

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



ALCANCES Y LIMITACIONES JURÍDICAS DEL MECANISMO LABORAL DE
RESPUESTA RÁPIDA PREVISTO EN EL TRATADO ENTRE MÉXICO, ESTADOS
UNIDOS Y CANADÁ

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA: VALERY YUBIANA GARZA TREVIÑO

ASESOR DE FONDO: DR. GUILLERMO TERÁN
ASESOR DE FORMA: LIC. JOSÉ FABIÁN RUIZ

Santa Catarina, Nuevo León, a 03 de octubre de 2024

Dios es bueno todo el tiempo, todo el tiempo Dios es bueno.

A mi madre y padre por su amor incondicional, por apoyarme en mis momentos más difíciles, por ser mis modelos para seguir y por darme el mejor regalo: la oportunidad de realizar mis estudios universitarios.

A mí, por el esfuerzo constante para no rendirme y seguir luchando por mis metas.

Resumen

El presente estudio analiza los alcances y limitaciones del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, enfocado en la protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Se evalúa si el MLRR cumple de forma efectiva con su propósito de reparar integralmente las denegaciones de derechos colectivos, considerando su contraposición con disposiciones constitucionales y el incumplimiento de los planes de remediación. Asimismo, se identifican otros factores que influyen de forma directa o indirecta en su activación y desahogo procedimental, los cuales deberán ser abordados en la revisión de 2026, con el fin de lograr una verdadera coordinación efectiva entre la realidad laboral, tanto a nivel teórico como práctico.

Palabras Clave:

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas, Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, justicia laboral, derechos laborales, sindicatos.

Abstract

The present study analyzes the scope and limitations of the U.S.-Mexico-Canada Agreement's Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism, focusing on the protection of freedom of association and collective bargaining rights. Evaluates whether the RRM effectively fulfills its purpose of fully remedying denials of collective rights, considering its conflicts with constitutional provisions and non-compliance with remediation plans. It also identifies other factors that directly or indirectly influence its activation and procedural development, which must be addressed in the 2026 review in order to achieve a truly effective coordination between labor realities at both theoretical and practical levels.

Keywords:

Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism, United States-Mexico-Canada Agreement, labor justice, labor rights, trade unions.

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	Página 1
<u>CAPÍTULOS</u>	
I. <u>ASPECTOS GENERALES DEL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA</u>	4
A. <u>Antecedentes del capítulo 23 - laboral del T-MEC</u>	5
B. <u>Sustanciación de la queja laboral formal</u>	11
1. <u>Solicitud de activación por parte reclamante</u>	15
2. <u>Investigación interna por parte reclamada</u>	20
3. <u>Plan de reparación</u>	22
C. <u>Etapas arbitral</u>	24
1. <u>Panel laboral</u>	25
2. <u>Sanciones comerciales</u>	26
II. <u>IMPEDIMENTOS DE LAS QUEJAS LABORALES</u>	30
A. <u>Contraposición con disposiciones constitucionales</u>	32
B. <u>Incumplimiento a resoluciones</u>	40
<u>CONCLUSIONES</u>	53
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	58

INTRODUCCIÓN

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (en lo sucesivo, “T-MEC”) en su Anexo 31-A prevé el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (a continuación, “MLRR” o “Mecanismo”) el cual tiene como propósito garantizar la reparación de una o múltiples denegaciones de derechos colectivos y levantar inminentemente la imposición de medidas arancelarias una vez reparada las denegaciones de derechos.

Bajo este orden de ideas, uno de los compromisos adquiridos por los Estados Unidos Mexicanos (en lo sucesivo, “México”) derivado de la renegociación del T-MEC a la luz de su nuevo capítulo 23 laboral en materia laboral colectiva es que, en el caso que resulten restringidos tales derechos fundamentales, se prevé la activación del MLRR como instrumento internacional de protección y reparación contra conductas que atenten la libertad sindical y la negociación colectiva de las personas trabajadoras.

Cabe mencionar que, el origen de un nuevo paradigma en materia laboral derivado de las reformas a la legislación mexicana en concatenación con el marco internacional en el año 2019, implicó que las normas implícitas arraigadas a los esquemas sindicales mexicanos tuvieran que ser redireccionadas tanto en las formas de organización e interacción entre las personas trabajadoras, los entes empresariales y los propios organismos sindicales, teniendo como consecuencia una transformación y motivando una adaptación en las reglas sociales y políticas de democracia sindical, negociación colectiva y justicia laboral en el país.

Ahora bien, teniendo en cuenta esta línea histórica de transformación legislativa y sociocultural en materia laboral, el Gobierno de México es el primer país del acuerdo trilateral que constantemente enfatiza su compromiso de implementar de forma efectiva la legislación laboral y el capítulo laboral correlativo del T-MEC para la protección de los derechos colectivos de las personas trabajadoras, de esta forma, las autoridades laborales mexicanas han adoptado un papel activo en sus obligaciones de hacer para con las personas trabajadoras.

No obstante, pese a la aplicación continua del Mecanismo desde el 2021 y su auge en 2023 al solicitarlo en múltiples instalaciones cubiertas de México, se aborda la

necesidad de analizar si el MLRR es la herramienta ideal para la reparación de las denegaciones de derechos colectivos en México.

Resultando necesario estudiar lo anterior en razón de la vulneración del derecho a la legalidad y seguridad jurídica de las personas trabajadoras, los entes empresariales y los organismos sindicales al no contar el Mecanismo con requisitos, elementos y supuestos legales, previamente establecidos, para su activación y desahogo procedimental.

En este sentido, en el presente escrito se realiza un análisis dogmático-sociológico de los alcances y limitaciones jurídicas observadas en el MLRR México-Estados Unidos previsto en el Anexo 31-A del T-MEC para la resolución de controversias de derechos sindicales y de negociación colectiva.

Bajo esta hipótesis, en el presente trabajo de investigación se estima necesario cuestionarnos, ¿qué pasaría si el MLRR tiene restricciones jurídicas por el cual se limite la protección y la reparación integral de los derechos sindicales y de negociación colectiva a las personas trabajadoras?

La respuesta a la cuestión anterior es lo que se busca determinar en el presente estudio. Es por lo que, se analizan dos limitaciones o matices del MLRR, tal como lo es su contraposición con disposiciones constitucionales y el incumplimiento a resoluciones indicados en los planes de remediación.

Asimismo, al estudiar ambos matices del Mecanismo, es de observar que, si bien estos aspectos son clave para la aplicación, seguimiento y conclusión de los casos del MLRR, se observan otros aspectos que influyen de forma directa o indirecta en el procedimiento del mismo, tal como lo son: la reputación de los entes involucrados, las influencias políticas, sociales, económicas y demográficas, las posturas de los Gobiernos involucrados, la revisión del tratado en 2026, la intencionalidad al activar la herramienta, su excesivo empleo como estrategia de presión internacional, entre otras.

Debido a que estos aspectos no han sido resueltos o abordados por la doctrina, ni la legislación mexicana o internacional, nos encontramos ante las incógnitas que si lo anterior está previsto bajo la regulación del T-MEC o cuáles serían sus efectos en caso contrario.

Las cuales, bajo la óptica de estado de derecho, se debe entender que tales aspectos limitan la capacidad de acción de México, Estados Unidos y Canadá como partes en el MLRR para garantizar el pleno ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva, resultando contrario al propósito establecido en el T-MEC que es la reparación a las violaciones de derechos sindicales.

Capítulo I

ASPECTOS GENERALES DEL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA

En el presente capítulo se aborda en términos generales la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (a continuación, “TLCAN”) para su modernización al T-MEC, señalando su impacto en el marco jurídico mexicano y sus respectivas consideraciones para el cumplimiento eficaz de los compromisos adquiridos en el nuevo tratado comercial. De igual forma, se comentan en una perspectiva más específica las reglas laborales que se establecen en el capítulo 23 laboral del T-MEC, en torno a los principios fundamentales de protección a la libertad sindical y de negociación colectiva.

En el siguiente apartado, se desarrolla el procedimiento establecido para la sustanciación del MLRR, con enfoque puntual en el Anexo 31-A entre México y Estados Unidos, en el cual se aborda desde la presentación de la queja laboral por cualquier persona u organización de México y Estados Unidos (en lo sucesivo, “Partes”, individual o conjuntamente) y, en su caso, desde la investigación interna por la Parte reclamante a la investigación por la Parte demandada, para que con la información recolectada se determine si hay o no una denegación de derechos colectivos en la instalación cubierta, constatando tal hecho por la evidencia suficiente y creíble recopilada por ambas Partes y, en todo caso, se establezcan las medidas de reparación, siendo importante comentar la forma en la que han sido resueltas aquellas.

Por último, si bien la etapa arbitral forma parte del procedimiento del Mecanismo al regularse en el mismo Anexo 31-A del T-MEC, se distingue debido a las implicaciones significativas económicas que pudieran surgir en el caso de que la resolución del panel laboral sea sancionadora, afirmando la existencia de denegación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva, así como de la reincidencia de la instalación específica o bien de su propietario. Sanciones que abarcan desde la imposición de aranceles a productos exportados, a multas respecto productos o servicios exportados, hasta la prohibición de entrada al mercado de dichas mercancías o servicios.

