterios claros para evitar solicitudes injustificadas. En este sentido, el proceso interno de Estados Unidos, especialmente el Comité Interinstitucional para el Monitoreo y la Ejecución (USTR, s. f.), deberá garantizar que las peticiones de revisión sean fundamentadas y no frivolidadas.

Cánovas y Ortiz (2021), mencionan que: como parte de la implementación del T-MEC, en el United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act estipula que los Estados Unidos establecerá un Comité Interinstitucional para monitorear y evaluar el cumplimiento de la reforma laboral en México. Este comité será responsable de supervisar la creación de juzgados laborales y juntas de conciliación, tanto a nivel estatal como federal, así como de asegurarse de que se asignen los recursos adecuados para su implementación (Cánovas y Ortiz, 2021). En caso de que se determine que México no cumple con los compromisos laborales del T-MEC, el comité puede recomendar medidas que incluyan consultas, la creación de un panel de solución de controversias o un panel laboral de respuesta rápida (USTR, s. f.).

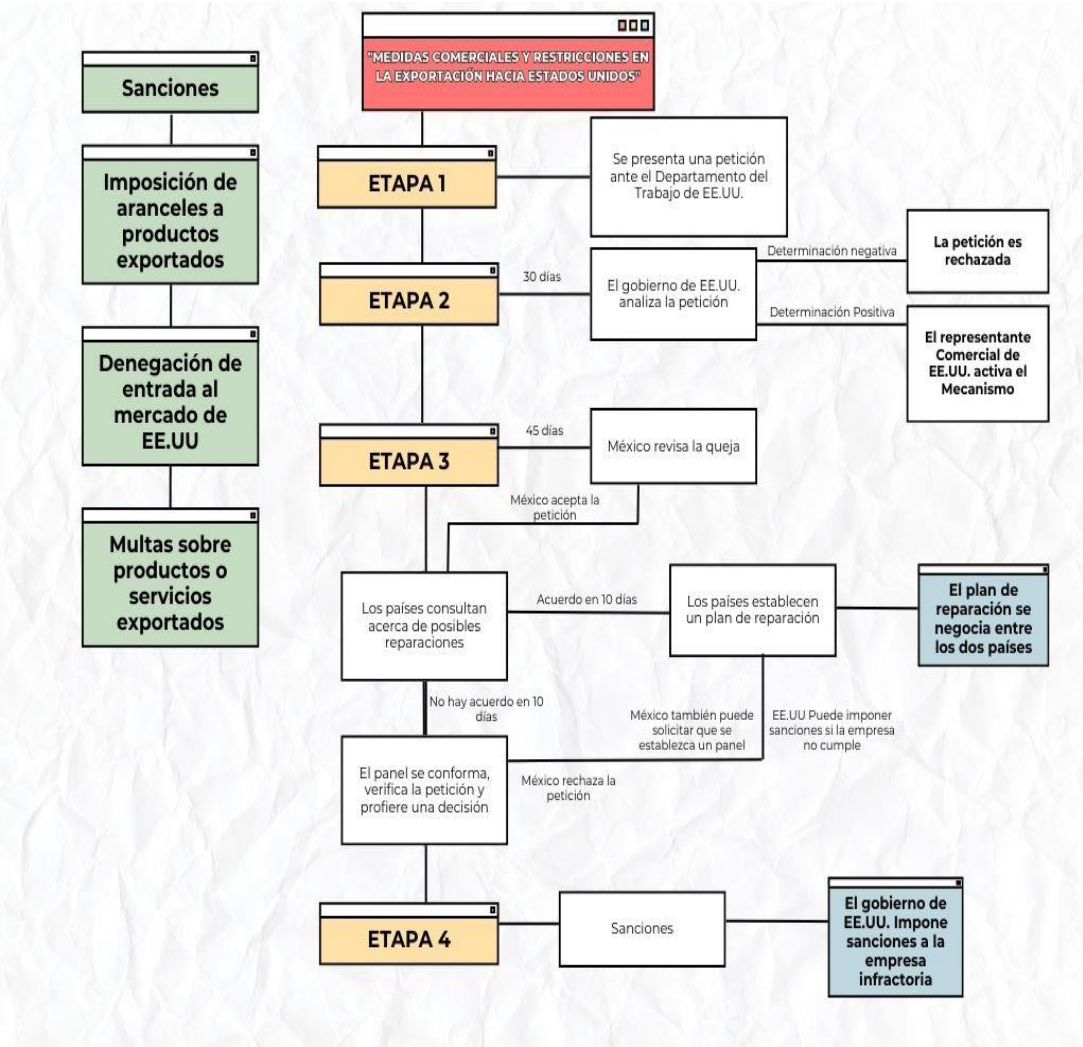
Derivado de lo anterior, la legislación de implementación del T-MEC en Estados Unidos también dispone la creación de un Comité Independiente de Expertos¹⁰ encargado de

¹⁰ Se refiere a la Junta Independiente de Expertos Laborales de México fue creada por el Congreso de los Estados Unidos para supervisar los avances laborales en México y asesorar al Comité Laboral Interinstitucional

supervisar y evaluar la implementación de la reforma laboral en México, así como el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el T-MEC (Cánovas y Ortiz, 2021). Este comité de expertos deberá informar al Comité Interinstitucional para el Monitoreo y la Ejecución sobre los avances en la implementación de la reforma laboral y el grado de cumplimiento de las leyes laborales en México (Cánovas y Ortiz, 2021).

A continuación, se presenta un esquema para ilustrar la forma en que funciona el mecanismo:

Esquema 1: Funcionamiento del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Rethink Trade (2022)

del T-MEC, copresidido por la Oficina de la Representante Comercial y el Departamento del Trabajo de EE.UU. (Embajada de Estados Unidos en México, 2023).

De acuerdo con lo antes expuesto, se puede determinar que el Capítulo 23 del T-MEC incluye un anexo de gran relevancia para México, ya que establece obligaciones claras relacionadas con la afiliación sindical y la negociación colectiva. México se compromete a que sus leyes laborales reconozcan y protejan el derecho de los trabajadores a organizarse, formar sindicatos y participar en la negociación colectiva; a prohibir la intervención de los empleadores en los procesos sindicales; a eliminar cualquier forma de discriminación o coerción contra los trabajadores afiliados a un sindicato; a garantizar que las elecciones sindicales sean libres, personales y secretas; y a asegurar la transparencia en los contratos colectivos negociados por los sindicatos y en los estatutos sindicales (Rethink Trade, 2022).

A pesar de los desafíos que representa la implementación de este mecanismo, especialmente para el gobierno mexicano y el sector privado, el T-MEC ofrece una oportunidad única para fortalecer las condiciones laborales en el país, promoviendo una mayor transparencia y el cumplimiento de los derechos laborales (Rethink Trade, 2022). Los cambios introducidos en el T-MEC, en particular en lo que respecta al capítulo laboral y sus anexos, marcan un avance significativo respecto al TLCAN, con medidas de implementación más robustas y un enfoque más riguroso sobre el cumplimiento de las normativas laborales.

Capítulo 3. Las implicaciones laborales del Capítulo 23 del T-MEC

La firma e implementación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en 2020 introdujo cambios trascendentales en materia de derechos laborales, cuyo análisis resulta indispensable para comprender las transformaciones recientes en el ámbito sindical y de negociación colectiva en México. El Capítulo 23, junto con sus anexos, establece obligaciones precisas para la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva, los cuales son los derechos principales en el cual se enfoca esta investigación que a su vez es impulsada y el motivo por la creación de mecanismos innovadores de cumplimiento, tales como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR).

Por lo tanto, este capítulo abordará tres ejes fundamentales. En primer lugar, se analizará el impacto del Capítulo 23 en materia de libertad sindical y de negociación colectiva, evidenciando cómo las reformas legislativas mexicanas han redefinido las dinámicas de representación y de contratación laboral en beneficio de los trabajadores. En segundo lugar, se examinará el diseño, operación y alcances del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, destacando su naturaleza innovadora en el derecho internacional laboral, su procedimiento acelerado y su enfoque en instalaciones específicas. Finalmente, se realizará un análisis de los casos registrados bajo este mecanismo de 2019 a 2024, valorando su impacto en la protección de los derechos humanos laborales y sus implicaciones para el fortalecimiento del Estado de derecho en México.

Esta sección propone una reflexión crítica sobre los avances, limitaciones y desafíos derivados de la implementación del Capítulo 23 del T-MEC, considerando que, si bien los instrumentos diseñados buscan asegurar condiciones laborales dignas y democráticas, su éxito depende de la efectividad de su aplicación y del compromiso genuino de las partes involucradas (Claussen, 2023). El estudio de los casos permitirá apreciar no solo la dimensión jurídica y normativa, sino también la dimensión política y social de esta nueva arquitectura de protección laboral en América del Norte.

3.1. Impacto del T-MEC en la libertad sindical y negociación colectiva

La entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en 2020 representó un punto de inflexión en el ámbito laboral mexicano, al establecer obligaciones jurídicas orientadas a garantizar los derechos laborales fundamentales. De manera particular, el Capítulo 23 incorporó disposiciones como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida enfocadas en la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que implicó para el Estado mexicano la necesidad de implementar reformas estructurales significativas. En este contexto, se vuelve relevante analizar los instrumentos internacionales que respaldan estos derechos y su integración en el ordenamiento jurídico nacional.

Por lo tanto, es importante hacer hincapié en que los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical son los Convenios 87, 98 y 151. El Convenio 87, fundamental en la protección de la libertad sindical y la democracia sindical, reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a formar y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, sin autorización previa ni restricciones indebidas (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

Además, garantiza a dichas organizaciones autonomía en su administración, derecho de afiliación internacional y protección frente a intervenciones estatales. Aunque no menciona explícitamente el derecho de huelga, la jurisprudencia de la OIT lo interpreta como protegido bajo este convenio (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

El Convenio 98 refuerza estos derechos al proteger a los trabajadores contra actos que vulneren su libertad sindical, como despidos o presiones laborales por motivos de afiliación, e impide la injerencia patronal en los sindicatos. Asimismo, promueve la negociación colectiva voluntaria para regular las condiciones laborales, limitando su aplicación a fuerzas armadas, policía y ciertos funcionarios públicos conforme a la legislación nacional (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

La diferencia esencial entre ambos instrumentos radica en su enfoque: mientras el Convenio 87 protege a los sindicatos frente al Estado, el Convenio 98 los defiende frente a los empleadores.

Por su parte, El Convenio 151 en la parte II. Protección del Derecho de Sindicación constituye un avance significativo en el reconocimiento de los derechos sindicales de los empleados públicos. Este instrumento establece garantías contra la discriminación por motivos sindicales, asegura la independencia de sus organizaciones, facilita el ejercicio de actividades sindicales y promueve mecanismos para la negociación y resolución de conflictos, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje. Asimismo, protege los derechos civiles y políticos fundamentales de los trabajadores del sector público (Organización Internacional del Trabajo, 1978). No obstante, solo se menciona como un ejemplo de progreso en esta materia, ya que no está dentro del ámbito del Capítulo 23 del T-MEC.

Derivado de lo anterior, la base de esos convenios internacionales fue incorporados en la Ley Federal del Trabajo, tal como se señaló en la tabla 1 del capítulo 2 correspondiente de esta investigación. Por lo tanto, la firma del T-MEC y la inclusión del Capítulo 23, México asumió el compromiso internacional de garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva, lo que dio origen a un proceso de legitimación de los contratos colectivos. Este proceso generó dos vertientes a nivel nacional: por un lado, representó una oportunidad para la conformación de sindicatos independientes en empresas transnacionales que exportan a Estados Unidos; por otro, supuso una amenaza para los sindicatos tradicionales, comúnmente denominados "sindicatos charros" (Hermanson, s.f).

Este proceso abrió la posibilidad de establecer una verdadera democracia sindical, especialmente en aquellos casos en los que no se logró la legitimación de los contratos colectivos existentes. De esta manera, se generó un espacio propicio para que sindicatos independientes pudieran competir por el derecho a negociar contratos colectivos que realmente protegieran los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo un salario justo,

mejores condiciones laborales, prestaciones conforme a la ley y una protección efectiva frente al empleador y eliminar los contratos de protección (Hernández, 2021)

Estos sindicatos representan una alternativa a lo que ofrecen los sindicatos tradicionales como son Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), los sindicatos Mexicano de Electricistas (SME), el Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) y el de Petroleros de la República Mexicana (STPRM) por solo nombrar algunos ejemplos.

La entrada en vigor del TLCAN en 1994 no solo consolidó, sino que aceleró la transformación del régimen laboral en México hacia esquemas cada vez más favorables al capital transnacional. En el contexto de una relación de interdependencia marcadamente asimétrica con Estados Unidos, el Estado mexicano adoptó una estrategia orientada a atraer inversión extranjera directa ofreciendo ventajas competitivas como bajos costos laborales, escasa regulación ambiental y regímenes fiscales preferenciales para las corporaciones.

Por lo tanto, este tratado generó una reconfiguración significativa en las cadenas de valor regionales, incentivando a numerosas industrias estadounidenses a trasladar sus operaciones hacia México, donde encontraron condiciones laborales más favorables para sus intereses, particularmente en lo referente a los bajos salarios. Este fenómeno, interpretado por diversos sectores como una forma de paraíso laboral, derivó en el cierre de plantas y despidos masivos en Estados Unidos y con el transcurso del tiempo, según el AFP, fue provocando un creciente malestar entre sindicatos norteamericanos, que denunciaron una competencia desleal basada en la disparidad de condiciones laborales y prácticas cuestionables de sindicatos mexicanos (AFP, 2021).

En este contexto, la reestructuración industrial, acelerada por la globalización y la liberalización comercial, transformó de forma profunda el panorama económico estadounidense. El sector automotriz, símbolo histórico del desarrollo industrial del país, fue uno de los más afectados, impactando gravemente a los estados del denominado “rust belt”,

ubicados en el noreste y centro-este del país, en torno a los Grandes Lagos. Esta región, con una fuerte tradición manufacturera, experimentó una aguda desindustrialización, pérdida de empleos bien remunerados y el avance de la precariedad laboral, como resultado directo de la relocalización productiva hacia territorios con menores costos laborales (López, 2017).

Derivado de lo anterior, se debe de recordar que en el proceso de renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), los sindicatos estadounidenses desempeñaron un papel clave al influir, a través del Partido Demócrata y de su lideresa en la Cámara de Representantes, Nancy Pelosi, en la incorporación de un capítulo laboral vinculante dentro del nuevo tratado, en lugar de un acuerdo paralelo como en el pacto original (Pozzi & Corona, 2019). Pelosi condicionó su respaldo a la aprobación del T-MEC a la inclusión de mecanismos eficaces de cumplimiento que garantizaran la protección de los derechos laborales y evitaran la deslocalización de empleos hacia México (Reuters, 2019).

Esta presión derivó en la creación del MLRR, un instrumento asimétrico que permite al gobierno de Estados Unidos denunciar directamente a empresas mexicanas que incumplan con los principios de libertad sindical y negociación colectiva (Reuters, 2019). La exigencia de este mecanismo fue una de las condiciones impuestas por los demócratas para apoyar el nuevo tratado. Por lo tanto, Richard Trumka, entonces presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) por sus siglas en inglés, tras dialogar con el presidente Donald Trump y evaluar las enmiendas propuestas, anunció que los sindicatos ya no presentarían objeciones a la ratificación del acuerdo (Pozzi & Corona, 2019).

Sander Levin, representante demócrata por Michigan, declaró durante el primero de tres días de audiencias públicas sobre el TLCAN en Washington D.C., que se solicitó la eliminación de todos los contratos de protección, así como la garantía de que los trabajadores puedan negociar colectivamente nuevos convenios laborales (Morales, 2017). Según Levin, el sistema laboral en México ha sido estructurado para obstaculizar el acceso de los trabajadores a sus derechos y limitar su capacidad de negociación por mejores salarios y condiciones

laborales. Señaló que es un modelo sustentado en una política gubernamental orientada a reprimir los derechos laborales para atraer inversión extranjera (Morales, 2017).

No obstante, históricamente, el sindicalismo mexicano estuvo dominado por organizaciones ligadas al poder político, cuyo papel fue garantizar la estabilidad laboral a costa de los derechos de los trabajadores (Lastra, 2002). La consolidación de los contratos de protección patronal, la represión de la organización autónoma y el deterioro de las condiciones laborales marcaron el modelo imperante desde el periodo posrevolucionario hasta la entrada en vigor del TLCAN (Hermanson, 2022). Sin embargo, la firma del T-MEC y su MLRR constituyen un intento sin precedentes de establecer mecanismos vinculantes que promuevan un sindicalismo libre e independiente, especialmente en empresas exportadoras.

Ante este panorama, los sindicatos independientes emergen como actores clave en la reconfiguración del régimen laboral mexicano, al disputar la representación de los trabajadores en espacios antes monopolizados por estructuras corporativas. Su papel no solo se limita a la defensa de mejores condiciones laborales, sino que también representa un avance en la construcción de un modelo democrático de relaciones laborales.

En consecuencia, los sindicatos independientes cuentan actualmente con un marco normativo consolidado, derivado de la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019 y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC en el anexo 31-Ay 31.B (STPS, 2019). Estas disposiciones les brindan herramientas jurídicas fundamentales para ejercer y promover una auténtica democracia sindical, orientada a la defensa efectiva de los derechos e intereses laborales de las y los trabajadores en el ámbito empresarial (Picard, 2023)

Sin embargo, la existencia de estas disposiciones no garantiza que los cambios ni la consolidación de una auténtica democracia sindical ocurran de manera automática, y mucho menos que resulten fáciles de implementar. Como lo señala Jeffrey Hermanson en entrevista, no es posible ejercer una democracia sindical real si los órganos internos responsables de supervisar estos procesos carecen del conocimiento necesario para hacer cumplir la ley.

Por consiguiente, el escenario actual ofrece condiciones propicias para que los sindicatos independientes asuman un papel determinante en la organización y conducción de la vida sindical en México. Estas organizaciones tienen la oportunidad de aprovechar la erosión del sistema corporativista que predominó antes de la implementación del T-MEC, y posicionarse como una alternativa legítima para representar auténticamente los intereses de las y los trabajadores.

Su papel relevante es ser un contrapeso frente a los contratos de protección patronal, que históricamente han beneficiado a empresas transnacionales y a líderes sindicales tradicionales. En este sentido, los sindicatos independientes pueden impulsar una nueva cultura sindical basada en la credibilidad, la transparencia y la democracia interna (Morales, 2017).

No obstante, esta oportunidad viene acompañada de diversos desafíos. Uno de los más significativos es el fenómeno que podría resumirse con la expresión “el lobo viste con piel de cordero”: sindicatos tradicionales de carácter corporativista, como la CTM, la CROM o la FROC, están creando nuevas organizaciones bajo formatos aparentemente independientes, pero dirigidas por los mismos liderazgos de siempre. Tal como señala Hermanson en entrevista, esta estrategia busca confundir a los trabajadores, dividir votos y obstaculizar la consolidación de nuevas representaciones sindicales auténticas.

Asimismo, la competencia con sindicatos tradicionales que aún conservan estructuras sólidas, amplios recursos y relaciones estrechas con el Estado o el empresariado puede dificultar la captación de nuevos afiliados por parte de los sindicatos independientes, limitando así su capacidad de incidencia en el ámbito nacional (Hermanson, 2022).

Finalmente, otro desafío central es la movilización de las y los trabajadores en un contexto marcado por la desmovilización social y la ausencia de una cultura sindical arraigada. La apatía, el miedo a represalias o la falta de confianza en las organizaciones sindicales pueden entorpecer los procesos de afiliación y participación activa dentro de los nuevos sindicatos democráticos.

Al comprender la naturaleza de los sindicatos y los retos y oportunidades que enfrentan las organizaciones sindicales independientes, resulta fundamental que actores como el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria y de los Servicios, y la Liga Sindical Obrera Mexicana por mencionar algunos asuman la responsabilidad y el liderazgo en la activación del MLRR. Este mecanismo constituye una herramienta esencial para hacer valer la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, tanto a nivel nacional como internacional, permitiéndoles consolidarse como opciones legítimas y eficaces en la defensa de los derechos laborales.

A partir de lo anterior, el siguiente apartado analiza los casos relacionados con el MLRR entre 2019 y 2024, sus procesos, determinaciones y conclusiones generales. Asimismo, se examinarán algunos casos específicos con mayor profundidad, incorporando testimonios obtenidos mediante entrevistas a actores clave dentro del entorno laboral delineado por el T-MEC.

3.2. Casos de la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

A lo largo de esta investigación sobre la implementación del Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), también conocido como el capítulo laboral, se analiza por qué fue necesario incorporar esta disposición dentro del cuerpo principal del tratado —y no como un acuerdo paralelo— con el fin de fortalecer los mecanismos vinculantes en materia de derechos laborales. En particular, se estudia cómo este capítulo se sustenta en dos principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Estos principios son abordados a través del análisis del proceso histórico y el papel desempeñado por el sindicalismo mexicano, lo cual permite entender los desafíos estructurales en torno a la representación de los trabajadores y la democratización de los sindicatos. Asimismo, se examina el surgimiento del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), establecido en el Anexo 31-A del T-MEC, como un instrumento innovador

de cumplimiento que busca garantizar la observancia efectiva de los derechos mencionados en sectores específicos de producción.

Por lo tanto, se analizarán los casos en los que se ha aplicado el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) entre 2019 y 2024, con el propósito de evaluar su funcionamiento, efectividad e impactos concretos en el respeto y fortalecimiento de los derechos laborales en México. Como parte del análisis empírico, se incorporarán los testimonios de diversos actores clave, cuyas experiencias y trayectorias profesionales ofrecen una perspectiva crítica sobre la implementación del MLRR.

Entre ellos destaca Jeffrey Hermanson, organizador laboral con una extensa trayectoria que inició en el sindicato internacional de trabajadores de la confección a finales de la década de 1970. Fue testigo directo de transformaciones significativas en el ámbito laboral. Trabajó en México como representante del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO entre 2000 y 2003, y posteriormente se desempeñó como director de estrategias globales en Workers United–Service Employees International Union (SEIU) (Hermanson, 2025, en Entrevista “El trabajo y la Frontera”). Desde 2019 residió principalmente en México, tras ser nombrado director de organización del Centro de Solidaridad en el país, cargo del que se jubiló en 2022.

Asimismo, se incluirá el testimonio de Emilio Arteaga Vázquez, especialista en comercio internacional, derecho internacional público y tratados de libre comercio, también aportará una visión técnica sobre el diseño e implementación del mecanismo.

Por otro lado, Fabiola Paulina Ramírez Ortiz es una defensora de derechos humanos con especialización en diversidad, equidad e inclusión, así como en no discriminación, trato igualitario e inclusión. Posee experiencia en derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y ha trabajado directamente con el MLRR en el marco del T-MEC. Es además integrante fundadora de la Red para la Justicia Obrera “Micelio ROJO”.

Desde Canadá, Paul Bocking funge como coordinador del Proyecto de Solidaridad Laboral con México, iniciativa que apoya a organizaciones de trabajadores mexicanos en la

utilización de las nuevas disposiciones de la legislación laboral y del T-MEC para la protección del derecho a la libre organización. Anteriormente, fue negociador jefe de los maestros ocasionales de Toronto en la Federación de Maestros de Escuelas Secundarias de Ontario y representante sindical en el Sindicato Canadiense de Trabajadores Públicos, local 3902.

Asimismo, se incluirá el testimonio de Josh Kagan, quien lideró la política comercial laboral del gobierno de Estados Unidos. Kagan supervisó las negociaciones de compromisos laborales en acuerdos comerciales con más de dos decenas de países, incluyendo el Marco Económico del Indo-Pacífico, la Iniciativa Estados Unidos–Taiwán sobre el Comercio del Siglo XXI, la Asociación Estratégica de Comercio e Inversión Estados Unidos–Kenia y diversos acuerdos sobre minerales críticos, como el firmado entre Estados Unidos y Japón. También participó activamente en la negociación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

La participación de Kimberly A. Nolan, funcionaria principal de relaciones internacionales en la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, cuya experiencia institucional permitirá aportar una visión gubernamental sobre la aplicación del MLRR.

Por último, se considera la participación de Daniel Rangel Jurado quien es director de Investigación del programa Rethink Trade del Proyecto de Libertades Economicas Estadounidenses, abogado laborista y especialista en Derecho Internacional Publico y participo en los casos de Panasonic y Tridonex.

El MLRR se activó por primera vez el 8 de julio de 2021, tras el anuncio de un curso de remediación derivado de una solicitud de revisión presentada por Estados Unidos el 12 de mayo del mismo año. Esta solicitud fue motivada por irregularidades detectadas en la votación realizada en abril de 2021 por parte de los trabajadores de la planta de General Motors en Silao, quienes se pronunciaban sobre la legitimidad de su contrato colectivo de trabajo (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 2021).

El conflicto tuvo origen en una disputa entre el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) y el sindicato Miguel Trujillo López, vinculado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM)(Red de Solidaridad de Maquila, 2023a). Este último fue acusado de llevar a cabo prácticas fraudulentas durante el proceso electoral al se negó a entregar la documentación de las votaciones del día 20 de abril a los inspectores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), para su resguardo, lo que derivó en la presentación de una petición formal para activar el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023a).

Las investigaciones concluyeron que se habían vulnerado derechos fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, en contravención de los compromisos asumidos por México en el Capítulo 23 del T-MEC, en especial lo establecido en los artículos 23.3 y 23.4 (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 2021). Como medida correctiva, se ordenó la realización de una nueva votación de legitimación del contrato colectivo en la planta, llevada a cabo los días 17 y 18 de agosto de 2021. Durante dicho proceso, los trabajadores votaron mayoritariamente por rechazar el contrato colectivo existente, el cual vencía el 3 de noviembre del mismo año. Esta votación fue supervisada por inspectores federales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la participación de observadores de la OIT y del Instituto Nacional Electoral (INE) (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023a).

Posteriormente, del 1 al 2 de febrero de 2022, aproximadamente 5,400 trabajadores participaron en una histórica elección sindical para decidir qué organización representaría sus derechos de negociación colectiva. Este proceso fue monitoreado por el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El resultado favoreció al SINTTIA, que obtuvo más de 4,000 votos (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023a).

Como consecuencia directa de esta elección, se logró un incremento salarial récord del 10.22 %, así como la eliminación de la categoría más baja del tabulador salarial, lo cual representó

un aumento significativo del 33.95 % en el salario inicial. Estos avances marcaron un hito en la historia de la industria automotriz en México, consolidando un precedente en materia de derechos laborales y justicia sindical, y evidenciando la eficacia del T-MEC como instrumento de fortalecimiento de los derechos laborales en la región. (Laureles & Xantomila, 2025)

Otro caso emblemático fue el de la empresa Saint-Gobain, ubicada en Cuautla, Morelos, donde opera una planta de fabricación de vidrio para automóviles que emplea a aproximadamente 2,000 trabajadores. En este contexto, el Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint-Gobain México (SITLDSG) ganó una elección sindical bajo el nuevo mecanismo establecido en el T-MEC, lo que evidencia el impacto positivo del acuerdo en la protección de los derechos laborales.

La petición inicial fue presentada el 26 de septiembre de 2022 por la AFL-CIO, el sindicato United Steelworkers y el SITLDSG. En ella se denunciaban violaciones a los derechos de libre asociación y negociación colectiva, así como múltiples irregularidades en votaciones previas. Las y los trabajadores manifestaron su inconformidad con el Sindicato de la Industria del Vidrio (SIV), afiliado a la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), al que acusaron de corrupción y de intentar legitimar un contrato colectivo de trabajo (CCT) sin cumplir con lo establecido en la reforma laboral (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023b).

De acuerdo con el reporte de Red de Solidaridad de la Maquila (2023b), los días 5 y 6 de julio de 2022 se llevaron a cabo las votaciones para la legitimación del CCT, en un ambiente de tensión y con denuncias sobre la falta de neutralidad por parte de la empresa. En paralelo, el SITLDSG obtuvo el respaldo de IndustrialALL Global Union, que envió una carta al director de Recursos Humanos del grupo Saint-Gobain (de capital francés), solicitando que se respetara la libertad sindical (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023b).

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral informó que las y los trabajadores decidieron no respaldar el CCT. De los 1,539 trabajadores que participaron, 700 votaron a favor del contrato, cifra insuficiente para su legitimación. Como consecuencia, se convocaron

nuevas elecciones sindicales, en las cuales el SITLDSG obtuvo la mayoría con 957 votos, frente a los 587 que recibió el sindicato anterior, logrando así la representación legítima de los trabajadores en Saint-Gobain México (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023b).

Gracias a la pronta actuación de las autoridades mexicanas y en coordinación con el Gobierno de México, la empresa Saint-Gobain emitió una declaración oficial en la que reconoció los derechos de negociación del nuevo sindicato y adoptó una política de cero represalias contra las y los trabajadores. De acuerdo con el Comunicado 010/2022 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta acción contribuyó a que el Gobierno de Estados Unidos decidiera no presentar una solicitud de revisión en contra de la empresa, en el marco del MLRR del T-MEC (Comunicado 010, 2022). Asimismo, la planta accedió a negociar un nuevo contrato colectivo de trabajo, lo que permitirá mejorar de manera significativa las condiciones laborales de su personal.

Dos casos emblemáticos en el marco del MLRR del T-MEC son Tridonex en Matamoros y Panasonic Automotive en Reynosa, ambas plantas del sector autopartes. En el caso de Tridonex, filial de Cardone Industries, se denunció que las y los trabajadores enfrentaron serias restricciones para afiliarse libremente al Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios (SNITIS). La empresa llegó a despedir a más de 600 trabajadores simpatizantes del sindicato independiente, y Susana Prieto, asesora del SNITIS, fue arrestada como medida represiva ante los intentos de organización autónoma (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023c).

En respuesta, el Gobierno de los Estados Unidos solicitó en junio de 2021 la activación del mecanismo, convirtiéndose en el segundo caso formal bajo este instrumento. La investigación identificó “serias preocupaciones” respecto a la vulneración de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

“The United States and Mexico concluded that workers at Tridonex were denied the right of free association and collective bargaining. Remedial measures included providing redress to dismissed workers and facilitating union representation” (U.S. Department of Labor, 2021).