A. ANTECEDENTES DEL CAPÍTULO 23 - LABORAL DEL T-MEC.

El T-MEC es un acuerdo comercial sustituto del TLCAN, cuyo objeto es modernizar el marco jurídico del comercio exterior pactado en el TLCAN desde 1994 para transformarlo mediante un nuevo acuerdo trilateral. Fue acordado entre los presidentes de México y Estados Unidos, Enrique Peña Nieto y Donald Trump, así como el primer ministro de Canadá, Justin Trudeau, el 30 de septiembre de 2018 y firmado el 30 de noviembre de ese mismo año en el marco de la Cumbre de Líderes del G20, celebrada en Buenos Aires, Argentina.¹

Durante el proceso de la renegociación del TLCAN, fueron claras las intenciones o estrategias políticas generadas por Estados Unidos para crear un escenario óptimo propio para la modernización de dicho tratado, pues inclusive en ceremonias públicas, el presidente de dicho país afirmaba que el TLCAN es un acuerdo comercial contrario a lo justo y recíproco. Lo anterior resultó con la intención de generar una amenaza latente de su abandono al no satisfacer diversos requisitos los demás estados contratantes, tales como la protección de los derechos de propiedad intelectual, incluyendo los secretos comerciales, servicios digitales y financieros, al igual de normas para la protección del medio ambiente, laborales, entre otras.²

Centrándose en los acuerdos del ámbito laboral, es claro que tanto Estados Unidos como México, mostraron un gran interés por utilizar estos compromisos como propuestas o incentivos políticos para tener una mayor aprobación o, por el contrario, neutralizar la oposición por ser una política dirigida al bienestar laboral de la población.³ Utilizando los compromisos laborales que se adoptaran como eje central de su discurso para la aprobación del renegociado tratado.

Por supuesto que estas consideraciones adquieren particular importancia en el contexto de la agenda nacional e internacional que México impulsó, pues expresa su

¹ Gobierno de México. **Se firma el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**. Disponible en línea: Autor <<https://www.gob.mx/se/articulos/se-firma-el-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec>> (Consulta: Marzo 9, 2024).

² The White House. **Remarks by President Trump at a Signing Ceremony for the United States-Mexico-Canada Trade Agreement**. Disponible en línea: Autor <<https://trumpwhitehouse.archives.gov/briefings-statements/remarks-president-trump-signing-ceremony-united-states-mexico-canada-trade-agreement/>> (Consulta: Marzo 9, 2024).

³ Puyana, Alicia. “*Del Tratado de Libre Comercio de América del Norte al Acuerdo México-Estados Unidos-Canadá. ¿Nuevo capítulo de la integración México-Estados Unidos?*”. Disponible en línea: <<https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v87n347/2448-718X-ete-87-347-635.pdf>> (Consulta: Marzo 9, 2024).

intención de modernizar el tratado con el fin de incentivar la competitividad del país, con reglas más incluyentes y sustentables, aprovechando la era tecnológica para incorporar renovadas normas regulatorias y, así mantener un entorno comercial y de inversión fortalecido⁴.

En definitiva, este hecho reafirmó la subsistencia de la relación comercial privilegiada entre los países signatarios de América del Norte. Particularmente, este hecho cobró mayor relevancia en el contexto de la crisis sanitaria y económica global derivada por la pandemia, debido a que con el T-MEC, se fomentó la recuperación económica del país y, en la actualidad, se sitúa como uno de los grandes acuerdos comerciales para el desarrollo y sustento económico del país. Tal como adelantó el embajador de Estados Unidos en México, Christopher Landau:

*“el COVID-19 marcará un punto de inflexión en la historia de nuestros países. Como en cualquier momento de crisis, se crean oportunidades. **La entrada en vigor del nuevo tratado establece una plataforma muy importante para la aceleración económica de los tres grandes de Norteamérica; abrirá puertas, nos toca a todos aprovecharla.**”⁵*

Bajo este marco, se tuvo clara la estrategia de desarrollo y competitividad integral que se plantea en congruencia con los cambios que México programó, pues se incentivaron diversas transformaciones legislativas y la aceptación de diversos acuerdos políticos internacionales, tal como lo fue la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), la incorporación al Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (“CPTPP”) y la reforma laboral de 2019.

En primer lugar, el Convenio 98 de la OIT cobra especial relevancia al ser depositado en fecha de 23 de noviembre de 2018 el instrumento ratificado por México y ser uno de los cinco convenios fundamentales de la OIT, el cual además de ser complementario del Convenio 87 relativo a la libre sindicación laboral, entendida como la protección otorgada a la persona trabajadora para afiliarse o no a un sindicato, sin que este sea condicionante para su contratación o permanencia en su trabajo, además de identificar y proteger a las organizaciones de personas trabajadoras y de empleadores contra los actos de injerencia respecto de las otras. El Convenio 98 establece medidas

⁴ Acua Popocatl, Raúl, Jiménez Bautista, Selene e Ibarra Zavala, Darío. “La negociación de las reglas de origen en el T-MEC, implicaciones para su puesta en práctica”. Disponible en línea: <<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-43>> (Consulta: Marzo 9, 2024).

⁵ Ángel De La Paz, José. **Entrada del T-MEC: oportuna frente a COVID-19; beneficios no llegarán solos**. Disponible en línea: EGADE Business School <<https://egade.tec.mx/es/blog/entrada-del-t-mec-oportuna-frente-covid-19-beneficios-no-llegaran-solos>> (Consulta: Marzo 9, 2024).

para garantizar el respeto de sindicación con el objeto de proteger la libertad sindical y negociación colectiva contra todo acto de discriminación que genere un menoscabo a tales derechos.⁶

En segundo lugar, el 29 de noviembre de 2018 se publica en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) el decreto promulgatorio por el que se confirma la incorporación de México al CPTPP⁷, el cuál además de tener diversas disposiciones orientadas a acuerdos respecto los derechos de propiedad intelectual, los aranceles aduaneros y demás que rigen la relación comercial entre los países que la suscriben; centrándose en especial en el capítulo 19 laboral del acuerdo, se consignan diversos compromisos de reformar las leyes secundarias mexicanas para orientar de forma obligatoria prácticas laborales enfocadas a:

*“(a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”*⁸

Por último, con el decreto publicado el 1 de mayo de 2019 en el DOF, aunado con la reforma constitucional de 2017, por el que se reformaron, adicionaron y derogaron múltiples disposiciones en leyes secundarias como lo es la Ley Federal del Trabajo (a continuación, “LFT”), la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social, englobada y mejor conocida como la reforma laboral de 2019, la cual impactó de forma significativa en el funcionamiento del marco jurídico laboral mexicano por considerar modificaciones relativas de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, derechos fundamentales y perspectiva de

⁶ C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Junio 8, 1949. Disponible en línea: Autor <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243> (Consulta: Marzo 10, 2024).

⁷ DECRETO Promulgatorio del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico, hecho en Santiago de Chile, el ocho de marzo de dos mil dieciocho. (Continúa en la Tercera Sección). Poder Ejecutivo (México) Diario Oficial de la Federación Noviembre 29, 2018. Disponible en línea: DOF <https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545130&fecha=29/11/2018#gsc.tab=0> (Consulta: Marzo 10, 2022).

⁸ Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico. Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, Santiago de Chile, Marzo 8, 2018. Disponible en línea: <<https://www.subrei.gob.cl/acuerdos-comerciales/acuerdos-comerciales-vigentes/cptpp>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

género, un nuevo sistema de justicia laboral, la creación de organismos de conciliación y registro, entre otros.⁹

Dentro de este orden de ideas, se observa una importante vinculación cronológica en el periodo de 2017 y 2019 por el Gobierno de México, donde se revela un claro y fuerte compromiso con el multilateralismo en el mejoramiento de las condiciones laborales mediante la promoción y aplicación efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras por medio de reformar la legislación nacional y la suscripción de convenios internacionales, para que así se busque legítimamente una práctica responsable y verdadera para una democracia y libertad sindical.

De este modo, en la medida que México prioriza su responsabilidad para la protección de la clase trabajadora y alinea su marco legislativo nacional como internacional para la observación total de los compromisos adquiridos por el T-MEC, pueden advertirse tales acciones como una garantía del Gobierno Mexicano tanto de cumplimiento como de eliminación de posibles reversiones en materia laboral en el futuro.

Aunado a lo anterior, el hecho que el T-MEC tenga una vigencia de dieciséis años a partir de su entrada en vigor en 2020 y, pactada su revisión cada seis años, siendo el 2026 que se conjugará la primera revisión sexenal, supone que fundamentalmente las presiones de Estados Unidos, en particular de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, comúnmente denominada AFL-CIO, hacia Nancy Pelosi, presidenta de la Cámara de Representantes de Estados Unidos, referente a la advertencia o condición impuesta por Estados Unidos pues “*no admitiría el nuevo acuerdo a menos de que fijasen garantías de que México cumplirá las normas laborales*”¹⁰, representó ser un suceso concedido por México para seguir las directrices establecidas y así preservar la continuidad y los beneficios asociados al tratado comercial y, por ende, las relaciones comerciales multilaterales.

⁹ **DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.** Poder Ejecutivo (México) Diario Oficial de la Federación Mayo 1, 2019. Disponible en Línea: DOF <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0> (Consulta: Marzo 10, 2022).

¹⁰ López Rodríguez, Luis, Acosta, Alicia y Romero Castellero, Gabriela. **Antecedentes e Implicaciones Laborales del TMEC.** Disponible en línea: <<https://www.kroy.com.mx/noticia/antecedentes-e-implicaciones-laborales-del-tmec/>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

Desde una perspectiva más general, respecto los nuevos acuerdos en el T-MEC, derivado de la renegociación y con el fin de favorecer una relación más envolvente entre los países, se incluyeron diez nuevos capítulos y tres fusionados entre los remanentes y nuevos, asimismo, se plasmaron compromisos en sectores determinados de relevancia comercial para los estados contratantes.