Como parte de las medidas correctivas, la empresa se comprometió a llevar a cabo un proceso de elección sindical libre y transparente, asegurando la participación plena del SNITIS. Esta elección permitió que las y los trabajadores eligieran, mediante voto personal, libre y secreto, al sindicato titular del contrato colectivo. El SNITIS obtuvo una mayoría de 1,126 votos, frente a los 176 emitidos a favor del sindicato afiliado a la CTM (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023c). Aunque este último impugnó los resultados ante las autoridades laborales, el XIV Tribunal Colegiado del Primer Circuito, mediante la resolución 349/2022, ratificó la legitimidad del SNITIS como titular del contrato colectivo.

Como parte de los compromisos asumidos, IMCO Staff (2021), señala que la empresa acordó el pago de salarios caídos por un periodo de nueve meses, así como prestaciones por antigüedad descontando el finiquito correspondiente a 154 trabajadores despedidos, lo que representó un monto superior a los 600 mil dólares. Asimismo, se comprometió a respetar el derecho de las y los trabajadores a elegir libremente su representación sindical, garantizando un entorno libre de coacción, intimidación o acoso, y permitiendo la presencia de observadores electorales en la planta antes y durante cualquier proceso de votación. Finalmente, se estableció la obligación de proporcionar capacitación a todo el personal de Tridonex sobre sus derechos en materia de libertad de asociación y negociación colectiva.

En el segundo caso, el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios (SNITIS) obtuvo la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo en una planta de Panasonic ubicada en Reynosa, Tamaulipas, desplazando al Sindicato Industrial Autónomo de Operarios en General de Maquiladoras de la República Mexicana (SIAMARM), afiliado a la CTM (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023d).

De acuerdo con la Red de Solidaridad de la Maquila (2023d) en su reporte “Caso - Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Panasonic”. Se alegó que la empresa, en presunta colusión con autoridades laborales locales, se negó a reconocer al sindicato independiente, favoreciendo al sindicato afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Asimismo, se impidió a los trabajadores el acceso al contrato colectivo y se obstaculizó el proceso de cambio sindical. Ante esta situación, el 10 de mayo de 2021, SNITIS, junto con AFL-CIO, SEIU y Public Citizen, presentó una queja formal a través del MLRR.

Previo al proceso de recuento sindical, la empresa incurrió en prácticas de presión contra el SNITIS, entre ellas, el despido de 50 trabajadoras y trabajadores identificados como simpatizantes del sindicato independiente (Martínez, 2022a). Además, Laureles (2022) señala que semanas antes de la elección, Panasonic firmó un nuevo contrato colectivo con el SIAMARM y solicitó su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a pesar de que dicho contrato ya había sido rechazado mediante una votación democrática celebrada en octubre de 2022.

Frente a estas irregularidades, SNITIS, con el acompañamiento de la organización no gubernamental Rethink Trade, presentó una queja formal por violaciones a los derechos laborales ante el MLRR del T-MEC. En la votación de recuento, celebrada posteriormente, el SNITIS obtuvo el respaldo mayoritario con 1,200 votos, frente a los 390 recibidos por el sindicato afiliado a la CTM (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023d).

Ante estos hechos, el Gobierno de los Estados Unidos presentó oficialmente una solicitud de revisión del caso bajo el MLRR.

“Mexico and the United States agreed that the workers at Panasonic had not been guaranteed their rights under the USMCA. The remedial plan ensured fair voting conditions and union freedom” (Office of the U.S. Trade Representative, 2022).

SNITIS denunció que Panasonic se negaba a reconocerlo como representante legítimo y se rehusaba a entablar negociaciones para la firma de un contrato colectivo. En respuesta, el sindicato emprendió acciones legales con el objetivo de emplazar a huelga. Tras un proceso de diálogo, ambas partes alcanzaron un acuerdo que incluyó el reconocimiento formal del sindicato, un aumento salarial del 9.5 %, el pago de un bono único equivalente al 3.5 % del salario anual y la reinstalación del personal despedido. Gracias a estos compromisos, el Gobierno de Estados Unidos dio por concluida exitosamente la queja presentada bajo el mecanismo del T-MEC (Secretaría de Economía, 2022; Red de Solidaridad de la Maquila, 2023d).

Un caso excepcional se presentó en la planta de autopartes VU Manufacturing, ubicada en Piedras Negras, Coahuila, la cual cuenta con aproximadamente 400 trabajadores (Martinez, 2023). En 2021, las y los empleados comenzaron a organizarse a través de la Liga Sindical Obrera Mexicana (La Liga) con el propósito de conformar un sindicato independiente y negociar un contrato colectivo de trabajo, ya que hasta ese momento la planta carecía de representación sindical (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023e).

No obstante, en junio de 2022, la empresa intentó imponer un sindicato afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), otorgando facilidades a sus representantes para afiliarse a los trabajadores dentro de la planta. Además, varias personas fueron despedidas por cuestionar esta imposición (Martinez, 2023). Como respuesta a estas violaciones a los derechos de libre sindicalización y negociación colectiva, La Liga presentó una queja ante el MLRR, la cual fue aceptada por el gobierno de Estados Unidos (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023e).

En junio y julio de 2022, la Liga Sindical Obrera Mexicana (La Liga) y el Comité Fronterizo de Obreras (CFO) presentaron una queja formal ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), acusando a Manufacturas VU¹¹ de interferir con el derecho de las y los trabajadores a elegir su sindicato, lo que constituía una clara violación de sus derechos a la asociación y la negociación colectiva. El gobierno de Estados Unidos aceptó la queja, reafirmando que "las y los trabajadores tienen el derecho de organizarse libremente en el sindicato de su elección" (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023e).

De acuerdo con la Red de Solidaridad de la Maquila, en el Resumen del Caso 1: VU Manufacturing, el 31 de agosto de 2022, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) informó que se llevaría a cabo un proceso de consulta (recuento) entre las y los trabajadores de Manufacturas VU para definir qué sindicato los representaría. En dicho recuento, La Liga obtuvo la mayoría con el 68 % de participación, logrando 186 votos frente a los 101 obtenidos por el sindicato afiliado a la CTM, además de registrarse 4 votos nulos

¹¹ En esta investigación se utilizarán ambos nombres, Manufacturas VU y VU Manufacturing, debido a que los entrevistados se refieren a la empresa con uno de ellos, mientras que las denuncias aparecen con el otro. No obstante, ambos nombres aluden a la misma compañía.

Red de Solidaridad de la Maquila (2023e). Tras este resultado, los gobiernos de México y Estados Unidos consideraron resuelta de manera satisfactoria la queja presentada en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (Secretaría de Economía, 2022).

Sin embargo, este caso no concluyó con una resolución inmediata. El 29 de diciembre, el Comité Laboral Interinstitucional para el Monitoreo y la Aplicación (ILC)¹² recibió una solicitud de revisión de dos organizaciones sindicales mexicanas: la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) y el Comité Fronterizo de Obreras (CFO) (Red de Solidaridad de la Maquila, 2023e). De acuerdo con el comunicado oficial de la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos (2023a), la solicitud denunciaba que a los trabajadores de la planta de componentes automotrices de VU en Piedras Negras se les estaba negando el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva Representante Comercial de los Estados Unidos (2023a).

Tras analizar la solicitud, la ILC determinó que existía suficiente evidencia creíble de la violación de estos derechos, lo que permitió invocar los mecanismos de cumplimiento. Como resultado, el 30 de enero, el Representante Comercial de los Estados Unidos solicitó a México revisar si se estaba vulnerando el derecho de los trabajadores de la planta de VU a la libre asociación y negociación colectiva según la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos (2023a).

Ante la negativa de la empresa VU Manufacturing de negociar un nuevo contrato colectivo (CCT), la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) prepara una segunda queja laboral bajo el T-MEC por posibles violaciones a derechos laborales, como la libertad de asociación y negociación colectiva (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 2023c). Julia Quiñónez, coordinadora del Comité Fronterizo de Obreras (CFO) y asesora de la LSOM, explicó que, a pesar de haber sostenido reuniones con la empresa y entregado una primera propuesta de CCT, la compañía sigue rechazando el que, a pesar de la negativa de la empresa a negociar, el sindicato CTM mantiene acceso a la planta, interactuando con los trabajadores y circulando por las líneas de producción, aunque haya perdido la titularidad del

¹² ILC son las siglas en inglés de “Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement”.

CCT (Martínez, 2022b). Esto también se mencionó en la solicitud de revisión, en la que se expresó la preocupación de Estados Unidos por la posible vulneración del derecho a la libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores, debido a las políticas de la empresa que favorecen a la CTM y limitan las actividades sindicales del sindicato LSOM.

Estas prácticas incluyen dar mayor acceso a la CTM, disciplinar a simpatizantes de LSOM y criticar abiertamente a este sindicato. Estados Unidos teme que estas acciones hayan obstaculizado la negociación colectiva con LSOM (Representante Comercial de los Estados Unidos, 2023). Además, la empresa con sede en Troy, Michigan, se negó a recibir el nombramiento del Comité de Delegados de la LSOM para poder iniciar las negociaciones del nuevo CCT (Laureles, 2022).

Según la Representante Comercial de los Estados Unidos, se implementó un plan conjunto para remediar violaciones de derechos laborales en Manufacturas VU. El 30 de marzo, los gobiernos de Estados Unidos y México anunciaron el inicio de un proceso de remediación para atender la denegación de derechos laborales en la planta de autopartes Manufacturas VU (Representante Comercial de los Estados Unidos, 2023a). Esta medida responde a una solicitud presentada por Estados Unidos el 30 de enero de 2023, en la que se pidió a México investigar posibles interferencias de la empresa en las actividades sindicales.

Tras aceptar la solicitud, el gobierno mexicano concluyó que efectivamente se habían vulnerado los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Como parte del plan de remediación, ambos países acordaron garantizar que la empresa no obstruya los esfuerzos de la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) para ejercer su representación sindical y llevar a cabo negociaciones dentro de la planta entre otros puntos.

Sin embargo, la falta de voluntad y compromiso por parte de la empresa llevó al cierre definitivo de la planta de Manufacturas VU en México. A pesar de que los gobiernos de Estados Unidos y México dieron seguimiento a la implementación del plan de remediación, la empresa no cumplió con los términos acordados ni se ajustó a la legislación laboral mexicana (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 2023b).

En el comunicado de prensa de la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, la embajadora Katherine Tai expresó que Estados Unidos continuará monitoreando la situación en Manufacturas VU para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores, se paguen los salarios pendientes y que tanto la empresa como sus posibles sucesores cumplan con los términos del T-MEC. Con esta acción, los gobiernos de Estados Unidos y México dieron por concluida la queja laboral presentada contra VU Manufacturing (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 2023b).

Según Martínez (2023), en una entrevista con Pablo Franco, representante de ILAW Network en México, se advirtió que esta situación podría incitar a otras empresas a eludir sus obligaciones bajo el T-MEC en lo que respecta a la libertad sindical, lo que pone de manifiesto la vulnerabilidad de los derechos laborales en México. Esta situación cuestiona la efectividad del MLRR, ya que VU Manufacturing fue denunciada en dos ocasiones ante el gobierno de Estados Unidos. A pesar de haberse comprometido a respetar la libre asociación de los trabajadores, la empresa despidió unilateralmente a varios empleados, incluido su director (Martínez, 2023). Tal actuación podría alentar a otras empresas a seguir el mismo camino y evadir el cumplimiento de la legislación laboral.

Entre los casos registrados que derivaron en la activación del MLRR, en apego al Capítulo 23 del T-MEC y en concordancia con el Anexo 31-A, se identificaron patrones reiterativos de violaciones sistemáticas a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. En todos los expedientes GM Silao, Saint-Gobain, Tridonex, Panasonic y VU Manufacturing se documentaron prácticas de hostigamiento laboral, simulación sindical o la imposición de sindicatos corporativos afiliados a la CTM u otras centrales tradicionales. Tales prácticas afectaron el derecho de los trabajadores a escoger libremente a sus representantes, contraviniendo los principios fundamentales del convenio.

La activación del MLRR se dio principalmente a partir de denuncias presentadas por coaliciones sindicales binacionales, lo que evidenció una dinámica de solidaridad transnacional en materia laboral. Destacó la colaboración entre sindicatos independientes

mexicanos como el SINTTIA, SNITIS, SITLDSG y LSOM y organizaciones laborales estadounidenses, entre ellas la AFL-CIO y Public Citizen. Esta coordinación interestatal permitió articular estrategias comunes para proteger y hacer respetar los derechos laborales a través de mecanismos internacionales.

En todos los casos analizados, los trabajadores rechazaron de forma mayoritaria los contratos colectivos preexistentes, los cuales eran percibidos como esquemas de protección patronal. Este rechazo derivó en la cancelación de dichos contratos y en la negociación de nuevos instrumentos colectivos bajo condiciones más justas y representativas. En este proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral desempeñó un papel esencial como garante de la legitimidad de las votaciones, asegurando condiciones transparentes y neutrales que permitieron a las y los trabajadores tomar decisiones de manera libre e informada.

Los resultados de estos procesos fueron significativos. En todos los casos, se logró la consolidación de sindicatos autónomos, lo que representa un avance sustancial hacia la democratización del sindicalismo en México y el reconocimiento del papel de los sindicatos independientes. Además, se alcanzaron incrementos salariales históricos y mejoras contractuales relevantes. Por ejemplo, en GM Silao se obtuvo un aumento de hasta 33.95 % en el salario inicial, mientras que en Panasonic el incremento fue del 9.5 %, acompañados de bonificaciones únicas, eliminación de categorías salariales precarias y la firma de nuevos contratos colectivos de trabajo con cláusulas más favorables para los empleados.

Asimismo, en empresas como Tridonex y Panasonic, se acordaron medidas de compensación a trabajadores despedidos de manera injustificada, incluyendo el pago de salarios caídos, su reinstalación, y la implementación de garantías contra represalias. Estas acciones formaron parte de los planes remediativos exigidos conforme a las disposiciones del T-MEC.

En cuanto al papel de los sindicatos independientes, su contribución fue determinante para el impulso de un cambio estructural en el modelo sindical mexicano. Organizaciones como SINTTIA, SNITIS, SITLDSG y LSOM se consolidaron como agentes clave en la impugnación del sindicalismo corporativo, favoreciendo la construcción de prácticas

democráticas dentro de los centros laborales. Además, supieron utilizar estratégicamente el MLRR como herramienta jurídica internacional para ejercer presión tanto sobre las empresas como sobre el Estado mexicano, en defensa de los derechos de asociación y negociación colectiva, conforme a los artículos 23.3 y 23.4 del tratado.

Es importante señalar que también existe la posibilidad de que algunas plantas decidan cesar operaciones en México como consecuencia de la activación del MLRR, aunque esta no siempre constituye la causa principal. Tal es el caso de VU Manufacturing, cuya salida del país ha sido atribuida a una combinación de factores internos y externos. Según Kimberly Nolan, esta decisión no fue resultado directo del MLRR, sino que obedeció a problemas estructurales preexistentes, como falta de liquidez, deficiencias administrativas y un descenso sostenido en las ventas, entre otros.

Es importante tener en cuenta que la aplicación del nuevo marco laboral en México podría generar tensiones con determinados sectores empresariales. Por tanto, es plausible que algunas compañías opten por retirarse si consideran que las condiciones laborales actuales ya no se alinean con sus estrategias económicas o con su modelo de negocios.

Finalmente, la presencia de estos sindicatos fortaleció las capacidades de negociación colectiva, visibilizó las prácticas antisindicales prevalecientes y fomentó una cultura de transparencia y rendición de cuentas interior de los espacios laborales en beneficio de los derechos laborales.

3.3. Avances de la implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en materia de libertad sindical y negociación colectiva

Desde la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en julio de 2020, el Capítulo 23 ha constituido un pilar esencial en la transformación del modelo laboral mexicano, al establecer compromisos específicos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. En particular, el esta capítulo ha adquirido un papel central al establecer obligaciones concretas en torno a la libertad sindical y la negociación colectiva efectiva. El presente apartado analiza los progresos observados en la implementación de este

capítulo, poniendo especial atención en los mecanismos bilaterales activados para responder a presuntas transgresiones de derechos laborales, así como en los resultados que han derivado de tales procedimientos.

En este contexto, el MLRR, previsto en el Anexo 31-A del T-MEC, ha permitido identificar y documentar casos emblemáticos que evidencian conductas empresariales contrarias a los principios de libre asociación, como la injerencia patronal, la simulación sindical o la negación de procesos de negociación legítimos. El estudio de estos casos ofrece una mirada crítica sobre los focos de tensión laboral y las respuestas institucionales articuladas tanto por el gobierno mexicano como por sus socios comerciales para garantizar la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

De igual forma, este apartado incorpora el análisis de los planes de remediación consensuados entre los Estados parte y las empresas involucradas, los cuales forman parte de las estrategias de mediación orientadas a restituir los derechos vulnerados. Finalmente, se integran testimonios de actores relevantes como funcionarios, líderes sindicales y especialistas que aportan una visión contextualizada sobre los logros, desafíos persistentes y resistencias estructurales que caracterizan este proceso de implementación.

Como parte del análisis realizado, se identificaron y examinaron todos los casos atendidos mediante el MLRR entre 2021 y 2024. Cada caso fue analizado considerando variables como la empresa involucrada, la planta, el sector productivo, el año y la entidad federativa correspondiente. Este enfoque analítico proporciona una base sólida para detectar patrones de conflicto, evaluar riesgos y establecer responsabilidades, permitiendo una comprensión más profunda de la distribución geográfica y temporal de los incidentes, así como la identificación de sectores o regiones con mayor recurrencia de problemáticas.

Adicionalmente, disponer de información actualizada sobre el estado de cada caso, las causas que motivaron su atención y las acciones correctivas implementadas, permiten valorar la eficacia de las respuestas institucionales y detectar áreas de mejora en los procesos preventivos. Este análisis integral no solo aporta claridad y fomenta la rendición de cuentas

en la gestión de los casos, sino que también contribuye al diseño de políticas públicas más precisas, orientadas a evitar la repetición de situaciones similares y ayude a proteger los derechos laborales.

En este sentido, la siguiente tabla presenta un registro detallado de los casos analizados, incorporando los elementos anteriormente mencionados. Este compendio permite identificar patrones persistentes de conflicto laboral, evaluar la capacidad de respuesta institucional y reforzar las estrategias de prevención y cumplimiento de los derechos laborales en México.

Tabla 4: Lista de casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

No.	Empresa/Planta	Sector	Año	Entidad federativa	Estado de caso	Motivos de activación	Medidas de reparación
1	GM Silao	Automotriz	2021	Guanajuato	Cerrado	Fraude Electoral	Carta de neutralidad
2	TRIDONEX	Autopartes	2021	Tamaulipas	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
3	Panasonic	Autopartes	2022	Tamaulipas	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
4	Saint Gobain	Autopartes	2022	Morelos	Cerrado	Discriminación Antisindical	Medios de denuncia
5	Teksid	Autopartes	2022	Coahuila	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
6	VU Manufacturing	Autopartes	2022	Coahuila	Cerrado	Discriminación Antisindical	Carta de neutralidad
7	Asiaway	Autopartes	2023	San Luis Potosí	Cerrado	Injerencia patronal	Capacitación
8	Atento	Servicios (Call center)	2023	Hidalgo	Panel	Injerencia patronal	Revisión en Panel
9	Autoliv	Autopartes	2023	Querétaro	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
10	Draxton	Autopartes	2023	Guanajuato	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
11	Fujikura	Autopartes	2023	Coahuila	Cerrado	Discriminación Antisindical	Carta de neutralidad
12	Goodyear	Autopartes	2023	San Luis Potosí	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
13	INISA 2000	Textil	2023	Aguascalientes	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
14	MasAir	Servicios (Transporte aéreo)	2023	Ciudad de México	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
15	San Martin	Minería	2023	Zacatecas	Cerrado	Injerencia patronal	Resuelto en Panel
16	Tecnología Modificada	Automotriz	2023	Tamaulipas	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad

18	Teklas	Autopartes	2023	Aguascalientes	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
17	Unique Fabricating	Autopartes	2023	Querétaro	Cerrado	Discriminación Antisindical	Carta de neutralidad
19	VU Manufacturing II	Autopartes	2023	Coahuila	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
20	Yazaki	Autopartes	2023	Guanajuato	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
21	Akwel	Autopartes	2024	Chihuahua	Activo	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
22	Bader	Autopartes	2024	Guanajuato	Panel	Injerencia patronal	Revisión en Panel
23	Impro Industries	Manufactura (para sector energético, médico. Automotriz y agrícola)	2024	San Luis Potosí	Cerrado	Despido por actividad sindical	Carta de neutralidad
24	Industrias Tecnos	Manufactura (municiones)	2024	Morelos	Panel	Injerencia patronal	Revisión en Panel
25	Minera Camino Rojo	Minería	2024	Zacatecas	Panel	Injerencia patronal	Revisión en Panel
26	Odisa	Concreto	2024	Hidalgo	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
27	Pirelli	Autopartes	2024	Guanajuato	Panel	Injerencia patronal	Revisión en Panel
28	RV Fresh	Alimentario	2024	Michoacán	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
29	Servicios Industriales González	Siderurgia	2024	Nuevo León	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
30	Tizapa	Minería	2024	Estado de México	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
31	Tornel	Autopartes	2024	Ciudad de México	Activo	Violación al Contrato Colectivo de Trabajo	En curso
32	Vidrio Decorativo Occidental	Vidrio	2024	Tamaulipas	Cerrado	Injerencia patronal	Carta de neutralidad
33	Volkswagen	Automotriz	2024	Puebla	Cerrado	Despido por actividad sindical	Carta de neutralidad

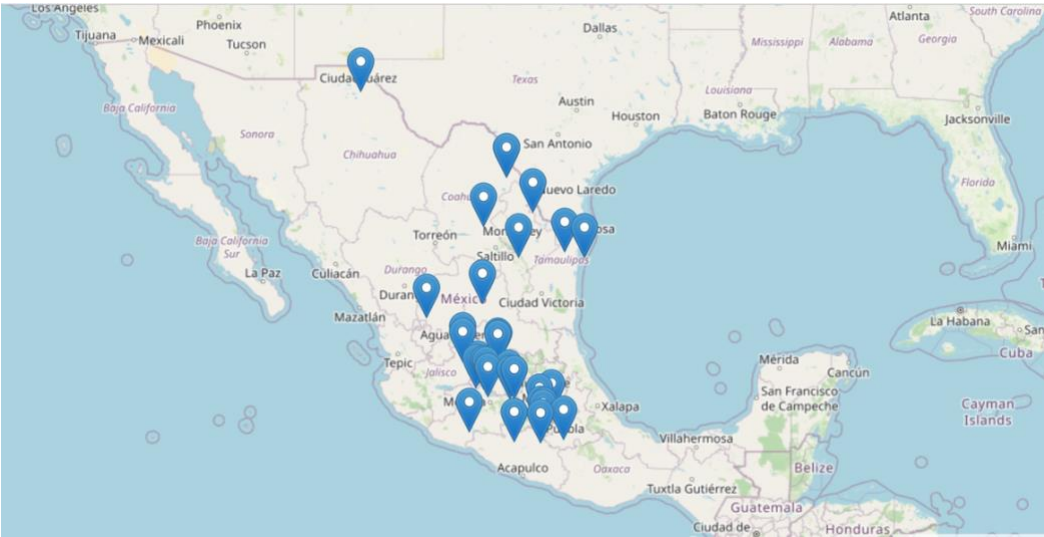
Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative.

Derivado de la información contenida en la tabla, se elaboró una representación cartográfica de los casos en los que se ha activado el MLRR en México. En dicho mapa, cada punto azul indica un sitio con posibles violaciones a la libertad sindical, lo que permite visualizar

regiones con mayor concentración de incidencias, destacando zonas industriales como Ciudad Juárez, Monterrey, Guadalajara y la Ciudad de México. Esta herramienta facilita el análisis territorial y la planificación de acciones estratégicas orientadas a la protección de la libertad sindical.

El mapa revela que la mayoría de los casos se concentran en el centro y norte del país, áreas caracterizadas por su alto grado de industrialización. En contraste, no se ha registrado ningún caso en el sur del territorio nacional. Esta ausencia puede explicarse por la naturaleza de los sectores productivos predominantes en dicha región, particularmente la agricultura, la cual no está sujeta a los alcances del MLRR, ya que este no admite quejas relativas a ese ramo económico.

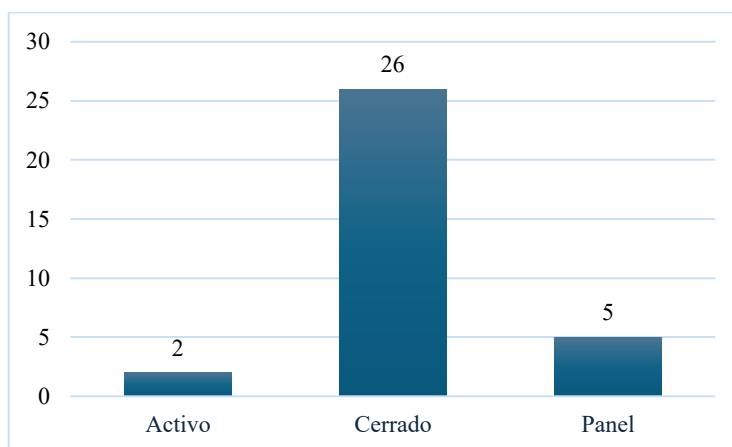
Mapa 1: Casos de activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida



Fuente: mapa obtenida de Voz Laboral, 2024.

El gráfico titulado “Estado de casos” muestra el estado actual de los 33 casos atendidos mediante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, clasificados en tres categorías: Cerrado (26), Panel (5) y Activo (2) que da un total de 33 casos. Esta visualización permite identificar el nivel de avance en cada caso y evaluar la capacidad de respuesta del mecanismo frente a las denuncias laborales en México.

Gráfica 1: Estado de Casos



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative.

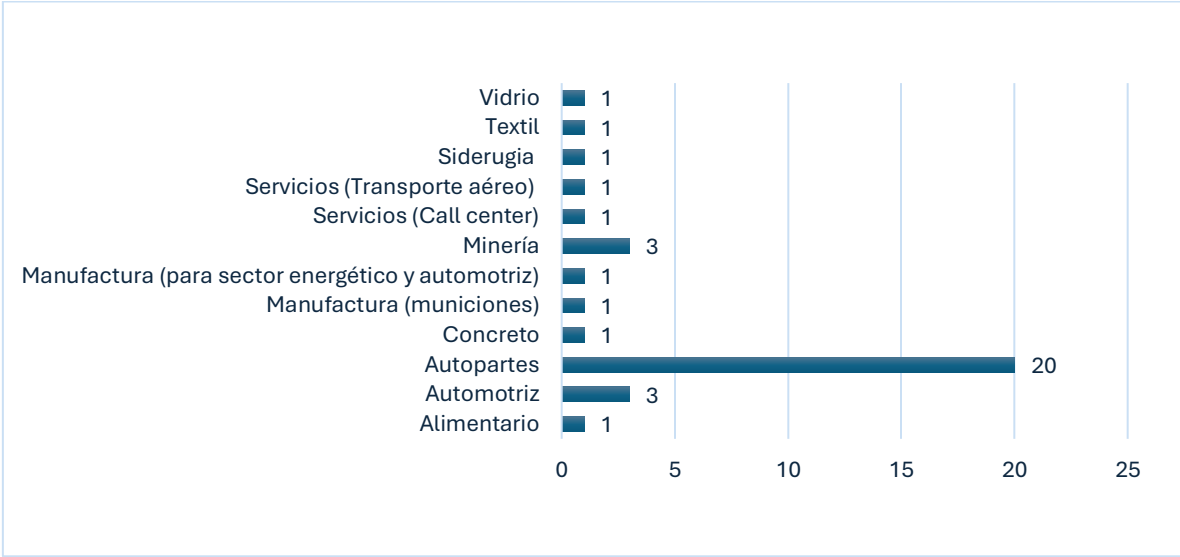
La gráfica titulada “Sector” muestra la distribución de los casos activados a través del MLRR, clasificados según el sector industrial de las empresas involucradas. Esta variable resulta clave para identificar los sectores productivos con mayor incidencia de conflictos laborales que activan dicho mecanismo.

En particular, se observa una marcada concentración en el sector de autopartes, que acumula 18 casos, superando con amplitud al resto de los sectores. Le siguen, con apenas tres casos cada uno, los sectores de manufactura, minería y automotriz. Por su parte, los sectores de servicios, vidrio, textil, siderurgia y alimentario registran un solo caso cada uno.

Este patrón revela una tendencia significativa: los conflictos laborales tienden a concentrarse en industrias caracterizadas por una alta intensidad de mano de obra, procesos productivos fragmentados y cadenas de suministro transnacionalizadas. Estas condiciones hacen de dichos sectores un foco de atención prioritaria para la política comercial de los Estados Unidos, tanto durante la administración de Donald Trump como en la de Joe Biden (Ramírez, López & Méndez, 2024)

En consecuencia, se refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión, cumplimiento y rendición de cuentas en estas industrias estratégicas, con el fin de garantizar condiciones laborales dignas y prevenir la repetición sistemática de violaciones a los derechos laborales.

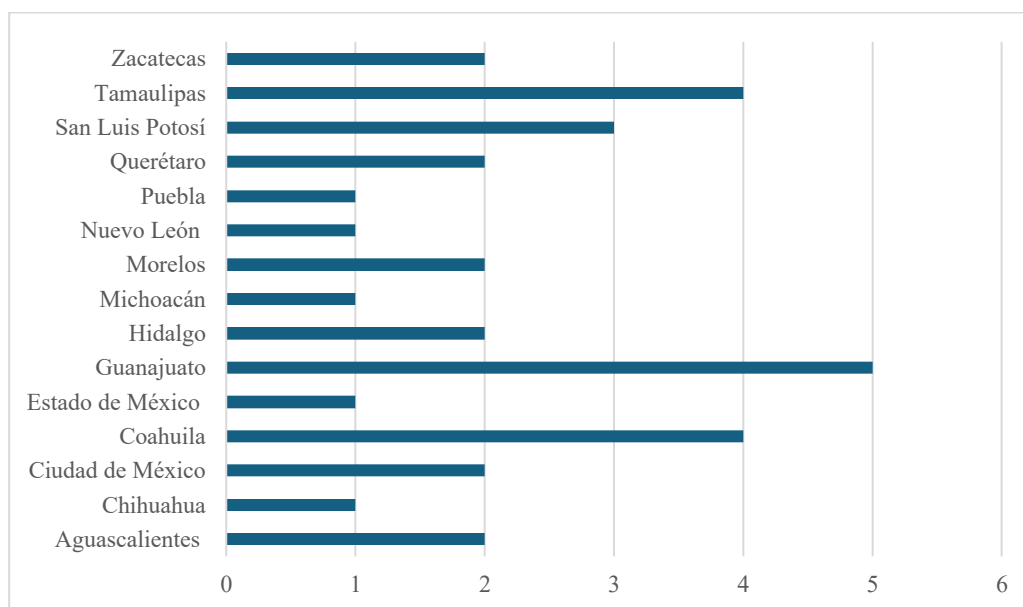
Gráfica 2: Sector



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative.