Centrándose en los acuerdos del ámbito laboral, el capítulo 23 laboral del T-MEC, contiene disposiciones laborales de observancia obligatoria como una declaración del compromiso compartido por los estados contratantes, reconociendo el papel fundamental de las organizaciones de las personas trabajadoras, tales como gremios, sindicatos o asociaciones sindicales y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionales reconocidos, así como reafirmar los compromisos inherentes a la permanencia en la OIT en relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Lo anterior tiene como fin garantizar una efectiva implementación de los derechos laborales previstos en el marco jurídico de cada país, promoviendo una transparencia al momento de la aplicación de la legislación laboral.¹¹

De este modo, identificando las principales disposiciones incluidas en el capítulo 23 laboral del T-MEC, son las siguientes:

Del artículo 23.3 relativo a los Derechos Laborales, son exactamente iguales a los consignados en el CPTPP mencionados anteriormente, relativos al cumplimiento con las obligaciones hacia la OIT relativos a la protección de la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, erradicación del trabajo forzado, abolición del trabajo infantil, eliminación de cualquier forma de discriminación laboral, al igual de las condiciones aceptables respecto a los salarios mínimos, jornadas de trabajo, y seguridad y salud en el empleo.

Del Trabajo Forzoso u Obligatorio, se consigna en el artículo 23.6 como un compromiso de prohibición en contra de las importaciones de productos procedentes de

¹¹ Secretaría de Economía (México). **Capítulo 23 Laboral**. Disponible en línea: Autor <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485094/Reporte-TMEC_n10-esp_20190812_a.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

forma total o parcial de las producciones provenientes por la explotación de trabajo forzoso o infantil.

El artículo 23.7 de la Violencia contra Trabajadores, se potencia al ser una medida vinculatoria para los gobiernos que está dirigida a combatir las formas de violencia contra las personas trabajadoras y los sindicatos que intentan o ejercen sus derechos laborales establecidos en el artículo 23.3.

Respecto el reconocimiento y el compromiso para la protección de las personas trabajadoras migrantes dispuesto en el artículo 23.8, en razón de su clara situación de vulnerabilidad, se establecen y adoptan políticas que contribuyen a la protección de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en contra de la discriminación en el empleo basada en múltiples categorías sospechosas, principalmente en razón de la nacionalidad y del sexo, observado en el artículo 23.9.

La incorporación de un mecanismo de comunicaciones públicas en el artículo 23.11, enfocado en asuntos vinculados con la aplicación del capítulo laboral, tiene el propósito que las comunicaciones sean públicas y de fácil acceso conforme a los procedimientos internos, con el fin de dar transparencia al público de las comunicaciones en asuntos laborales.

En esta perspectiva, tales regulaciones tienen por objetivo elevar los estándares de los derechos laborales a nivel mundial y mejorar el bienestar de la clase trabajadora al garantizar la protección de sus derechos fundamentales laborales, reconocidos internacionalmente. De este modo, se asegura su protección a través del MLRR, como un medio para la adopción de medidas en caso de contrariar los artículos enunciados, promoviendo así aplicación efectiva del T-MEC en el ámbito del derecho de la libertad sindical y negociación colectiva.¹²

Por lo anterior, en el T-MEC se establecieron sectores prioritarios, de forma ejemplificativa no así limitativa, como los que producen mercancías manufacturadas, suministran servicios o involucran la minería¹³, la mayoría siendo del ámbito federal. No

¹² **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.** Cumbre del G20, Argentina, Noviembre 30, 2018. Disponible en línea: Secretaría de Economía (México) <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

¹³ Ídem., p. 1496.

obstante, se han presentado casos ante el Mecanismo por otros sectores, desde sectores comúnmente en la industria automotriz hasta sectores alimenticios, de telecomunicaciones, marítima hotelera, entre otros.

B. SUSTANCIACIÓN DE LA QUEJA LABORAL FORMAL.

El MLRR es una herramienta de denuncia y resolución de controversias, en el cual se abre una línea directa a las personas trabajadoras de una instalación cubierta para que denuncien actos que vayan en contra del ejercicio pleno de la libertad sindical y de negociación colectiva auténtica, inclusive, pudiendo atribuir sanciones comerciales en los casos de incumplimientos.

En este sentido, para entender el alcance de lo que es una instalación cubierta, el Anexo 31-A define dicho término, para referirse a una instalación que: i) elabora mercancía o suministra un servicio que se comercializa entre las Partes; o bien, ii) fábrica mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con un bien o servicio de otra Parte.

El MLRR a diferencia del sistema tradicional de resolución de los conflictos laborales en acuerdos comerciales, se diferencian desde los sujetos que son objeto de investigación y sanción, al plazo por el que se desarrolla el proceso e inclusive los motivos de denegación que deben argumentarse para hacer posible la presentación inicial de la queja, tales diferencias se observan de una forma más detallada en el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro 1. Diferencias entre el MLRR del T-MEC y el sistema tradicional de Estado a Estado para la resolución de conflictos en materia laboral en acuerdos comerciales.¹⁴

Solución tradicional	MLRR
<i>Las sanciones no se imponen a las empresas que</i>	<i>Si se niegan los derechos de los trabajadores en una</i>

¹⁴ Rethink Trade. **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.** Disponible en línea: American Economic Liberties Project <https://rethinktrade.org/wp-content/uploads/2022/09/RRM-Primer_Spanish_Web_FV.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

<i>violan derechos laborales y pueden ser "absorbidas" por los gobiernos. Los gobiernos pueden enfrentarse a multas o sanciones, mientras que las empresas no tienen ningún incentivo directo para cambiar de comportamiento.</i>	<i>empresa en particular, esta puede ser objeto de sanciones y enfrentarse a consecuencias financieras directas si no cesan los abusos o si no se remedian las infracciones.</i>
<i>Los gobiernos pueden dilatar infinitamente la resolución de un caso, y los organismos competentes no tienen la obligación de notificar sus decisiones a las partes interesadas.</i>	<i>El Mecanismo tiene un proceso expedito. Después de la presentación de una petición, el gobierno estadounidense tiene 30 días para notificar a los peticionarios si acepta su denuncia de violación de los derechos laborales. Todo el proceso, incluida la autorización de sanciones a una empresa infractora, debería durar menos de 148 días.</i>
<i>Hay que demostrar que las infracciones son "sostenidas" o "recurrentes". En otras palabras, sólo se puede presentar una queja si hay varios casos documentados de abusos laborales.</i>	<i>Una sola violación de derechos laborales cubiertos es suficiente para activar el Mecanismo. Así, por ejemplo, si una empresa se confabula con un sindicato de protección para amañar una votación de un contrato colectivo, se puede iniciar un caso.</i>
<i>Las partes reclamantes deben demostrar que las violaciones laborales se producen "de una manera que afecten al comercio". Este vago requisito es difícil de satisfacer y requiere una investigación econométrica compleja.</i>	<i>Las partes denunciantes sólo deben demostrar que la empresa en cuestión exporta o compite con productos importados de los países del T-MEC. No se necesita un economista u otro experto para establecer que una violación laboral impactó los flujos comerciales.</i>
<i>La violencia y la intimidación no se consideran violaciones de derechos laborales. Si los trabajadores sufren acoso o amenazas al intentar ejercer sus derechos, no tienen ningún recurso.</i>	<i>Cualquier tipo de coacción que infrinja los derechos de libre asociación y negociación colectiva garantizados por el Mecanismo puede ser motivo de queja.</i>

En definitiva, la principal diferencia entre ambos métodos de resolución de controversia, entre algunas otras, son las sanciones comerciales, dado que *“las sanciones comerciales no son aplicables al sector productivo, sino que aplican directamente a las empresas y éstas pudieran hacerse extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados.”*¹⁵

Por lo que, ante la posibilidad de tener un gran impacto en las exportaciones, este diseño hace que efectivamente tengan que coordinarse los Gobiernos, los empresarios y las organizaciones sindicales a fin de articular una resolución que repare la denegación con la mayor celeridad posible, dentro de un marco procedimental de menos de cuatro meses, para evitar tales sanciones comerciales.

¹⁵ Encinas Nájera, Alejandro, Ceballos Gaytardo, Ingrid y Gamboa Guerrero, Ernesto. **T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una Guía de Acción para México**. Disponible en línea: Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Economía <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

En otro orden de ideas, el Mecanismo es uno de los esfuerzos más importantes impulsados por los Estados firmantes del T-MEC, pues tiene por objetivo la promoción de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras al reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el capítulo 23 laboral del tratado. De este modo, nos encontramos que la teoría sindical determinada en el capítulo 23 laboral es el fundamento para la activación práctica del MLRR.

El tratado comercial en sus Anexos 31-A y en el 31-B, son los documentos del T-MEC donde se regula el Mecanismo, por un lado, en la Sección A se señala el procedimiento en el caso que las Partes sean México y Estados Unidos y, la Sección B, aplica en el caso entre Canadá y México. Es importante mencionar que, aunque ambos documentos son semejantes, no se incluyó un anexo de dicha naturaleza entre Estados Unidos y Canadá.