La gráfica titulada “Casos por Entidad Federativa”, muestra la distribución de los casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida por entidad federativa. Guanajuato encabeza la lista con 5 casos, seguido de Tamaulipas y Coahuila con 4 cada uno. Mientras que San Luis Potosi cuenta con 3. Otras entidades, como Aguascalientes, Hidalgo, Querétaro, Puebla, Ciudad de México, Morelos y Zacatecas, registran dos casos y los demás un solo casa. Esta distribución permite identificar regiones con mayor incidencia y orientar acciones de vigilancia laboral en zonas de alta actividad industrial.

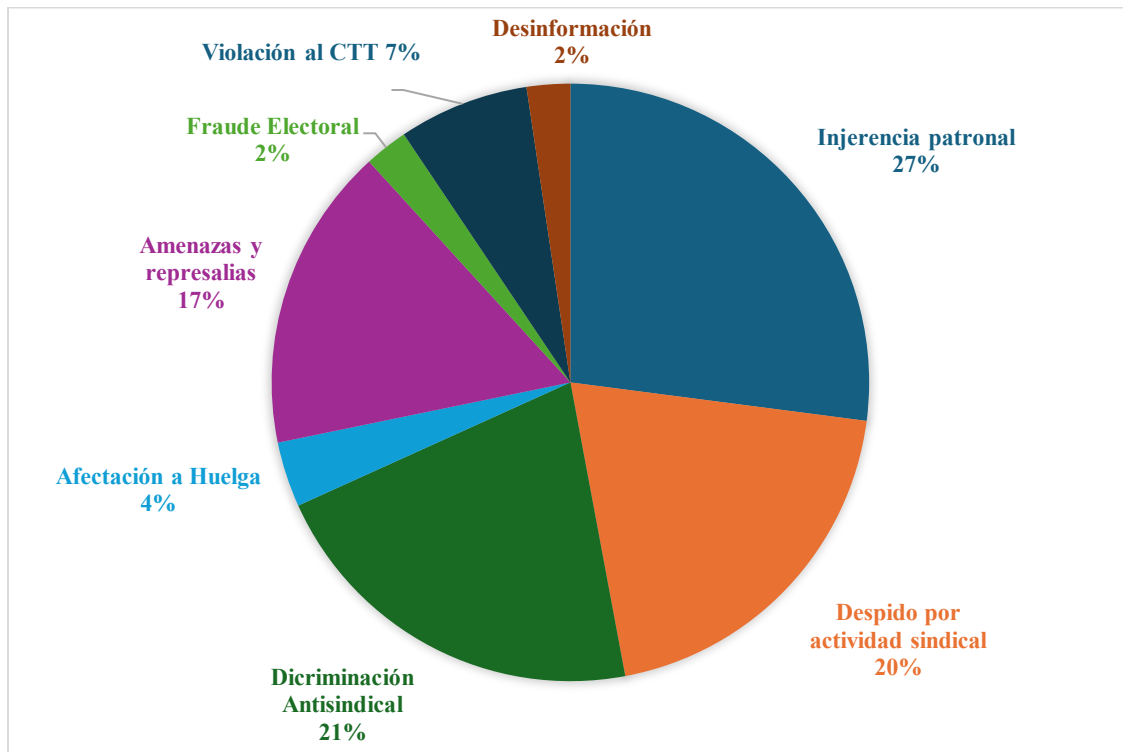
Gráfica 3: Casos por Entidad Federativa



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative.

La gráfica de pastel titulada "Motivos de Activación" presenta las causas que han dado origen a los casos atendidos mediante el MLRR. La injerencia patronal constituye el motivo más frecuente (27%), seguida por la discriminación antisindical (21%) y el despido por actividad sindical (20%). Otros factores identificados incluyen amenazas y represalias (17%), violaciones al contrato colectivo de trabajo (7%), afectaciones a huelga (4%), así como fraude electoral y desinformación (2% cada uno). Todos los casos comparten como eje común la transgresión a la libertad sindical y a la negociación colectiva, aunque el gráfico permite distinguir los principales patrones de conflicto laboral para poder analizar el problema que detono la activación del mecanismo.

Gráfica 4: Motivos de Activación

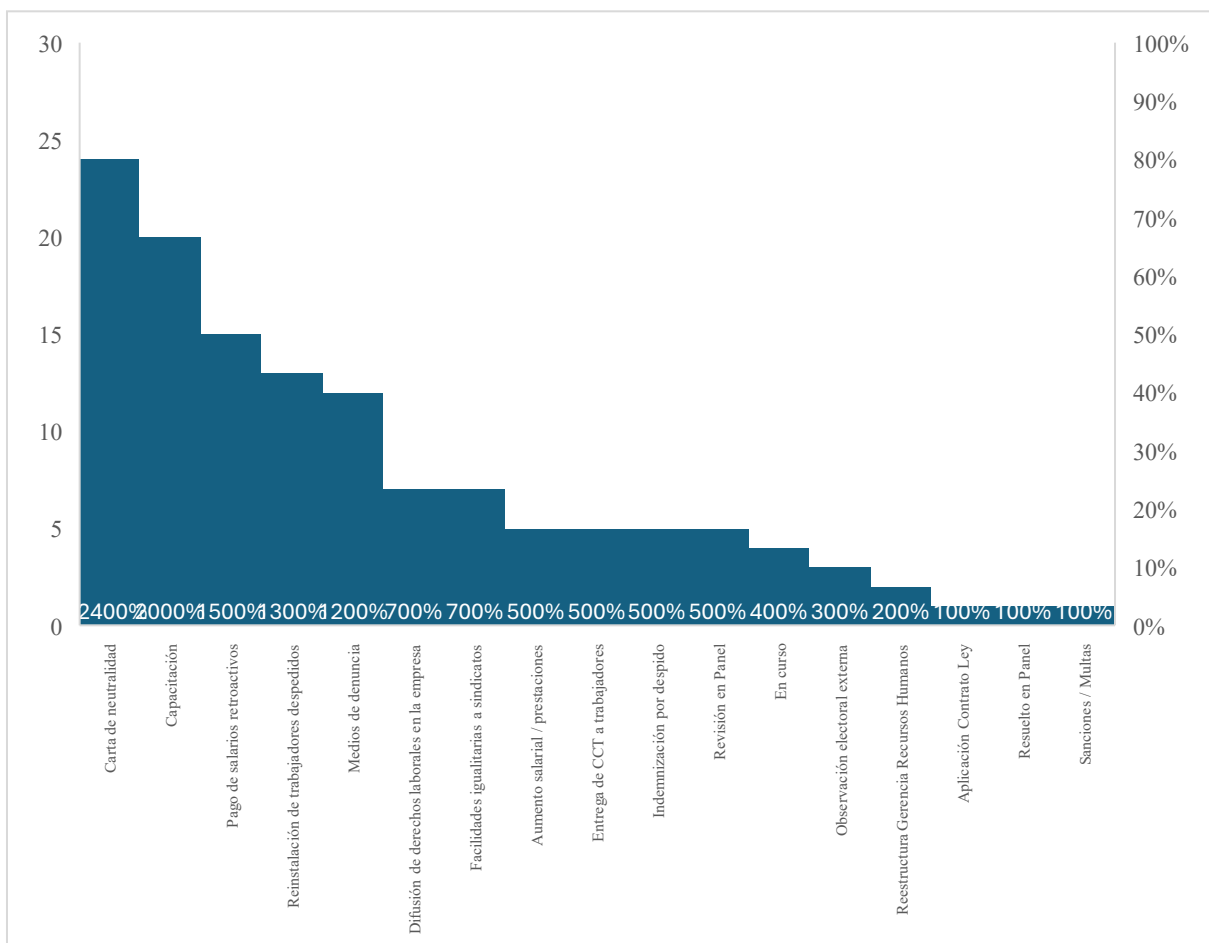


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative.

La gráfica titulada “Medidas de Reparación” presenta, en términos cuantitativos y porcentuales, las acciones correctivas implementadas en los casos atendidos mediante el MRLL. La carta de neutralidad destaca como la medida más recurrente, con un total de 24 casos, seguida por otras acciones como capacitaciones, revisión por panel, reinstalación e indemnización.

Esta visualización permite identificar las estrategias más utilizadas para remediar los intentos de violación a los derechos laborales, así como evaluar la eficacia y el alcance de las respuestas institucionales. Cabe señalar que, en varios casos, se aplicaron múltiples medidas de manera complementaria, lo que evidencia la flexibilidad del mecanismo y la necesidad de respuestas integrales ante problemáticas complejas en el entorno laboral.

Grafica 5: Medidas de Reparación



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos del Office of the United States Trade Representative

Una vez sistematizados los datos más relevantes, es importante destacar que, hasta el momento, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida ha logrado cerrar satisfactoriamente 26 de los 33 casos activados, lo que representa una efectividad del 78.79 %. Actualmente, 2 casos permanecen activos y 5 se encuentran en fase de revisión por panel, los cuales, con base en su evolución, apuntan a una resolución favorable en el corto plazo.

Al observar los resultados que puede deducir que el mecanismo es una herramienta valiosa para hacer valer los derechos sindicales de los trabajadores, aunque algunos diferir en su funcionamiento, sin embargo, es una herramienta que se encuentre a disposición en un tratado

internacional y es respaldado por una normativa laboral que permite y respeta la vida sindical como un derecho laboral esencial para buscar mejores condiciones de vida. Como señala Daniel Rangel, Director de Investigación al ser promotor de varias denuncias laborales

“El mecanismo es una herramienta que permite la protección a la libertad sindical y da la posibilidad a los sindicatos la confianza y seguridad de que autoridades imparciales revisen sus casos y no las autoridades locales” (Entrevista A7)

Esta declaración ilustra la necesidad de contar con un mecanismo que de respaldo, confianza y seguridad a las partes afectadas para llevar a cabo una revisión exhaustiva del caso para hacer valer sus derechos laborales. Otro entrevistado reafirmo esta problemática al decir que, “el mecanismo es un mal necesario, es una herramienta innovadora que ayuda en a los sindicalistas democráticos hacer valer sus derechos ante un sistema que se basa en una cultura sindical de protección patronal.” (Entrevista A1)

De igual manera Pablo Franco, representante en México de la Red de Asistencia Legal para Trabajadores (ILAW Network), en el Seminario de Derecho Colectivo de la Escuela Federal de Formación Judicial, enfatizo que:

“Al final el mecanismo es un elemento auxiliar y disuasivo. Si los empresarios no quieren verse involucrados bastaría con que asuman una actitud neutral en el ejercicio de la libertad sindical y que actúen de buena fe en el desarrollo de la negociación colectiva. Pero es muy difícil terminar con la cultura de la unilateralidad en el mundo del trabajo, que se desarrolló en los últimos 40 años” (Radar Laboral, 2023).

En este sentido, la declaración posiciona al mecanismo como un instrumento orientado a la protección y prevención, que obliga a los empleadores a mantener una postura neutral y a no intervenir en los asuntos sindicales. Otra entrevista reafirma la necesidad del mecanismo para como una herramienta necesaria en México por el contexto en que se vive al señalar lo siguiente:

“En la mayoría de los casos, los resultados estuvieron bien para los sindicatos, para los trabajadores. Y la razón por la cual utilizaron el mecanismo es que no hay algo

similar en la práctica del gobierno de México. No hay mecanismo de respuesta rápido bajo la Ley Federal del Trabajo. Si un trabajador o un grupo de trabajadores están despedidos por intentar formar un sindicato nuevo o desafiar al sindicato actual, ¿qué recursos tienen? Si van por los tribunales laborales de México, van a estar meses y hasta años en la lucha. Pero si van a Estados Unidos, ¿a dónde van? 45 días. Hay que tener una respuesta. Entonces, pues prefieren utilizar ese mecanismo.” (Entrevista A1)

Los testimonios previos sobre la necesidad de un Mecanismo para reforzar el Capítulo 23 evidencian que existen opiniones a favor de su implementación, ya que se considera una herramienta capaz de disuadir a empleadores y sindicatos tradicionales de vulnerar los derechos laborales, específicamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Este mecanismo rompe con el modelo tradicional y cultural en el que los sindicatos operaban bajo una estructura de protección patronal, utilizando medidas de coerción, hostigamiento, amenazas y fraudes para controlar a los empleados de las plantas y así ganar el derecho de legitimar su contrato colectivo fue por medio de fraudes electorales como lo menciona el siguiente entrevistado comentando en el caso de GM Silao:

“guardaban las urnas después del primer día de operación, guardaban las urnas en su oficina del sindicato dentro de la empresa y en esa noche alguien entró en la oficina y abrieron las urnas destruyeron boletos y eso en la mañana cuando se supo de esto, los trabajadores llamaron al centro federal y después de una queja para activar el mecanismo, el Gobierno de México por medio del secretario de trabajo acordó con el gobierno de Estados Unidos iniciar una nueva votación en donde los trabajadores rechazaron el contrato colectivo en la CTM y un mes después de ese rechazo, un nuevo sindicato surgió y pidió un recuento y ganaron el recuento y luego negociaron un nuevo contrato colectivo de trabajo y creo que era un éxito todo ese proceso fue muy importante era casi el primer caso de uso del mecanismo y creo que fue muy importante”. (Entrevista A1)

Otra forma de operar para legitimar el contrato colectivo fue por medio de engaños o amenazas como lo menciona el siguiente testimonio en el caso de VU Manufacturing:

“Metían a las y los trabajadores a las oficinas del sindicato y les decían que firmaran el contrato, que era para el bien de todos. No los dejaban leer y ni les explicaban las condiciones el contrato se iban a ir con otro sindicato que se estaba formando. Los que se oponían porque conocían sus derechos, los amenazaban con correrlos y en efecto, los despidieron a ellos y los que estaba formando un nuevo sindicato. Cuando sucedió eso, fue cuando nos vimos en la necesidad de activar el mecanismo”.
(Entrevista A3)

Por lo tanto, las opiniones críticas hacia el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) provienen, en gran medida, de actores vinculados a estructuras sindicales tradicionales, quienes tienden a enfatizar cualquier falla en los procesos o resultados del mecanismo. Un ejemplo representativo de esta postura se evidenció en el caso de VU Manufacturing, cuya planta cerró dejando sin empleo a aproximadamente 200 personas. Sin embargo, diversos testimonios indican que el cierre no puede atribuirse exclusivamente a la intervención del MLRR, sino a problemas estructurales previos de carácter financiero.