Bajo este mismo contexto, se considera adecuado enfatizar la notable diferencia en los compromisos establecidos en el T-MEC entre los tres países, dado que, al realizar una interpretación armónica en las provisiones establecidas entre las Partes, podemos concluir que gran parte de tales compromisos *“son desbalanceados y obligan más a México que a los Estados Unidos.”*¹⁶

Retomando la expresión anterior, dicho desequilibrio se observa particularmente en lo establecido en el Anexo 31-A y 31-B del MLRR, desde que hay un exceso en el uso de dicha herramienta desde que incluyó el Mecanismo, particularmente de Estados Unidos a México, hasta el protocolo de ejecución interna por las autoridades laborales de Estados Unidos y Canadá para activar el Mecanismo e inclusive con la figura de los agregados laborales de Estados Unidos en México.

Anexo 31-A:

*“Con respecto a los Estados Unidos, una reclamación únicamente puede presentarse con respecto a una presunta Denegación de Derechos debidos a los trabajadores en una Instalación Cubierta bajo una orden de ejecución de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board). Con respecto a México, una reclamación únicamente puede presentarse con respecto a una presunta Denegación de Derechos conforme a la legislación que cumple con el Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).”*¹⁷

Anexo 31-B:

¹⁶ Puyana, Alicia. Ob. Cit., p. 24.

¹⁷ Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Ob. Cit., p. 1485.

“Con respecto a Canadá, una reclamación únicamente puede presentarse con respecto a una presunta Denegación de Derechos debidos a los trabajadores en una Instalación Cubierta bajo una orden de ejecución de la Junta de Relaciones Industriales de Canadá. Con respecto a México, una reclamación únicamente puede presentarse con respecto a una presunta Denegación de Derechos conforme a la legislación que cumple con el Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).”¹⁸

En definitiva, tanto para Estados Unidos como para Canadá se observa que para realizar una reclamación ante el Mecanismo no basta con la simple presunción por denegación de derechos laborales, como sí lo es para México, sino que debe traer aparejada una orden de ejecución por la Junta Nacional de Relaciones Laborales en Estados Unidos y, para Canadá, una orden de ejecución por la Junta de Relaciones Industriales de Canadá.

En vista que se encuentra disfrazado el proteccionismo laboral internacional establecido en el acuerdo comercial por la buena fe de la Parte reclamante, así como la nula regulación de implementación o interpretación por parte del Gobierno mexicano, aun teniendo una excesiva normatividad procedimental por parte de Estados Unidos y Canadá, es por lo que se afirma que no existe una igualdad de circunstancias para interponer las quejas bajo el MLRR entre los países, encontrándose México en una posición de desproporcionalidad ante los países del norte.

Englobando todas las cuestiones anteriores se considera la presencia de una carga de control enfocada hacia México, permitiendo a los otros países suscritos al tratado tener una injerencia en los asuntos nacionales e internos laborales, que no necesariamente se plantea tal control sobre Estados Unidos y Canadá.¹⁹

Ahora bien, dado que históricamente la mayoría de las activaciones del MLRR han sido planteadas por el Gobierno de Estados Unidos, el presente trabajo se centra en el análisis exclusivo del Anexo 31-A entre Estados Unidos y México. No obstante, se mencionan características diferenciales específicas con el Anexo 31-B.

Dicho lo anterior, las quejas laborales son una forma por las que se hacen visibles las violaciones a los derechos humanos y se incentiva tanto a las Partes como a las empresas y organizaciones sindicales a garantizar de forma efectiva el cumplimiento de

¹⁸ **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.** Ob. Cit., p. 1497.

¹⁹ Reynoso Castillo, Carlos. “Aspectos laborales en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)”. Junio 11, 2021. Disponible en línea: Revista del Departamento de Derecho de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. No. 105-106 <<https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1589>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

los compromisos y estándares laborales colectivos del T-MEC mediante la cooperación para lograr una solución bajo el tenor del Mecanismo.

A continuación, se señala el procedimiento formal para el desahogo del MLRR de acuerdo con el Anexo 31-A anteriormente mencionado.

1. Solicitud de activación por Parte reclamante.

Las quejas pueden ser presentadas por cualquier individuo u organización de las Partes, incluyendo personas, organizaciones laborales, empresas y organizaciones no gubernamentales.²⁰

Es importante aclarar, que la información proporcionada por cualquier sujeto a la Parte reclamante se tiene un tratamiento de confidencialidad por el contenido sensible de tales documentos, pues pueden incluir desde nombres o medios de identificación de personas trabajadoras hasta revelar información no pública del empleador o de una organización sindical.²¹

Antes de la activación fáctica del mecanismo, tal como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno de Estados Unidos y de Canadá, han establecido criterios para la activación y recibimiento de las quejas para determinar por medio de sus procedimientos internos si hay evidencia suficiente y creíble para determinar la posible existencia de denegación de derechos en una instalación específica.

Ambos países cuentan con un plazo de treinta días naturales a partir del recibimiento de la queja para determinar si es admitida y, por ende, es presentada formalmente la solicitud a la Parte demandada para que proceda a la revisión del caso que la motivó.

²⁰ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Preguntas frecuentes sobre las maneras de plantear al gobierno de los EE. UU. asuntos laborales relativos al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Sección A: Línea directa por internet; Sección B: Peticiones: las peticiones del mecanismo.** Disponible en línea: Autor <https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/preguntas-frecuentes-sobre-las-maneras-de-plantear-al-gobierno-de-los-ee-uu-asuntos-laborales#_Secci%C3%B3n_B:_Peticiones> (Consulta: Marzo 10, 2024).

²¹ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Aviso del Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento: Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC.** Ob. Cit., pp. 19-20.

No obstante, de acuerdo con el artículo 31-A.4 del Anexo 31-A, la Parte reclamante tiene la obligación de notificar a la Parte demandada dentro de los siguientes cinco días hábiles al inicio de su proceso interno, que ha iniciado la investigación con respecto a una queja en una instalación cubierta de la otra Parte.²²

Es importante aclarar que la obligación de notificación a la Parte demandante es respecto al Gobierno y no al propietario de la instalación cubierta, lo que por un lado para los individuos o entes que presentaron la queja a la Parte reclamante representa un control adecuado por la Parte demandada, dado que garantiza que ante la latente posibilidad de riesgo por la instalación cubierta para tender a manipular evidencia como testigos o documentación, o bien, generar represalias en contra de las personas trabajadoras o sindicatos, se observa una restricción de tales posibilidades, por el contrario, desde la perspectiva de la instalación cubierta, tiende a vulnerar su derecho al debido proceso, dado que no se les da a conocer la queja formal, puntualizar respecto a qué se le acusa o inclusive no se tiene la oportunidad de cuestionar a los testigos, aunado a la vulneración de la seguridad jurídica de las partes involucradas al no contar con un lineamiento de activación, investigación y aplicación del Mecanismo por el Gobierno de México.

Definitivamente la forma procedimental y de administración son cuestiones que para la revisión de 2026 necesariamente se deben abordar con el fin de garantizar el pleno ejercicio de derechos por las partes involucradas, siendo fundamental que se respete el principio al debido proceso, presunción de inocencia y sobre todo la seguridad jurídica, con el fin que el desahogo del MLRR sea en circunstancias justas para todas las partes involucradas.

Para la presentación de una petición pública en contra de una instalación cubierta de alguna de las Partes, en términos de Estados Unidos, debe realizarse ante la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos que deberá de notificar y lo remitirá al Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento para evaluar la petición²³. Por otro lado, para la presentación de una queja

²² **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.** Ob. Cit., p. 1487.

²³ Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento. **Anexo – Lineamientos de procedimiento del T-MEC.** Disponible en línea: Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/FRN_USMCAProceduralGuidelines_Spanish.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

laboral ante Canadá, se presenta ante la Oficina Administrativa Nacional de Canadá²⁴ y, para casos de México, debe realizarse ante la Secretaría de Economía.

Para realizar una petición dirigida a la Parte demandada para la activación del Mecanismo, realizando una interpretación armónica y analógica del lineamiento de procedimiento para las peticiones que son presentadas ante Estados Unidos, son necesarios que se cumplan con los siguientes requisitos: i) identificar la instalación cubierta; ii) identificar las disposiciones normativas y las leyes de las cuales se alega su incumplimiento y constituyen una denegación de derechos; iii) proveer suficientes elementos sobre los hechos que se consideran constituyentes de la denegación de derechos; y, iv) la buena fe de la Parte reclamante al considerar la presunción de que existe una denegación de derechos colectivos en una instalación cubierta.²⁵

Respecto del tercer requisito mencionado anteriormente, si bien el MLRR no obliga a los peticionarios que reúnan múltiples documentaciones como prueba de sus reclamaciones, es importante enfatizar que con la simple presunción que en una instalación cubierta hay denegación de derechos, hace posible la activación del mecanismo.

En este sentido, para maximizar las posibilidades de admitir la queja laboral, es recomendable que el peticionario incluya en la petición diversas pruebas de las supuestas denegaciones de derechos para aumentar sus posibilidades de admisión, de forma ejemplificativa, más no limitativa, se señalan algunos ejemplos: documentos que demuestren que la empresa produce y exporta mercancía o suministra un servicio que se comercializa entre las Partes, al igual de documentos sindicales como la toma de nota, certificados de representación, estatutos sindicales, el CCT en vigor y sus actas de votación, múltiples declaraciones de personas trabajadoras, cualquier otro documento relacionado con procedimientos judiciales nacionales emitidos o vigentes como demandas de reinstalación a personas trabajadoras, demandas de titularidad del CCT, entre otros.²⁶

²⁴ Government of Canada. **Government of Canada closes first complaint received under the Canada–Mexico Facility-Specific Rapid Response Labour Mechanism.** Disponible en línea: Autor <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2023/07/government-of-canada-closes-first-complaint-received-under-the-canadamexico-facility-specific-rapid-response-labour-mechanism.html>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

²⁵ **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.** Ob. Cit., p. 1490.