“Yo te puedo decir porque fui parte, no fue mi caso en particular, pero obviamente soy parte del grupo que, que revisa casos. Es que VU, este, la empresa estaba en líos financieros. Mucho antes del MLRR esta empresa estaba en líos. Es la misma situación con Unique Manufacturing. Unique Manufacturing ya estaba pensando en salir de México en el momento el Transformación Sindical metió su caso, Entonces, en ninguno de los dos tomamos la responsabilidad de cerrar la empresa porque la compañía, porque nosotros visitamos las compañías, nosotros le damos a las compañías la posibilidad de responder a sus alegatos en su contra a lo largo de las investigaciones que hacemos. Pero, este, te puedo decir, ¿no? Este, viendo las evidencias que ambas empresas estaban fueron los problemas financieros antes del MLRR” (Entrevista A6).

Asimismo, al preguntarle a otro entrevistado si el caso de VU Manufacturing podría ser un ejemplo de los efectos negativos del MLRR, respondió:

“El caso de VU Manufacturing es un caso atípico, fue una planta pequeña de alrededor de 200 trabajadores con ciertos problemas financieros lo que facilitó su

salida. Algo que muy difícilmente se vería con empresas como General Motors o Panasonic”. (Entrevistado A7)

Tomando como referencia los dos testimonios uno de un oficial del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y otro de un abogado laboralista con experiencia en estos casos, se puede inferir que el MLRR no representa una amenaza directa que propicie el cierre de empresas ante la presentación de quejas. Por el contrario, este precedente ha sido utilizado como una herramienta de desinformación. Esta apreciación fue reforzada por otro entrevistado, quien señaló que, “el discurso de la CTM fue culpar al mecanismo laboral de respuesta rápida y decir, ven cómo no sirve, ven cómo los dejaron, y afecta el sentimiento de los trabajadores” (Entrevista A1).

A partir del impacto observado y la necesidad evidente de contar con el MLRR, resulta indispensable analizar su funcionamiento y efectividad. La sola existencia del mecanismo no garantiza que opere conforme a sus objetivos; por ello, es fundamental examinar sus alcances reales y su aplicación práctica.

Cabe recordar que este mecanismo fue concebido como parte de una estrategia de cooperación internacional entre países con una interdependencia económica asimétrica. Su inclusión en el T-MEC respondió, en gran medida, a una condición impuesta por los Estados Unidos para proceder con la firma y ratificación del tratado.

En ese sentido, el MLRR fue diseñado para atender denuncias relacionadas con violaciones al Capítulo 23, particularmente en lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva. Una de las características distintivas de este instrumento es su capacidad de respuesta en plazos breves: una vez activado, debe emitirse una resolución en un máximo de 45 días. En caso de no lograrse una resolución satisfactoria en ese periodo, el asunto se turna a un panel laboral binacional.

Tal como se analizó en el capítulo 2 de esta investigación, el funcionamiento del MLRR revela tanto sus virtudes como sus desafíos operativos en contextos donde persisten prácticas laborales contrarias a los estándares internacionales.

La incorporación de evidencia estadística como la mostrada en las gráficas que ilustran la efectividad en los casos reportados e investigados permitió sustentar empíricamente nuestro análisis. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas con actores clave a fin de recabar impresiones sobre la eficiencia y la celeridad de respuesta del mecanismo. Uno de los entrevistados expuso lo siguiente:

“el uso del mecanismo fue muy efectivo y fueron varios ejemplos en que su uso fue decisivo para lograr acciones justas y libres y en estos casos vienen exitosos sindicatos independientes donde antes fue contratos de protección también fue en estos casos fue cuando trabajadores que fueron despedidos fueron recontratados por sus empresas creo también en todos los modos el mecanismo ha sido importante para aumentar el perfil de muchas luchas laborales en México para aumentar la presión a las empresas involucradas y también desde cierto punto el gobierno de México para intervenir para asegurar los derechos laborales”.(Entrevista E4)

Derivado de este testimonio, se puede reafirmar esta respuesta con el siguiente comentario, “el mecanismo es muy eficaz en la medida en que permite enfocarla atención de las autoridades en una planta en particular en una situación específica y poner presión en esa en esa compañía para que se solucionen ciertos problemas” (Entrevista A7).

De acuerdo con Josh Kagan (Entrevista A5) menciona que “su nombre lo dice todo, es un mecanismo de repuesta rápida, 45 días y ya, los trabajadores ni empleadores pueden verse afectados tanto tiempo y si no hay una respuesta favorable para ambos gobiernos, se acude a un panel laboral. Pero se da respuesta rápida y protege los derechos sindicales. El MLRR funciona muy bien, tanto que no existe evidencia que diga lo contrario” Además añadió que “lo que lo hace muy efectivo son las posibles sanciones que se le pueden imponer y por la presión que reciben las plantas por parte del gobierno estadounidense”.

Este testimonio fue reafirmado por Jeffrey Hermanson que comento lo siguiente:

“Si hay una queja pendiente, suspenden esa condonación. No exigen el pago del dinero en ese momento, pero es una suma que sube cada día. Y eso es una sanción

tremenda. Es fuerte. No hay empresas que importen bienes a Estados Unidos que puedan sobrevivir esas sanciones... Por ejemplo, en General Motors fabrican camionetas que valen en Estados Unidos 40.000 dólares. Bueno, por cada camioneta importada bajo ese periodo de sanciones, la empresa debe 10.000 dólares al gobierno de Estados Unidos. Por cada camioneta. Pues así ellos tienen que resolver la queja. Forzadamente. No hay otra medida. Entonces yo creo que el régimen de sanciones está suficiente.”(Entrevista A1).

Por lo tanto, se puede deducir que el MLRR es efectivo por el diseño de su funcionamiento y en gran medida por las posibles sanciones que se pueden imponer a las empresas, tanto pérdida de condonación de aranceles como el cierre de mercado estadounidense para sus productos.

Sin embargo, el MLRR presenta áreas de oportunidad y ciertas debilidades, como ocurre con cualquier otro instrumento internacional. A medida que se han desarrollado los distintos casos activados mediante este mecanismo, se ha observado que cada uno difiere significativamente en términos de sector económico, tamaño de la empresa involucrada, y motivo de activación. Además, varían en cuanto al desarrollo del proceso y al comportamiento de los actores implicados durante la tramitación de las quejas.

Estas diferencias contextuales no se reflejan en los datos oficiales contenidos en los comunicados institucionales, ni son expuestas públicamente en los informes gubernamentales. Por esta razón, se vuelve crucial recabar testimonios de actores clave para identificar con mayor precisión qué aspectos del mecanismo pueden ser mejorados o modificados con el fin de hacerlo más efectivo y realmente beneficioso para los trabajadores.

En este sentido, se preguntó a las personas entrevistadas su opinión sobre posibles reformas al MRL. Una de las propuestas más reiteradas fue la necesidad de corregir la asimetría estructural del mecanismo. Es decir, que el mecanismo pueda ser utilizado no solo por los gobiernos de Estados Unidos y Canadá contra empresas en México, sino también por el gobierno mexicano frente a violaciones laborales en aquellos países (Office of the United States Trade Representative, s. f.).

Fabiola Ramírez expresó lo siguiente al respecto:

“Creo que también tiene mucho que ver el hecho de que, al final de cuenta, el mecanismo laboral está hecho o realizado de tal manera que es como poner en evidencia, porque no es que no sea real las desigualdades entre Canadá, México y Estados Unidos, ¿no? Es poner en evidencia estas desigualdades porque es darles el control a Canadá y Estados Unidos de que nos digan que estamos haciendo mal nuestro trabajo, pero nosotros no podemos. No hay un capítulo C. Está el capítulo A con Estados Unidos, el capítulo B con Canadá, pero no hay un capítulo C en el que México pueda presentarlo en contra de ellos dos. (Entrevista A3)

Esto también lo reafirma Emilio Arteaga al decir “el mecanismo no puede seguir siendo asimétrico, no es una relación justa. Sabemos que existe un interdependencia comercial asimétrica, pero los derechos humanos no pueden ser asimétricos” (Entrevista A2)

Al señalar la asimetría que existe en cuanto la capacidad de interponer quejas sea igual, Kimberly Nolan comentó lo siguiente, “hay un pie de nota en el capítulo 23 de que básicamente no puedes llevar casos en contra de Estados Unidos. Es sólo Estados Unidos en contra de México, algunos se pueden quejar, pero así lo acepto México.” (Entrevista A6)

Las opiniones recabadas ponen de manifiesto un tema crucial que podría ser considerado en próximas revisiones del T-MEC, la urgencia de garantizar condiciones de reciprocidad en la operación del mecanismo, permitiendo que los tres países signatarios tengan acceso equitativo a los procedimientos para presentar quejas y proteger los derechos laborales.

Otro aspecto relevante fue señalado por Daniel Rangel, quien destacó un problema estructural en el diseño del mecanismo:

“una debilidad que tiene el mecanismo es que pone a las autoridades mexicanas en el rol de autoridad investigadora de unos hechos que presuntamente violan los derechos laborales de los mexicanos y al mismo tiempo si esa investigación no resulta como debiera resultar y un caso no se puede resolver durante el periodo que hay para

remediación antes de irse a un panel, las autoridades mexicanas tienen que pasarse a otro rol, que es el rol de defender a la compañía que está siendo acusada de violar derechos laborales entonces hay un problema en el diseño de mecanismo que genera incentivos contrarios”. (Entrevista A7)

Es punto se lo reafirma de manera indirecta el siguiente testimonio que dice que “en esos casos de violación de derechos, el primero de todo tiene la responsabilidad el propio gobierno del México para garantizar sus propios derechos, de sus propias leyes y mecanismo debe ser secundario debe ser como el último uso, el last resort. La ropa sucia se lava en casa.” (Entrevista A1)

Además, añadió que en gran fallo que tiene el mecanismo es que las sanciones van dirigidas solo a la planta y no a la empresa matriz (no a la enterprise) y dice textualmente lo siguiente en alusión al caso VU Manufacturing:

“Entonces hicimos un amparo, el amparo todavía está pendiente, mientras la empresa cerró la fábrica y se fue. Entonces ya no hay sindicato, ya no hay trabajadores, ya no hay empresa. Eso es un gran fallo de este mecanismo, y es que es dirigido solamente, únicamente a la planta específica donde hay problemas. Pero muchas plantas son... Son sucursales de empresas matriz, matrices, y entonces, pues si cierran esa planta, no hay problema para la empresa matriz, no hay nada que hacer. Por lo tanto, es necesario un cambio en la Ley Federal del Trabajo en México desde la perspectiva de un sindicalista internacionalista para que México pueda resolver esos casos sin involucrar al gobierno de Estados Unidos”

Finalmente, Josh Kagan propuso mejorar la efectividad del mecanismo en cuanto al funcionamiento de los paneles laborales, sugiriendo incluso la inclusión de la sociedad civil al decir lo siguiente:

“Lo que él cambiaría del mecanismo es hacerlo efectivo en cuanto a los paneles laborales, que ahí incluso podrían agregar alguna organización no gubernamental, que no ve bien que el departamento de tesoro o de trabajo, lleve a cabo el panel”. (Entrevista A5)

Los testimonios revelan una crítica generalizada al carácter asimétrico del MLRR, así como una inquietud legítima respecto a su efectividad en la garantía de los derechos laborales. Las personas entrevistadas coinciden en la necesidad de una reforma que asegure condiciones de equidad en su funcionamiento, corrija contradicciones institucionales, contemple sanciones más amplias y promueva una participación más diversa en los procedimientos. En conjunto, estas mejoras permitirían que el mecanismo no solo cumpla una función sancionadora, sino que contribuya de manera sustantiva al fortalecimiento de los derechos laborales en el contexto del capítulo 23 del T-MEC.

En el escenario actual, caracterizado por el retorno de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos para un segundo mandato, se han intensificado las incertidumbres respecto a la viabilidad y continuidad del proceso de integración regional en América del Norte (Ramírez, Martínez & Méndez, 2024). Las posturas confrontativas y las decisiones abruptas adoptadas por su administración, tanto en el ámbito doméstico como internacional, han generado inquietud entre diversos países, particularmente ante sus amenazas de imponer nuevos aranceles y su discurso recurrente sobre la eventual cancelación del T-MEC.

Ante este contexto, se consideró pertinente incluir en las entrevistas una pregunta orientada a esclarecer las percepciones sobre el futuro del T-MEC, particularmente en lo relativo al Capítulo 23, que regula los compromisos laborales. Las respuestas obtenidas reflejan un panorama ambiguo. Varios entrevistados señalaron que resulta difícil prever escenarios concretos, dado que Donald Trump modifica frecuentemente su postura, con cambios de opinión que, según algunos, ocurren “cada dos o tres días”, lo que lo asemeja más a un especulador del mercado que a un estratega de política exterior con objetivos claros.

A pesar de ello, algunos participantes aportaron valoraciones más sistemáticas sobre los posibles efectos de una nueva administración Trump en la implementación y futuro del T-MEC, particularmente en lo que respecta a sus cláusulas laborales. En este contexto, la especialista Kimberly Nolan señaló lo siguiente:

“Lo bueno de incluir un capítulo laboral en el T-MEC es que marco un precedente en los tratados que realiza el gobierno estadounidense, ahora todos los tratados de libre

comercio tienen que ser armonizados a lo que es el patrón de ahorita, de incluir un capítulo laboral, y el patrón de ahorita es el T-MEC. Entonces, ten por sentado de que habrá un capítulo laboral”. (Entrevista A6)

Al concluir esta serie de entrevistas, se puede deducir que el mecanismo a demostrado ser una herramienta clave para proteger la libertad sindical en México, como se observa en casos emblemáticos como General Motors en Silao y VU Manufacturing. Según diversos testimonios, su capacidad para permitir la intervención imparcial de autoridades externas ha sido fundamental para evitar la injerencia de los empleadores en los procesos sindicales, garantizando elecciones justas y restaurando derechos laborales vulnerados.

Además, la estructura del MLRR asegura tiempos de respuesta rápidos, ofreciendo a los trabajadores y sindicatos una alternativa eficaz frente a los prolongados procesos de los tribunales nacionales, lo que agiliza la justicia laboral y reduce la impunidad. Este mecanismo también ejerce un efecto disuasorio, ya que la amenaza de sanciones comerciales, como la pérdida de beneficios arancelarios o restricciones al mercado estadounidense, incentiva a las empresas a mantener una postura neutral en temas sindicales y a negociar de buena fe, como señala Pablo Franco (Radar Laboral, 2023).

Asimismo, el MLRR ha incrementado la visibilidad de los conflictos laborales, legitimando las luchas de los sindicatos independientes y generando precedentes que presionan tanto a empresas como a gobiernos para cumplir con estándares laborales internacionales, fortaleciendo así la democracia sindical (Red de Solidaridad de la Maquila, 2020).

No obstante, sus logros, el mecanismo también presenta limitaciones y desafíos estructurales que han sido señalados por diversos actores sindicales, académicos y funcionarios.