²⁶ Rethink Trade. Ob. Cit., pp. 6-7. Cuando son varias páginas es pp.

Asimismo, de acuerdo al artículo 31-A. 11, en relación al cuarto requisito relativo al uso de buena fe del mecanismo, es fundamental que declare que la Parte reclamante se ostenta con buena fe para solicitar la activación del Mecanismo, pues en el caso que no sea así y haya invocado el MLRR o haya impuesto sanciones comerciales excesivas a la luz de la naturaleza y alcance de la denegación de derechos, se podrá demandar tal situación ante el Mecanismo de Solución de Controversias conforme al capítulo 31 del T-MEC, determinando un acuerdo para la resolución de tal controversia o, si no llegasen a uno, *“la Parte reclamante podrá optar por evitar que la Parte demandada use este Mecanismo por un período de dos años u otro recurso permitido conforme al Capítulo 31.”*²⁷

Por supuesto que la capacidad de impedir que una de las Partes utilice cualquiera de los Mecanismos de Solución de Controversias del acuerdo comercial, restringiendo así su oportunidad de acceder a un escenario neutral donde se canalizan soluciones ante violaciones del T-MEC, desde una perspectiva de estado de derecho, se observa una limitación a la capacidad de acción de las Partes y, por lo tanto, se suprime el pacto social. Situación que hace que las activaciones ante el MLRR sea un ejemplo concreto para las Partes para que se atiendan a cumplir con los requisitos, sobre todo de buena fe, para evitar tales situaciones.

Posterior a la investigación interna por la Parte reclamante, al determinar que una queja presentada cumple con los parámetros para invocar al MLRR por la posible existencia de una denegación de derechos en una instalación específica, la Parte reclamante debe de comunicar al peticionario que la petición es aceptada o, en caso contrario, sin evidencia suficiente y creíble, rechazada.²⁸

Asimismo, se procederá a presentar formalmente la solicitud de revisión ante la Parte demandada. En el caso de que México sea la Parte demandada -como habitualmente lo es-, la queja se presenta ante el Gobierno mexicano a través de la Secretaría de Economía por ser el punto de contacto con el T-MEC y, además se tiene un acuerdo de

²⁷ Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Ob. Cit., p. 1506.

²⁸ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Aviso del Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento: Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC.** Disponible en línea: Autor <https://ustr.gov/sites/default/files/Aviso%20de%20Comit%C3%A9%20Laboral%20Interinstitucional%20para%20Monitoreo%20y%20Cumplimiento%20Lineamientos%20de%20procedimiento%20para%20las%20peticiones%20de%20conformidad%20con%20el%20T-MEC_0.pdf> (Consulta: Marzo 10, 2024).

colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que permite una coordinación estrecha entre ambas entidades para una atención conjunta y eficiente del caso.

Dentro de este marco, es relevante considerar que el Consejo Coordinador Empresarial ha emitido un cuestionario como instrumento de autocumplimiento dirigido a las empresas, por el cual permite que, de forma confidencial, los centros de trabajo realicen un diagnóstico para determinar su cumplimiento frente a los compromisos y disposiciones laborales en materia de contratación colectiva y libertad sindical, y así, diagnosticar las posibilidades que puedan originar una queja laboral bajo el marco del MLRR.²⁹

Si bien, dicho cuestionario evalúa el cumplimiento de la esfera patronal para con los principios, derechos y obligaciones laborales, claramente no representa una garantía o liberación para una instalación específica de sujetarse a una reclamación ante una supuesta denegación de derechos colectivos.

Por el contrario, indiscutiblemente el cuestionario contempla la mayor parte de los supuestos por los que históricamente ha sido activado el Mecanismo. Esta herramienta constituye una práctica de debida diligencia que los organismos empresariales pudieran utilizar para pronosticar un panorama completo de buena fe respecto del cumplimiento de sus obligaciones colectivas.

Ejemplificando los argumentos más frecuentes por los que han sido presentadas las quejas laborales ante el Gobierno de Estados Unidos en contra de México, son las siguientes: una empresa tiende a favorecer o ejercer control respecto de un sindicato, se despiden a personas trabajadoras por participar en actividades sindicales, se interfiere o realiza irregularidades en el proceso de legitimación de un contrato colectivo de trabajo, negar u obstaculizar la negociación de buena fe de un contrato colectivo de trabajo, negar a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o a delegados sindicales el acceso a las instalaciones de una empresa, realizar actos de hostigamiento, intimidación y

²⁹ Consejo Coordinador Empresarial. **Cuestionario para Evaluar en la Esfera de Cumplimiento de los Patrones si se Respetan los Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva**. Disponible en línea: <<https://www.ccetmec.mx/wp-content/uploads/2020/08/Cuestionario-T-MEC-MLRR-FINAL-03082020.pdf>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

represalias para disuadir que las personas trabajadoras se afilien a un sindicato, entre otros.³⁰

2. Investigación interna por Parte demandada.

Teniendo en cuenta lo anterior, a partir del recibimiento de la solicitud de investigación por la Parte reclamante, la Parte demandada tiene cuarenta y cinco días para realizar su propia investigación interna y así determinar la existencia o no de una denegación de derechos de libre asociación y negociación colectiva en una instalación cubierta.

Una vez transcurridos los primeros diez días, la Parte demandada debe de notificar a la Parte reclamante su intención de aceptar o rechazar la solicitud de revisión y, en el caso que acepte la petición, en el transcurso de los treinta y cinco días posteriores se debe investigar y elaborar un informe en el cual se tienen dos opciones que se pueden emplear de forma individual o conjuntamente.

Primeramente, se puede proponer e iniciar un plan de reparación dentro de los treinta y cinco días, para que se afirme que ya se repararon las denegaciones y ambas Partes acuerden cerrar el caso o, en segundo, transcurrido el plazo de los treinta y cinco días y enviando el informe a la Parte reclamante, los siguientes diez días se realizarán consultas intergubernamentales con el objetivo de instrumentar un plan de reparación por las Partes en conjunto para el cierre del caso una vez implementadas todas las acciones de reparación.

Considero importante destacar que instrumentar un plan de reparación que sea activado e implementado dentro de los treinta y cinco días, puede considerarse como una ventaja para los involucrados en la Parte demandada, ya que al anticiparse a las acciones que son más probable que sean aplicadas al caso correspondiente, es una manera donde se exterioriza la prioridad de la Parte demandada para reparar las denegaciones de

³⁰ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Chapter 31 Annex A; Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism.** Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

derechos colectivos, reduciendo el impacto negativo de su imagen corporativa y aumentando las probabilidades que no se interrumpa el comercio por las reparaciones precedentes.

Inclusive, a pesar de que se determinen que no existe ninguna denegación de derechos en una instalación cubierta, se pueden asegurar acciones de reparación para reafirmar el compromiso de aplicación y respeto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras en México por medio de la colaboración y la buena fe, fortaleciendo tanto a la empresa, las organizaciones sindicales, las personas trabajadoras y a las autoridades laborales involucradas.

Algunas de las instalaciones cubiertas que han optado por instrumentar un plan de reparación dentro de la etapa de investigación son: Tecnología Modificada, S.A. de C.V.³¹, Fujikura Automotive México, S. de R.L. De C.V.³², Servicios Industrias González, S.A. de C.V.³³, entre otras.

Por otro lado, en el caso que la Parte demandada al realizar la investigación interna y llegue a la conclusión que no existe una denegación de derechos en la instalación cubierta, según lo establecido en el numeral quinto del artículo 31-A.4, se procede a notificar que no revisará la petición en razón que el conflicto se encuentra resuelto o simplemente no hubo una denegación; por el contrario, si no realiza la notificación dentro del periodo de los diez días o la Parte reclamante no está de acuerdo con la determinación de no investigar, la Parte reclamante tiene la facultad para invocar el panel laboral, solicitando el establecimiento de un panel laboral para la verificación y determinación del mismo.

Es importante señalar que además que la Parte reclamante debe de proporcionar la información suficiente para que la Parte demandada realice su investigación, de

³¹ Gobierno de México. **México concluye exitosamente la investigación interna de la solicitud de revisión en Tecnología Modificada conforme al MLRR del T-MEC.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-concluye-exitosamente-la-investigacion-interna-de-la-solicitud-de-revision-en-tecnologia-modificada-conforme-al-mlrr-del-t-mec>> (Consulta: Junio 1, 2024).

³² Gobierno de México. **México concluye la investigación interna de la solicitud de revisión en Fujikura Automotive Mexico, conforme al Mecanismo Laboral.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-concluye-la-investigacion-interna-de-la-solicitud-de-revision-en-fujikura-automotive-mexico-conforme-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec>> (Consulta: Junio 1, 2024).

³³ Gobierno de México. **México y EU cierran exitosamente caso Servicios Industriales González conforme al MLRR en Instalaciones Específicas del T-MEC.** Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-eu-cierran-exitosamente-caso-servicios-industriales-gonzalez-conforme-al-mlrr-en-instalaciones-especificas-del-t-mec?idiom=es-MX>> (Consulta: Junio 1, 2024).

acuerdo con el numeral tercero del artículo 31-A.4, la Parte reclamante al entregar la solicitud de investigación, podrá suspender la liquidación de las cuentas aduaneras que se vinculen con la obtención de mercancías de la instalación específica.