Una de las críticas más recurrentes es su diseño asimétrico, ya que únicamente permite que Estados Unidos y Canadá presenten quejas contra empresas mexicanas, mientras que México carece de mecanismos equivalentes para denunciar violaciones laborales en los otros países firmantes. Esta falta de reciprocidad vulnera el principio de equidad en las relaciones internacionales y refuerza una lógica de subordinación institucional dentro del T-MEC (Ramírez, Entrevista A3; Arteaga, Entrevista A2; Nolan, Entrevista A6).

Otro punto débil señalado es la doble función que deben asumir las autoridades mexicanas. En un primer momento actúan como investigadoras de posibles violaciones laborales; sin embargo, si el caso avanza sin resolución, se ven obligadas a adoptar el rol de defensoras del Estado y, en ocasiones, de las empresas señaladas. Esta situación genera conflictos de interés y afecta la imparcialidad del proceso (Rangel, Entrevista A7).

Asimismo, se ha advertido que las sanciones impuestas se aplican únicamente a las plantas señaladas, sin afectar a las empresas matrices o corporaciones multinacionales responsables de las políticas laborales. Este diseño limitado permite que algunas compañías simplemente cierren operaciones en una planta específica para eludir responsabilidades, sin enfrentar consecuencias estructurales (Entrevista A1).

Por otra parte, si bien el mecanismo ha sido eficaz en algunos casos, su impacto puede generar efectos colaterales negativos, como el cierre de plantas, lo cual ha sido utilizado discursivamente por sindicatos tradicionales y actores conservadores para deslegitimar su funcionamiento. Estos sectores responsabilizan al MLRR de la pérdida de empleos, incluso cuando las causas reales del cierre se relacionan con problemas financieros previos (Entrevistas A1, A6 y A7).

Finalmente, existe una falta de articulación efectiva con las instituciones nacionales, lo cual limita el alcance del MLRR. Algunos entrevistados señalaron que este mecanismo debería ser el último recurso (“last resort”), una vez agotadas las vías internas. Sin embargo, ante la ineficacia o lentitud de las instancias mexicanas, el MLRR se ha convertido en el mecanismo preferido, lo cual pone en evidencia las deficiencias estructurales del sistema de justicia laboral nacional (Entrevista A1).

Conclusiones

A partir del análisis integral del funcionamiento del MRL, se puede afirmar que este instrumento ha tenido un impacto relevante en la promoción y defensa de los derechos laborales en México, particularmente en lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva. Los testimonios que confirman su eficacia práctica, el MLRR se posiciona como una herramienta valiosa dentro del marco del T-MEC, al ofrecer vías expeditas de remediación ante violaciones laborales, en un contexto donde los mecanismos nacionales han resultado ineficientes o lentos.

Desde la perspectiva de la teoría de la interdependencia compleja, el MLRR constituye un ejemplo paradigmático de cómo las relaciones internacionales ya no se definen exclusivamente por la lógica de poder militar o soberanía absoluta, sino por la creciente densidad de mecanismos institucionales que regulan aspectos transnacionales, como los derechos laborales (Keohane & Nye, 1977). En este sentido, el MLRR refleja cómo los Estados parte del T-MEC están cada vez más entrelazados mediante normas comunes que buscan equilibrar los beneficios del libre comercio con estándares sociales mínimos, lo que evidencia una forma de interdependencia normativa con consecuencias políticas internas.

Sin embargo, el MLRR no está exento de críticas y desafíos estructurales. Por un lado, su diseño asimétrico refuerza las condiciones de subordinación dentro de una relación comercial desigual entre México, Estados Unidos y Canadá, lo que limita su legitimidad como instrumento verdaderamente multilateral. Esta asimetría institucional es uno de los riesgos advertidos por la teoría de la integración regional, particularmente desde una perspectiva neofuncionalista, que reconoce que los procesos de integración pueden profundizarse en sectores técnicos, pero también generar desequilibrios si no se acompañan de mecanismos compensatorios o de gobernanza compartida (Haas, 1958).

Por otro lado, se evidencian tensiones institucionales derivadas del doble rol que deben asumir las autoridades mexicanas, al fungir tanto como investigadoras como defensoras del Estado, lo cual genera conflictos de interés y debilita la imparcialidad del proceso. Este

fenómeno ilustra cómo, en contextos de integración regional asimétrica, la implementación de mecanismos supranacionales puede generar tensiones en los aparatos estatales, especialmente cuando las capacidades institucionales son limitadas o cuando existen presiones externas contradictorias.

Asimismo, aunque los casos documentados muestran mejoras en la vida sindical, reconstrucción de trabajadores despedidos y la creación de sindicatos democráticos, también se detectan efectos colaterales negativos —como el cierre de plantas— que, si bien no son atribuibles directamente al mecanismo, son utilizados discursivamente por sectores tradicionales para desacreditarlo y frenar procesos de transformación laboral. Esta reacción refleja un tipo de resistencia endógena a los cambios estructurales que, de acuerdo con la teoría de la integración regional, pueden emerger cuando los beneficios de la integración no son percibidos como equitativos entre los distintos actores locales (Hettne & Söderbaum, 2008).

En este contexto, el MLRR representa una innovación institucional de carácter disuasivo y correctivo, que ha elevado el perfil de las luchas laborales en México. Su efectividad, sin embargo, dependerá de su capacidad de evolución, de una revisión futura que garantice la reciprocidad entre los Estados parte del T-MEC y de una mayor articulación con los mecanismos nacionales para asegurar una protección duradera y sostenible de los derechos laborales fundamentales. Tal articulación será clave para transitar de una simple cooperación funcional hacia una integración más sólida y simétrica, en línea con los postulados teóricos que promueven una gobernanza regional basada en valores compartidos y en la interdependencia positiva.

En conclusión, el análisis realizado demuestra que la implementación del Capítulo 23 del T-MEC ha representado un parteaguas en la evolución de los derechos laborales en México. Por primera vez, un tratado comercial incluyó de manera explícita y obligatoria disposiciones laborales que, al vincularse con un mecanismo de cumplimiento efectivo como el MLRR, generaron incentivos y presiones para transformar el sistema sindical y fortalecer la negociación colectiva. Si bien estos avances han favorecido la emergencia de sindicatos más

democráticos e independientes, los resultados también evidencian retos persistentes en materia de transparencia, representatividad y acceso efectivo a la justicia laboral.

En el plano internacional, este caso confirma que los acuerdos de integración económica pueden convertirse en vehículos para la promoción de estándares de derechos humanos, siempre que incluyan mecanismos de verificación y sanción creíbles. Desde la perspectiva teórica, la interdependencia y el liberalismo institucional permiten explicar cómo las presiones externas, canalizadas a través de instituciones multilaterales, inciden en los cambios internos de los Estados.

Finalmente, aunque la implementación del Capítulo 23 del T-MEC ha marcado avances significativos, la consolidación de una cultura laboral democrática y respetuosa de los derechos humanos en México requiere un esfuerzo sostenido y coordinado entre el Estado, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil.

Entrevistas

Entrevista 1: Jeffrey Hermanson Organizador laboral con una trayectoria que comenzó en los años setenta. Ha trabajado en México como representante del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO y como director de estrategias globales en Workers United–SEIU. Fue director de organización del Centro de Solidaridad en México hasta su jubilación en 2022.

Fecha: 11 de noviembre 2024 **Duración:** 1 hora 3 minutos

Entrevista 2 : Emilio Arteaga Vázquez Especialista en comercio internacional y derecho de tratados. Su participación ofrece una perspectiva técnica sobre el diseño e implementación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

Fecha: 10 de marzo 2025 **Duración:** 30 minutos

Entrevista 3: Fabiola Paulina Ramírez Ortiz Defensora de derechos humanos especializada en diversidad, equidad e inclusión. Ha trabajado directamente con el MLRR en el marco del T-MEC y es fundadora de la Red para la Justicia Obrera “Micelio ROJO”.

Fecha: 19 de marzo 2025 **Duración:** 1 hora 15 minutos

Entrevista 4 : Paul Bocking Coordinador del Proyecto de Solidaridad Laboral con México desde Canadá. Apoya a organizaciones de trabajadores mexicanos en el uso de las disposiciones del T-MEC. Tiene experiencia sindical como negociador y representante en sindicatos canadienses.

Fecha: 20 de marzo 2025 **Duración:** 53 minutos

Entrevista 5 : Josh Kagan Encabezó la política comercial laboral del gobierno de EE. UU. y participó en negociaciones de acuerdos laborales internacionales, incluyendo el T-MEC. Su experiencia aporta una visión estratégica sobre la implementación de compromisos laborales en tratados comerciales.

Fecha: 28 de marzo 2025 **Duración:** 30 minutos

Entrevista 6: Kimberly A. Nolan Funcionaria principal en la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de EE. UU. Su testimonio aporta una visión institucional sobre la aplicación del MLRR desde el ámbito gubernamental estadounidense.

Fecha: 13 de abril 2025 **Duración:** 58 minutos

Entrevista 7: Daniel Rangel Jurado Director de Investigación del programa Rethink Trade del Proyecto de Libertades Económicas Estadounidenses, abogado laborista y especialista en Derecho Internacional Público. Participó en distintos casos del MLRR.

Fecha: 13 de mayo 2025 **Duración:** 34 minutos

Bibliografía

- Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, ACLAN (1994). Recuperado de: https://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/aclan.htm
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (Resolución 217 A (III)). Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Aparicio Ramírez, M., López Martínez, I., & Méndez Miguel, E. (2024). Make trade policy great again: El T-MEC entre el populismo y Trump. *Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM*, 19(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2024.1.681>
- AFP (2021) T-MEC, una poderosa herramienta para defender derechos de trabajadores. *El economista*. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/T-MEC-una-poderosa-herramienta-para-defender-derechos-de-trabajadores--20210629-0031.html>
- Anaya, A. (2019) *El estudio de los derechos humanos desde las Relaciones Internacionales. Introducción al estudio de las relaciones internacionales: 100 años de disciplina*. Ciudad de México. ISBN 978-607-525-621-4
- Arámbula, A. (2007) *Tratados Internacionales Vigentes en México en materia de Derechos Sociales Parte II (Derechos de trabajadores)*. Centro de Documentación, Información y Análisis de la Subdirección de Política Exterior de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-20-07.pdf>
- Bahri, A. y Lugo, M. (2020). Trumping Capacity Gap with Negotiation Strategies: the Mexican USMCA Negotiation Experience. *Journal of International Economic Law* 23, no. 1: pp. 1 – 23.
- Baker Institute. (2017). *NAFTA Talks: Constraints & Likely Outcome*. Baker Institute for Public Policy. Recuperado de: <https://www.bakerinstitute.org/research/nafta-talks-constraints-likely-outcome>
- Bensusán, G. (1997) Los “contratos de protección” en México, *Nexos*, 1 junio, México, Recuperado de <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>
- Bensusán, G. & Middlebrook, K.J (2012) *El Sindicalismo y la Democratización en México*. Foro Internacional. Colegio de México pp. 796-835

- Bensusán, G. (2019). La transformación de los sindicatos en América Latina: contextos, ideas y agendas. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 9(1-2), pp. 85-101. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
- Bensusán, G. (2023) A cuatro años del cambio institucional en el mundo del trabajo: balance y perspectivas. *Derechos Laborales en el Marco del TMEC*. Colegio de México.
- Cámara de Diputados. (2019). Ley Federal del Trabajo. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019. H. Congreso de la Unión. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf
- Cárdenas, E. (2010). *El largo curso de la economía mexicana: de 1780 a nuestros días*. Fondo de Cultura Económica.
- Cánovas, G.V & Ortiz, F.C.(2021) *El Tratado México, Estados Unidos y Canadá(T-MEC), Desafíos y Oportunidades ante el entorno global del coronavirus. La implementación del T-MEC: Una prueba para América del Norte*. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques
- Citroni, G. (2004). La libertad de asociación y reunión en la Convención Europea y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. *Agenda Internacional*, 10(20), pp.113-148.
- Claussen, K. (2023) *Comentarios sobre el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC. Derechos Laborales y el T-MEC*. Colegio de México. pp. 38-42
- Comisión Europea. (s. f.). *Derecho del trabajo*. DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea. Recuperado de: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law_es
- Comunicado 010/2022 (2022). *El Gobierno de los Estados Unidos no acudirá al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en contra de la empresa Saint Gobain*. Gobierno de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/el-gobierno-de-los-estados-unidos-no-acudira-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-en-contra-de-la-empresa-saint-gobain>
- Consejo de Europa. (1950). *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos)*. Recuperado de: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_spa

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1970). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Congreso Constituyente. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Cox, R. W. (1983). Gramsci, hegemonía y relaciones internacionales: Un ensayo sobre el método. Relaciones Internacionales
- Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y modificada en la 110.a reunión (2022)
- Doellgast, V., & Benassi, C. (2014). Collective bargaining. Handbook of Research on Employee Voice. pp. 227-246
- EBSCO Information Services, Inc. (2021). North American Free Trade Agreement. EBSCO Research Starters. Recuperado de https://www-ebSCO-com.translate.google.com/research-starters/business-and-management/north-american-free-trade-agreement?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge&_x_tr_hist=true
- El Mercado Común del Sur (s.f) Objetivos del MERCOSUR. Recuperado de: <https://www.mercosur.int/quienes-somos/objetivos-del-mercosur/>
- Embajada de los Estados Unidos en México. (2023). Sobre “Mi encuentro con la Junta Independiente de Expertos Laborales de México (IMELEB) del T-MEC”. Recuperado de: <https://mx.usembassy.gov/es/sobre-mi-encuentro-con-la-junta-independiente-de-expertos-laborales-de-mexico-imleb-del-t-mec>
- Ermida Uriarte, O. (1999). Instituciones y relaciones laborales en el MERCOSUR. Las Dimensiones Sociales de la Integración Regional en América Latina. CEPAL, pp.103-120
- Fuentes, N. (2019) Integraciones Regionales. Introducción al estudio de las relaciones internacionales: 100 años de disciplina. Ciudad de México. ISBN 978-607-525-621-4
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). La negociación colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Organización Internacional del Trabajo. ISBN 92-2-311888-3
- Guerrero, P. M. (2014). Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

- Haas, E. (1966). Partidos políticos y grupos de presión en la integración europea. *BID*. pp. 55-86.
- Haas, E. (1958). The challenge of regionalism. *International Organization*, 12(4), 440–458.
- Hermanson, J. (2022) El movimiento sindical independiente de México: resumen de las victorias recientes y los desafíos. *LABORNOTES*. Recuperado de: <https://labornotes.org/blogs/2022/11/el-movimiento-sindical-independiente-de-mexico-resumen-de-las-victorias-recientes-y>
- Hermanson, J.(s.f) A unión organizars perspective on the Mexican Labor Movement. AFL-CIO e International Union League-México
- Hermanson, J. (2025). Testigo de las transformaciones laborales: trayectoria y experiencia sindical. En Entrevista “El trabajo y la Frontera” (A. Elrod, Entrevistador). *Phenomenal World*. Recuperado de: <https://www.phenomenalworld.org/es/entrevistas/jeff-hermanson>
- Hernández, G. (2021). Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>
- Hernández Valle, R. (2017). La influencia de la Constitución de Querétaro. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4633/20.pdf>
- Hettne, B. (1999). Globalization and the New Regionalism, The Second Great Transformation. In Hettne, B., Inotai, B., Sunkel, O. (eds.), *Globalism and the New Regionalism*-Palgrave Macmillan, pp. 1-24.
- Hettne, B., & Söderbaum, F. (2008). The Future of Regionalism: Old Divides, New Frontiers. *European Union and new regionalism: Regional actors and global governance in a post-hegemonic era*. pp.97-128
- Hurrell, A. (1995). Explaining the resurgence of regionalism in world politics. *Review of International Studies*, 21(04), pp. 331-358.
- IMCO Staff. (2021). Estados Unidos hace uso del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida por segunda vez. Instituto Mexicano para la Competitividad. Recuperado de: <https://imco.org.mx/estados-unidos-hace-uso-del-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-por-segunda-vez/>

- Juárez, B. (2022) Derecho laboral en México: ¿Cómo ha sido su evolución en el tiempo? El Economista. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Derecho-laboral-en-Mexico-Como-ha-sido-su-evolucion-en-el-tiempo-20220412-0088.html>
- Kaufman, D. (2024) Cómo el TLCAN arruinó la política de EE. UU. New York Times. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/es/2024/09/04/espanol/estados-unidos/tlcan-mexico-estados-unidos.html>
- Keohane, R. O. & Nye, J.S. (1977). Power and Interdependence: World Politics in Transition. TBS The Book Service Ltd.
- Keohane, R. O. (1984). After hegemony: Cooperation and Discord in the World Political Economy. Princeton: Princeton University Press.
- Lastra, J. (2002). El sindicalismo en México. Anuario mexicano de historia del derecho, 14, 37-85.
- Laureles, J & Xantomila, J.(2025). Acepta SINTTIA aumento salarial de 10.22% ofrecido por General Motors. Recuperado de:<https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/03/14/sociedad/acepta-sinttia-aumento-salarial-de-1022-ofrecido-por-general-motors>
- Laureles, J. (2022) Panasonic impone CCT de protección. La Jornada. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/05/29/economia/panasonic-impone-cct-de-proteccion/>
- Laureles, J. (2022). Alista Liga Sindical Obrera segunda queja laboral al amparo del T-MEC. La Jornada. Recuperado de : <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/11/19/politica/alista-liga-sindical-obrera-segunda-queja-laboral-a-amparo-del-t-mec/>
- Ley Federal del Trabajo. (1931). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 28 de agosto de 1931.
- López, I. (2017) Sector automotriz, la manzana de la discordia en el TLCAN. Forbes México. Recuperado de: <https://forbes.com.mx/sector-automotriz-la-manzana-la-discordia-tlcan/>
- Martínez, M. del P. (2022a). Panasonic Automotive Systems para labores en Reynosa ante disputa de sindicatos por el liderazgo de los trabajadores. El Economista. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/empresas/Panasonic-Automotive-Systems-para-labores-en-Reynosa-ante-disputa-de-sindicatos-por-el-liderazgo-de-los-trabajadores-20220407-0105.html>

- Martínez, M. del P. (2022b). Trabajadores de VU Manufacturing irán con la queja laboral hasta el final. Red de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de: <https://rmsindicalistas.mx/2022/08/trabajadores-de-vu-manufacturing-iran-con-la-queja-laboral-hasta-el-final/>
- Martínez, M. del P. (2023). VU Manufacturing huye e incumple Mecanismo Laboral del T-MEC: USTR. El Economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/VU-Manufacturing-huye-e-incumple-Mecanismo-Laboral-del-T-MEC-USTR-20231010-0140.html>
- Martínez, M. del P. (2023). VU Manufacturing cierra y elude cumplir con derechos sindicales. El Economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/VU-Manufacturing-cierra-y-elude-cumplir-con-derechos-sindicales-20230818-0005.html>
- Memoria Política de México. (1960). Reforma al Artículo 123 de la Constitución: relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores. Recuperado de: <https://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/12/05121960.html#:~:text=reforma%20al%20Artículo%20123%20de%20la%20Constitución,laborales%20entre%20el%20Estado%20y%20sus%20trabajadores.>
- Mercosur. (s.f) ¿Quiénes somos?, Recuperado de: <https://www.mercosur.int/quienes-somos/en-pocas-palabras/>
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR). (1991). Tratado para la Constitución de un Mercado Común entre la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay (Tratado de Asunción). Adoptado en Asunción, Paraguay. Entrada en vigor: 29 de noviembre de 1991. Texto auténtico recuperado de WIPO Lex: <https://www.wipo.int/wipolex/es/treaties/details/436>
- Miranda, M. (2021) Globalización y nuevas prácticas educativas, Ignis (15), pp. 59-65
Recuperado de: <https://revistas.cun.edu.co/index.php/ignis/article/download/1008/699/2292>
- Morales, R. (2017). Piden en EU fin a contratos de protección en México. El Economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Piden-en-EU-fin-a-contratos-de-proteccion-en-Mexico-20170628-0068.html>
- Moravcsik, A. (1998). The choice for Europe, social purpose and state power from Messina to Maastricht. Routledge. ISBN-10 0801485096
- Moravcsik, A. (2008). The New Liberalism, En C. Reus-Smit & D. Snidal (Eds.), The Oxford handbook of international relations. Oxford: Oxford University Press.

- Mota, J. L. H., & Lopes, A. A. (2016). Efectos macroeconómicos de la integración económica de México al TLCAN. *Ensayos de economía*, 26(49), 157-180.
- Muñoz Armenta, A. (2006). El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia. *Nueva Antropología*, 20(66), 11-40. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362006000100007
- Negro, S. (2018). Unión Europea. En Negro, S. (ed.) *Derecho de la integración*. Euros, pp. 299-356.
- Naciones Unidas. (1945/2020). Carta de las Naciones Unidas. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>
- Naciones Unidas. (1986). Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales. Texto en español. Recuperado de: https://www.unido.org/sites/default/files/2010-10/Vienna_Convention-1986-S_0.pdf
- Nájera, A.E., Gaystardo, I.C. & Guerrero, E.G. (2021) T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: una guía de acción para México. Secretaria de Trabajo y Previsión Social & Secretaría de Economía
- Nye, J.S., & Welch, D. A. (2013). *Globalization and Interdependence, Understanding Global Conflict and Cooperation*. Pearson, pp. 254-284
- Office of the United States Trade Representative. (s. f.). Chapter 31 Annex A: Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism. USTR. <https://ustr.gov/trade-topics/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>
- Office of the United States Trade Representative (2017) Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation. Executive Office of the President of the United States. Recuperado de: <https://ustr.gov/sites/default/files/files/Press/Releases/NAFTAObjectives.pdf>
- Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. (2021). Estados Unidos solicita a México revisar la presunta negación de derechos laborales en una planta automotriz. Recuperado de: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0>
- Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. (2023a). United States and Mexico announce plan to remediate denials of rights at Manufacturas VU facility. Recuperado de: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press->

releases/2023/march/united-states-and-mexico-announce-plan-remediate-denials-rights-manufacturas-vu-facility

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. (2023b). Declaración de Estados Unidos sobre el plan de remediación en la planta Manufacturas VU. Recuperado de: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/october/united-states-statement-remediation-plan-manufacturas-vu-facility>

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. (2023c). Estados Unidos invoca el mecanismo de respuesta rápida en materia laboral por segunda vez contra Manufacturas VU. Representante Comercial de los Estados Unidos. Recuperado de: https://ustr-gov.translate.google.com/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/january/united-states-invokes-rapid-response-labor-mechanism-second-time-manufacturas-vu?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Organización Internacional del Comercio. (s. f.). ¿Qué es la OMC? Recuperado de: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/whatis_s.htm

Organización Internacional del Comercio. (s. f.). Alcance de los acuerdos de integración regional. Recuperado de: https://www.wto.org/spanish/tratop_s/region_s/scope_rta_s.htm

Organización Internacional de Trabajo (s.f.), Sitio web oficial. Recuperado de <https://www.ilo.org/es>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Acerca de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). Comité de Libertad Sindical. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/sistema-de-control-de-la-oit-procedimientos-especiales/comite-de-libertad-sindical>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Misión e impacto de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1919). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. OIT. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID%2CP62_LANG_CODE:2453907%2Ces
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Normlex. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312174
- Organización Internacional del Trabajo. (1948) Convenio 87 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949) Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C111. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (1973). Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo Normlex. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1978). Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Informe sobre el trabajo en el mundo 2015: El trabajo en el mundo en busca de un futuro con trabajo decente. OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_337069.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Aplicación de las normas internacionales del trabajo [Informe]. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/media/316461/download>
- Payne, A., & Gamble, A. (1996). Regionalism and world order. Macmillan Press. ISBN-10 0312159889

- Peña, M. (2000). La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Poder Judicial de la República del Paraguay. Recuperado de https://www.pj.gov.py/ebook/libros_files/La-declaraci%C3%B3n-sociolaboral-del-mercosur.pdf
- Picard, A.A.(2023) La dimensión laboral en el texto del T-MEC (que sustituye al TLCAN) Del TLCAN al T-MEC, 26 años de libre comercio. CLASCO. Recuperado de: <https://www.clasco.org/wp-content/uploads/2023/07/Del-TLCAN-al-TMEC.pdf>
- Plaza, P. (2024). Antecedentes del derecho laboral en México. Instituto Europeo de Asesoría Fiscal. Recuperado de: <https://www.ineaf.es/tribuna/antecedentes-del-derecho-laboral-en-mexico/>
- Pozzi, S. & Corona, S. (2019) Los demócratas aceleran la negociación para ratificar el tratado de libre comercio con México y Canadá. El País. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2019/12/09/actualidad/1575915185_945798.html
- Prébisich, R. (1962). Reflexiones sobre la Integración Económica Latinoamericana. Revista de Economía y Estadística, 6(1), pp. 175-188.
- Pro, G. B. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Themis: Revista de derecho, (65), pp. 13-26.
- Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. (2019) Artículo 31-A y 31-B
- Radar Laboral. (2023). Mecanismo de respuesta rápida T-MEC es perfectible. Recuperado de: <https://radarlaboral.news/2023/08/15/mecanismo-de-respuesta-rapida-tmec-es-perfectible/>
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2020) Exigibilidad de Cumplimiento de los Derechos Laborales en el T-MEC. Recuperado de: https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Exigibilidad_de_cumplimiento_de_los_derechos_laborales_en_el_T-MEC_RSM_julio_2020.pdf
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2023a). Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: General Motors Silao. Recuperado de: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/General-Motors-Resumen-RSM-noviembre-2023.pdf>
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2023b). Saint-Gobain México: Caso - Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Recuperado de: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Saint-Gobain-Resumen-RSM-noviembre-2023.pdf>

- Red de Solidaridad de la Maquila. (2023c). Caso – Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Tridonex Recuperado de: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Tridonex-Resumen-RSM-noviembre-2023.pdf>
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2023d). Caso – Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Panasonic Recuperado de: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Panasonic-Resumen-RSM-noviembre-2023.pdf>
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2023e). Resumen del Caso 1: VU Manufacturing. Recuperado de: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/VU-Manufacturing-Caso-1-Resumen-RSM-noviembre-2023.pdf>
- Rethink Trade (2022) El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC: Una cartilla sobre cómo utilizar esta nueva herramienta para luchar por los derechos de las y los trabajadores. American Economic Liberties Project. Recuperado de: <https://rethinktrade.org/reports/spanish-version-the-t-mec-rapid-response-labor-mechanism-a-primer-on-how-to-use-this-new-tool-to-fight-for-the-rights-of-workers>
- Reuters. (2019, 2 de abril). Pelosi condiciona el T-MEC a cambio de reformas laborales en México. Expansión. Recuperado de <https://expansion.mx/economia/2019/04/02/pelosi-condiciona-el-t-mec-a-cambio-de-reformas-laborales-en-mexico>
- Riggirozzi, P., & Tussie, D. (2012). The Rise of Post-Hegemonic Regionalism. In Riggirozzi, P. &, Tussie, D. (eds.), *The Rise of Post-Hegemonic Regionalism, The Case of Latin America*. Springer, pp. 1-16.
- Rivera, C. (2018) Por TLCAN, Videgaray y Guajardo se reúnen con Lighthizer. Milenio. Recuperado de: <https://www.milenio.com/politica/por-tlcan-videgaray-y-guajardo-se-reunen-con-lighthizer>
- Rodríguez, S. (2019). Pelosi: No vote on new NAFTA until Mexico changes labor laws. Recuperado de: <https://www.politico.com/story/2019/04/02/pelosi-new-nafta-mexico-1311482>
- Saldaña, I. E. (2018). TLC suma a equipo de López Obrador; delinean participación en renegociaciones. Excelsior. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/tlc-suma-a-equipo-de-lopez-obrador-delinean-participacion-en-renegociaciones/1253843>
- Santos Azuela, H. (1992) El sindicalismo en México. Universidad Nacional Autónoma de México. pp. 126-260 Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/ars-iuris/article/viewFile/2022/1901>

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2019) Reforma Laboral: compatibilidad del predictamen con el tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Recuperado de: <https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentación-TMEC.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida. Gobierno de México. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf
- Secretaría de Economía (2017) Inicia la Primera Ronda de Negociaciones para modernizar el TLCAN. Comunicado. Recuperado de: <https://www.gob.mx/se/prensa/inicia-la-primera-ronda-de-negociaciones-para-modernizar-el-tlcan>
- Secretaría de Economía. (2020). Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/t-mec>
- Secretaría de Economía. (2022). Concluye exitosamente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida de Panasonic México. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/se/articulos/concluye-exitosamente-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-de-panasonic-mexico-308287>
- Secretaría de Economía. (2022). Concluye exitosamente el mecanismo laboral de respuesta rápida de manufacturas Comunicado Conjunto. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/se/articulos/concluye-exitosamente-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-de-manufacturas-vu-314553>
- Secretaría Permanente del SELA (1999). El “dumping social”: La política social como política comercial. Las Dimensiones Sociales de la Integración Regional en América Latina. CEPAL. pp.83-102
- Serrano, R. (2005) Globalización y Justicia. Globalización y Regionalismo. Tomo 1: Educación, justicia y equidad, pp. 66-67
- Suárez-Potts, W. (2017). La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>
- T-MEC / Protocolo Modificatorio. (2019). Capítulo 23 (Laboral) y Anexos 31-A/31-B.
- Tokatlian, J. G., & Pardo, R. (1990). La teoría de la interdependencia: ¿Un paradigma alternativo al realismo? *Estudios Internacionales*, 23(91), pp. 339–382.

Unión Europea. (1992). Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 191. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A11992M>

United States Trade Representative (USTR). (s. f.). USMCA: Chapter 31 Annex A; Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism. Recuperado de <https://ustr.gov/trade-topics/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>

USTR. (2020). USMCA: Labor Standards and the U.S.-Mexico. Canada Agreement. Office of the United States Trade Representative. Recuperado de: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>

Velásquez, S. O., & Vilchis, E. P. (2019). El Aparato Productivo Mexicano: entre las tensiones comerciales Estados Unidos-China y la Renegociación Del TLCAN. Del TLCAN Al T-MEC años de libre comercio, Vol. 89. Recuperado de: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248644/1/Del-TLCAN-al-TMEC.pdf#page=90>

Voz Laboral. (2024). Mapa del MLRR [Mapa interactivo]. Recuperado de: <https://vozlaboral.mx/mapa-mlrr>