Tales liquidaciones deberán reanudarse de manera inminente “*previo acuerdo de las Partes que no existe Denegación de Derechos o que un panel determine que no existe Denegación de Derechos.*”³⁴

En el caso de México, la STPS, es la autoridad competente para compilar los medios de prueba con el que respalden el caso en coordinación con otras instituciones como el CFCRL, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los centros locales de conciliación o los juzgados laborales, compilando así de forma ejemplificativa, más no limitativa, la constancia de registro del sindicato o sindicatos involucrados, su toma de nota, su acta de diligencia de recuento, el listado o padrón de afiliados, entre otras cosas. De esta forma, la SE como punto de contacto con sus contrapartes de Estado Unidos o Canadá, enviará la respuesta de la queja, para admitir o denegar la solicitud de revisión recibida por la Parte reclamante.

Con el objeto concentrar una mayor documentación del caso para integrar un expediente consolidado, sólido y robustecido, la STPS debe convocar de inmediato a una Mesa Integral de Análisis y Medidas de Reparación integrada por la Secretaría de Economía, unidades administrativas competentes de la STPS, autoridades competentes como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Dirección General de Registro de Asociaciones y el CFCRL, organizaciones sindicales, representantes de cámaras empresariales y representantes de la instalación cubierta, los cuales elaborarán una opinión consultiva de la existencia o no de una denegación de derechos y de esta forma brindar más posibilidades de aportar evidencia para la completa documentación del caso.³⁵

3. Plan de reparación.

³⁴ Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Ob. Cit., p. 1488.

³⁵ INCOMEX. *¿Cómo funciona el Mecanismo Laboral del T-MEC?* Disponible en línea: Autor <<https://incomex.org.mx/index.php/2024/01/26/como-funciona-el-mecanismo-laboral-del-t-mec/>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

Una vez acordado el curso de reparación, iniciarán las remediaciones en las fechas acordadas por las Partes. Si las Partes difieren de la reparación de la denegación de derechos una vez vencido el plazo, “*la Parte reclamante podrá notificar por escrito a la Parte demandada su intención de imponer medidas de reparación al menos 15 días antes*”³⁶ y, la Parte demandada dentro de los diez días siguientes a tal notificación, podrá solicitar un panel laboral.

En el caso que no se hubiere acordado el curso de reparación, al término del periodo de diez días, la Parte reclamante podrá solicitar la integración del panel laboral de conformidad con el artículo 31-A.5. Por otro lado, también existe la posibilidad que, durante dicho periodo, la Parte reclamante en cualquier momento podrá solicitar el panel laboral, con la limitación que sólo podrá emitir la solicitud de verificación una vez terminado dicho plazo.

Dentro de este orden de ideas, en el caso de atender la existencia de una denegación de derechos, se deberá acordar y/o proponer un plan de reparación en el expediente, el cual deberá incluir el compromiso de las Partes para cumplirlo. La importancia de lo anterior versa de convencer a la Parte reclamante que ya han cesado los efectos y se han o continúan reparándose de forma integral las denegaciones, o por el contrario argumentar que no hay una denegación, con la intención que no se solicite integrar un panel laboral dada la posibilidad de la imposición de sanciones comerciales a la Parte demandada.

Hasta el momento, no se ha impuesto ninguna sanción comercial sobre mercancías o servicios de una instalación cubierta ni la denegación de la entrada de dichas mercancías derivado de una determinación del MLRR o del panel laboral, aun cuando México, después de su investigación interna ha rechazado quejas laborales al considerar que no existen pruebas sustanciales de denegación de derechos respecto a una instalación específica, sin que Estados Unidos como Parte reclamante estuviera en desacuerdo para elevar tal rechazo ante el panel y se impusieran restricciones comerciales.

Ejemplificando los acuerdos comúnmente contenidos en los planes de reparación que han sido acordados entre Estados Unidos y México, son los siguientes: actualizar las

³⁶ Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Ob. Cit., p. 1500.

políticas corporativas para prohibir cualquier ejercicio que limite o restrinja la libertad sindical y negociación colectiva, ofrecer reintegración y pago retroactivo a trabajadores que fueron despedidos por participar en actividades sindicales, reembolsar a los trabajadores las cuotas descontadas de la nómina de los trabajadores en nombre del sindicato sin representación, establecer un procedimiento revisado para futuras reducciones de personal que incluye la aplicación de criterios objetivos que no discriminen a trabajadores basados en su afiliación sindical, actividades o puntos de vista, entre otros.³⁷

C. ETAPA ARBITRAL.

“Los paneles laborales son órganos colegiados imparciales, encargados de resolver las controversias que pudieran suscitarse al amparo de este MLRR.”³⁸

Posterior al periodo consultivo entre los estados durante los diez días siguientes que tienen las Partes para acordar el curso de reparación y su plazo para su implementación, tales consultas pueden derivarse en tres escenarios diferentes: 1) acordado el curso de reparación, se implementa satisfactoriamente y concluye el proceso del MLRR; 2) acordado el curso de reparación, la Parte reclamante al no quedar satisfecha con su implementación o no fuere implementado en el plazo acordado, expresara sus intenciones, con quince días de antelación, de imponer sanciones comerciales de forma unilateral, por lo que, la Parte demandada podrá solicitar un panel laboral que establezca si persiste o no la denegación de derechos ante la implementación del plan de reparación, realizado como estrategia puesto que la Parte reclamante no podrá imponer sanciones comerciales mientras el panel emite el fallo; y, 3) si las Partes no llegan a ningún acuerdo del curso de reparación, la Parte reclamante podrá solicitar la integración del panel laboral para que determine si existe o no una denegación de derechos.³⁹

³⁷ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Chapter 31 Annex A; Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism.** Ob. Cit.

³⁸ Encinas Nájera, Alejandro, Ceballos Gaytardo, Ingrid y Gamboa Guerrero, Ernesto. Ob. Cit., p. 8.

³⁹ INCOMEX. Ob. Cit., párr. 24.

1. Panel laboral.

El panel laboral está conformado por tres especialistas laborales que fueron preseleccionados de listas acordadas entre las partes y que destacan por su objetividad, confiabilidad e independencia, se realizará la elección de tales panelistas en los tres días hábiles siguientes a la solicitud de integración del panel mediante sorteo, uno será de la Parte demandada, otro de la Parte reclamante y, el último, será el presidente del panel que será elegido de una lista conjunta de panelistas que no son nacionales de ninguna de las Partes del caso.

Dentro de cinco días hábiles de su integración, los panelistas deben determinar si la petición por la Parte reclamante cumple con los requisitos esenciales para la presentación de la queja, resaltando la identificación de la instalación cubierta, las leyes transgredidas fundamento de la denegación de derechos y si fundamenta de buena fe la existencia de tales denegaciones.

A partir del quinto día, el panel podrá solicitar a la Parte demandada la realización de una verificación in situ en la empresa o instalación específica objeto inicial de la queja, a fin de que se allegue de mayor evidencia para la determinación de una existencia o no de una denegación de derechos, evidencia tal como revisión documental fiscal, entrevistas a los trabajadores que se empleen en la instalación, entre otros. Por mutuo acuerdo, podrán participar en la verificación funcionarios públicos de las Partes involucradas.

Al día siguiente de dicha solicitud, se le deberá de informar al propietario del centro de trabajo para que conteste si acepta o no la visita, contando con siete días hábiles para emitir tal contestación. En el caso de no aceptar la visita, la Parte reclamante podrá solicitar al panel un reconocimiento automático de la denegación de derechos, en caso contrario, de aceptar, la visita de verificación se realizará dentro de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud.

El panel laboral antes de emitir su determinación dará oportunidad a la Parte demandada para que se defienda, respetando su garantía de audiencia, de este modo, el panel tendrá treinta días para emitir su determinación, contados a partir de su integración o de haber realizado la verificación in situ.

La resolución emitida por el panel versará respecto a la gravedad del caso hasta la determinación de sanciones comerciales por la denegación de derechos laborales y de su reincidencia, debiendo ser por escrito y pública. A partir de que el panel determine que existe una denegación de derechos, la Parte demandada tendrá cinco días hábiles para negociar respecto a la naturaleza de la sanción.⁴⁰

2. Sanciones comerciales.

Una vez se hayan satisfecho las condiciones previas para la imposición de sanciones comerciales, también llamadas reparaciones, estas serán determinadas en función de la gravedad de la denegación de derechos y de la reincidencia de la instalación específica o bien de su propietario, ejemplificando algunas de las sanciones comerciales que pudieran establecerse pueden ser la suspensión de preferencias arancelarias derivadas del T-MEC, la imposición de sanciones sobre los productos o servicios e inclusive el bloqueo a la importación de bienes producidos por dicha instalación.⁴¹

Impuestas las sanciones correspondientes, ambas Partes deberán de mantener consultas permanentes relativas a la reparación de la denegación de derechos, con la posibilidad de que el panel laboral pueda ser convocado de nuevo para confirmar si se ha corregido la denegación de derechos y, en caso afirmativo, levantar las sanciones comerciales.

En el caso que las Partes estén en desacuerdo respecto la reparación integral de la denegación de derechos, además de tener la oportunidad de solicitar una nueva verificación y, en su caso, demostrar las acciones que se han tomado para la reparación de tal denegación, el panel laboral podrá realizar una nueva determinación dentro de los treinta días siguientes y acordar, en el caso que no hubiere sido reparada, que las sanciones comerciales deben de permanecer vigentes hasta que las Partes lleguen a un acuerdo mutuo sobre su reparación. Posterior a un periodo de ciento ochenta días, se podrá solicitar una nueva determinación.

⁴⁰ INCOMEX. Ob. Cit., párr. 38.

⁴¹ Encinas Nájera, Alejandro, Ceballos Gaytardo, Ingrid y Gamboa Guerrero, Ernesto. Ob. Cit., p. 11.

Todas estas observaciones procedimentales han incidido de manera decisiva en cómo el Gobierno de México maneja los casos del Mecanismo, sobre todo cuando los últimos son elevados a un panel laboral.

Históricamente el MLRR ha sido activado mayormente por el Gobierno de Estados Unidos en contra de una instalación cubierta ubicada en México, a la fecha de la publicación de la presente investigación, Canadá únicamente ha activado el Mecanismo una vez en contra de México y Estados Unidos ha activado el MLRR veintisiete veces.

En la actualidad, México nunca ha activado el Mecanismo al contrario de Canadá y Estados Unidos. Ante este planteamiento, si bien no hay ninguna declaración expresa por el Gobierno Mexicano, este ha reafirmado su compromiso con la protección de los derechos laborales⁴², sin embargo, se ha limitado a aceptar o negar la solicitud de investigaciones presentadas por las Partes reclamantes. Es por lo que, considero que dicha postura por México está relacionada con a la balanza desigual respecto de sus contrapartes, cuestión que se ahonda al final del subtema A del primer capítulo.

De igual forma, en el contexto sociológico de migrar de la figura del corporativismo al neoliberalismo en México, tuvo como consecuencia el nacimiento de nuevas relaciones económicas y sociales, tales como la aparición de sindicatos independientes que con su simple surgimiento se consideran que ha debilitado las centrales obreras tradicionales o corporativas al optar las personas trabajadoras por una afiliación a asociaciones independientes a las tradicionalistas.

Este escenario deviene en una oportunidad perfecta para las corporaciones, las personas trabajadoras y las organizaciones obreras, que acordaron cooperar para dar cumplimiento a la reforma laboral y, bajo el marco internacional, las obligaciones contractuales establecidas en el T-MEC.⁴³

De acuerdo con el secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Francisco Hernández Juárez, considera que el MLRR está funcionando en razón que al Gobierno de México le inquieta la imagen que proyecta el panel laboral, y

⁴² U.S. Mission to Mexico. **Con el T-MEC los Trabajadores Ganan Mayor Protección de sus Derechos Laborales y Mejores Sueldos**. Disponible en línea: Embajada y Consulados de Estados Unidos en México <<https://mx.usembassy.gov/es/con-el-t-mec-los-trabajadores-ganan-mayor-proteccion-de-sus-derechos-laborales-y-mejores-sueldos/>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

⁴³ Macías Vázquez, Ma Carmen. **La Nueva Justicia Laboral en México: Instituciones Jurídicas Implementadas**. Disponible en línea: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

las empresas, conscientes de que la queja afecta su reputación o imagen corporativa, fomentan una pronta resolución.⁴⁴

El líder sindical evidencia una contradicción que inicialmente vemos en cada una de las declaraciones o comunicados de las autoridades mexicanas respecto los casos del Mecanismo, la supuesta promesa pública de cumplimiento y respeto a los derechos fundamentales colectivos de las personas trabajadoras, cambiando la retórica a que el impulso para la protección de libertad sindical y negociación colectiva se mantiene en un cumplimiento mínimo, con la simple finalidad de no elevar el caso ante el panel laboral del T-MEC.

La preferencia del Gobierno mexicano por evitar los paneles es razonable, e incluso hasta un punto justificable, pues esta actitud se explica que al ser la única Parte del T-MEC por la que se ha activado el procedimiento del Mecanismo por una queja laboral, se examina como una percepción de concentración desproporcionada y total de una herramienta de corrección integrada en un tratado internacional para un solo miembro de los Estados firmantes, reflejando una asimetría en su aplicación y deviene la posibilidad de generar tensiones diplomáticas y políticas ante tal caso.

A pesar de que, en el último lustro, especialmente desde la reforma laboral de 2019, que busca modernizar y equilibrar las relaciones laborales en México, los avances no han sido suficientes para una adaptación integral por parte de las organizaciones sindicales, empresariales y de las autoridades mexicanas, pues aún las personas trabajadoras siguen expuestas a situaciones de vulneración de sus derechos laborales colectivos.

Este desajuste evidencia que, aunque las reformas en la legislación mexicana e integración de México a instrumentos internacionales como lo es el T-MEC para salvaguardar mediante compromisos nacionales e internacionales los derechos colectivos de las personas trabajadoras, en la práctica cotidiana aún no se ha alcanzado tal nivel esperado de protección, por lo que se reitera la necesidad de un compromiso continuo por

⁴⁴ Gascón, Verónica. *“Preocupa a Gobierno imagen por paneles”*. Ciudad de México: Abril 24, 2024. Disponible en línea: **El Norte**. **Empresas** <<https://busquedas.gruporeforma.com/elnortev2/Documento/Web.aspx?id=1s6686418d&url=https://img.gruporeforma.com/imagenes/ElementoRelacionado/10/538/9537462.jpg&text=mecanismo+laboral+de+respuesta+rapida&tit=>> (Consulta: Junio 1, 2024).

parte de todos los actores involucrados para garantizar que la realidad laboral sea observada tanto a nivel jurídico como práctico.

Los tres países continuarán con los desafíos significativos en la protección de los derechos laborales, evitando una exposición pública ante la activación del MLRR y sugiriendo en sus declaraciones públicas su compromiso continuo hacia la mejora sustancial de las condiciones laborales.

Capítulo II

IMPEDIMENTOS DE LAS QUEJAS LABORALES

Indudablemente las prácticas encaminadas a la protección del ejercicio y tutela de los derechos humanos colectivos, enfocados en la libertad sindical y negociación colectiva, representa un compromiso clave para los países que suscriben el tratado comercial, elevando a rango primario la función del mecanismo como herramienta de reparación al incumplir respecto a tales apartados.

La implementación constante del tratado comercial proporciona información del papel de México ante la aceptación de las condiciones y por ende los compromisos en materia laboral, pues si bien resultó un desafío para los legisladores adaptar las leyes mexicanas ad hoc a los compromisos internacionales, es fundamental realizar un análisis bajo la hipótesis si tales modificaciones son observadas o en su caso la forma de solución de aquellas bajo el MLRR.

Sin lugar a duda, México ha avanzado de forma progresiva en la constitución de un estado de derecho en donde se garantice una protección integral de los derechos fundamentales en materia del trabajo, por lo que, es necesario reconocer las implicaciones sociales, políticas y legales de tal esfuerzo más allá de la constitución de un mecanismo de atención legal para tales casos. En este contexto, es vital que, al evaluar la situación laboral en México, se considere de forma integral, mediante los precedentes de las activaciones y las formas de resolución en los planes de remediación que han sido planteados en el Mecanismo.

En otras palabras, la realidad laboral en México no puede ser analizada de manera aislada, sino que debe examinarse en relación con los compromisos internacionales adquiridos, particularmente aquellos establecidos en el T-MEC. Los casos emanados del MLRR ofrecen una perspectiva clave para entender cómo las reformas y políticas laborales mexicanas están alineadas hacia las expectativas y estándares internacionales, y cómo estas dinámicas afectan de forma directa o indirecta las relaciones comerciales y políticas de México en un contexto global.

En cuanto a sus alcances, el Mecanismo ha demostrado ser una herramienta efectiva para la protección de los derechos de las personas trabajadoras en una instalación cubierta, focalizado a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, mediante la investigación y reparación de las denegaciones. Asimismo, las implicaciones de contar con esta herramienta en el ámbito internacional elevan la seriedad y repercusiones con su activación, pues al contar el T-MEC con la relación trilateral de México, Estados Unidos y Canadá, fortalece el compromiso para el cumplimiento de la normativa en materia colectiva en el ámbito de la comunidad internacional y por el impulso del intercambio comercial y de inversión extranjera.

Sin embargo, también es necesario reconocer las restricciones que este Mecanismo enfrenta desde la propia solicitud de activación hasta la etapa arbitral en el desahogo del panel laboral, las cuales de forma limitada se desarrollan en el presente capítulo. Estas limitaciones, si bien no corrompen la capacidad para influir de forma positiva en la reparación de las denegaciones de derechos laborales, se denota la necesidad de un perfeccionamiento continuo del MLRR para asegurar el debido proceso, la presunción de inocencia y sobre todo la seguridad jurídica de las partes en el desahogo del procedimiento.

En otras palabras, estas restricciones representan un obstáculo en el desahogo procesal para la resolución de controversias relacionadas con la denegación de derechos sindicales y de negociación colectiva. Estos obstáculos limitan la capacidad de actuación de las partes para brindar una protección integral a los derechos laborales colectivos que, teóricamente se estipulan en el capítulo 23 laboral del T-MEC, mismos que al observar la realidad laboral mexicana, bajo el marco del MLRR, se pretende respaldar tal percepción de salvaguardia.

En este sentido, es importante aclarar la presencia de discrepancias, disputas y criterios que son motivados por intereses económicos, políticos y comerciales entre los distintos gobiernos y actores económicos adscritos al acuerdo, mismos que pueden encauzar las diversas quejas laborales pese a las restricciones de lo estipulado por el tratado comercial en el caso concreto.

A continuación, se formulan dos planteamientos que pudieran implicar la imposibilidad parcial o total del debido desahogo del mecanismo para la reparación de los casos activados bajo el MLRR.

A. CONTRAPOSICIÓN CON
DISPOSICIONES
CONSTITUCIONALES.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 123, inciso A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en lo sucesivo, “Constitución”), los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas son responsables de resolver disputas entre las personas trabajadoras y patrones, siendo necesario que antes de acudir a la instancia judicial, es obligatorio que concurran a la instancia conciliatoria correspondiente.

Sin embargo, existen algunas excepciones de la obligación de acudir a la conciliación prejudicial, mencionando las que respecta al ámbito colectivo, de acuerdo con la LFT en su artículo 685 Ter señala que están exceptuados de agotar la instancia conciliatoria obligatoria cuando los conflictos versen respecto:

*“(…) IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) **La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;** (...). V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.”*

Por otro lado, el MLRR contemplado en el Anexo 31-A del T-MEC, se observa como una herramienta para dirimir controversias que permite investigar la vulneración de derechos colectivos de manera directa en múltiples instalaciones cubiertas ubicadas en México bajo la simple presunción que en una instalación cubierta hay denegación de derechos de libre asociación y negociación colectiva.

Bajo este supuesto, a primera vista, la activación del Mecanismo no sólo sobrepasa la facultad de la resolución de conflictos laborales de los Tribunales Laborales mexicanos, sino que se plantea una injerencia activa en el ámbito laboral por parte de otros Estados a México, como lo son Estados Unidos y Canadá.

En los primeros dos párrafos del artículo 1 de la Constitución (transcrito a continuación) se reconoce que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos de forma conjunta tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de los que México sea parte, integrando un catálogo de derechos de rango constitucional entre ambos.

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”

Para determinar el posicionamiento de las normas de derechos humanos contenidos en los tratados internacionales a la luz de la Constitución, la contradicción de criterios 293/2011 resuelta por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala que las normas de los derechos humanos que estén contenidas en los tratados internacionales de los que México sea parte, se reconocen conjuntamente a los derechos contenidos en la Constitución.⁴⁵

No obstante, la jurisprudencia 20/2014 acordada por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aclara que no establece una jerarquía rígida entre ambos ordenamientos, es decir, entre la Constitución y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

Por el contrario, subraya que en el caso que la Constitución establezca una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, conforme al principio de supremacía constitucional, se debe priorizar lo estipulado por la norma constitucional por tener un carácter preeminente ante dichas situaciones, implicando que el reconocimiento conjunto de los derechos humanos constituye un parámetro de control de regularidad constitucional.⁴⁶

⁴⁵ CONTRADICCIÓN DE TESIS 293/2011. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO Y EL SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Precedente. Contradicción de Criterios. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (SJF: 10a época, Tomo I, Septiembre, 2013, p. 96) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/24985>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

⁴⁶ DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA

Posteriormente, de acuerdo al amparo en revisión 355/2021, se declara la separación parcial de la jurisprudencia 20/2014 en lo concerniente a la jerarquía constitucional en casos de restricción de los derechos humanos. Este criterio se refiere únicamente a las restricciones o suspensiones del ejercicio de los derechos humanos regulados en el artículo 29 de la Constitución y, en el caso de que exista una restricción determinada a los derechos humanos establecidos entre la Constitución y los tratados internacionales, corresponde a las autoridades jurisdiccionales del país analizar tales casos aplicando el

“(...) principio pro persona y del principio de proporcionalidad, para determinar si dicha restricción puntual debe ser aplicada en sus términos o, en la medida de lo posible, limitada interpretativamente para evitar una afectación desproporcionada sobre otros derechos humanos del propio parámetro.”⁴⁷

En cuanto a lo relativo al principio pro persona y el principio de proporcionalidad, se debe de entender ambos conceptos que mediante el análisis de normas que se contravienen, se atenderá finalmente a favorecer a la protección o a la interpretación más amplia de las personas.⁴⁸

Este enfoque reafirma el rol del poder judicial en la interpretación y aplicación de las normas constitucionales e internacionales, con el fin de garantizar un equilibrio entre la soberanía nacional y el compromiso con los estándares internacionales de derechos humanos.

En este sentido, resulta indispensable desde el punto de vista de aplicación del T-MEC y de la Constitución que, en las disposiciones que establecen los derechos humanos de libertad sindical y negociación colectiva, se debe realizar una aplicación e interpretación extensiva que más favorable para las personas trabajadoras, garantizando que el ejercicio de sus derechos no se encuentre restringido, ya sea ante los Tribunales Laborales o ante el propio Mecanismo.

CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL. Jurisprudencia. Contradicción de criterios 293/2011. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave P./J. 20/2014 (10a.). (SJF: 10a época, Tomo I, Abril, 2014, p. 202) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006224>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

⁴⁷ **PROYECTO DE SENTENCIA DEL AMPARO EN REVISIÓN 355/2021.** Amparo en revisión. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (SJF: 11a época, 2021, p. 26) Disponible en línea: SCJN <https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/cerrados/Publico/Proyecto/AR355_2021PLVP.PDF> (Consulta: Marzo 14, 2024).

⁴⁸ Medellín Urquiaga, Ximena. **Principio pro persona.** México, CIADH, Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos, 2013, p. 68. Disponible en línea: Corte Interamericana de Derechos Humanos <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37507.pdf>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

De este modo, recordando que la construcción del propio Mecanismo versa respecto la construcción de coordinación entre las normativas nacionales e internacionales en materia laboral, estos dos ordenamientos normativos coinciden en la promoción de la protección y observancia de los derechos laborales de las personas trabajadoras, pues se adopta una postura en donde se prioriza la protección más amplia de los derechos humanos de las personas, asegurando el pleno goce de sus garantías consagradas en ambos ordenamientos.

Por lo que, al fomentar su bilateralidad y recalando que la inclusión de un mecanismo de solución de controversias en el acuerdo del T-MEC no es un supuesto nuevo, en el caso concreto, supone que la facultades de los peticionarios como las personas trabajadoras, organizaciones laborales, entes empresariales y organizaciones no gubernamentales que realicen en sus instalaciones intervenciones en el comercio entre las Partes, reconociendo sus derechos subjetivos, puedan presentar una solicitud de queja ante el MLRR por violaciones a sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva o bien desahogar un procedimiento judicial ante los Tribunales Laborales de México.

Los precedentes de las activaciones del MLRR han demostrado que los últimos años los peticionarios estimulan la activación del Mecanismo, infiriendo que la causa de su auge a comparación de optar por un procedimiento judicial ante los Tribunales Laborales mexicanos serían sus beneficios en cuanto al término de solución a comparación con un procedimiento judicial, o bien, como estrategia por las presiones públicas como lo son los medios nacionales e internacionales a las autoridades laborales de la Parte demandada y, con las posibilidades de aplicación de sanciones económicas, puesto que lo anterior impulsa que México promueva la coordinación entre su Gobierno, los empresarios y sindicatos para la contestación de una respuesta expedita y sólida a la Parte reclamante, permitiendo la reparación de la denegación de derechos o acreditando la inexistencia del mismo y a su vez se reafirme el cumplimiento de los compromisos laborales establecidos en el T-MEC.

Sin lugar a duda, las motivaciones de los peticionarios que presentan quejas laborales ante el Mecanismo varían y tales solicitudes no son de acceso público, supuesto que como se ha mencionado anteriormente, desde la perspectiva de la instalación cubierta

al no tener acceso a tales datos, totalmente vulnera su derecho al debido proceso, pues al no darles a conocer la queja original, completa y formal en la cual puntualiza respecto a qué se les acusa y qué material probatorio ofrecen, implica una vulneración a la seguridad jurídica de las partes involucradas. En la práctica actual, únicamente se permite la publicación de un extracto filtrado y breve por la Parte reclamante respecto a las motivaciones de los peticionarios, insuficiente para garantizar la transparencia y equidad del proceso integral.

Por lo anterior, es imprescindible continuar con el seguimiento constante de las quejas laborales presentadas, con el fin que se pueda formular una mejor comprensión de las motivaciones para diferir entre la elección del uso del Mecanismo o de un proceso judicial por los órganos judiciales mexicanos. Asimismo, se reitera la necesidad de establecer un lineamiento claro y equitativo de activación, investigación y aplicación del Mecanismo, garantizando que todos los Estados involucrados actúen bajo las mismas condiciones, fortaleciendo así la eficacia y la legitimidad del MLRR en la protección de los derechos laborales colectivos.

En un segundo caso de conflicto constitucional, se analizan los agregados laborales que se plantean en el USMA Implementation Act emitido por el Congreso estadounidense, mismos que no se establecieron ni se determinaron sus funciones en el T-MEC, dado que la propuesta de establecer en el tratado a dichas figuras fue rechazada por México durante las negociaciones del tratado.

La sección 721 del USMA Implementation Act establece que los agregados laborales son cinco individuos que desempeñan sus funciones en la Embajada de los Estados Unidos o Consulado de los Estados Unidos en México con el fin de vigilar y hacer cumplir las obligaciones laborales establecidas en México, asistiendo al Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento y realizando informes trimestrales respecto al trabajo realizado por México con el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En habidas cuentas, es relevante mencionar que el USMA Implementation Act únicamente tiene validez en Estados Unidos y las funciones de los agregados laborales no están establecidas en el tratado, por no ser producto de la negociación trilateral del T-MEC.

Los sectores prioritarios, adicionales a los establecidos en el T-MEC, que se traducen al enfoque principal de los esfuerzos del Comité Interinstitucional consisten en: “(A) ensamblaje de automóviles; (B) autopartes; (C) aeroespacial; (D) panaderías industriales; (E) electrónica; (F) centros de llamadas; (G) minería; y (H) acero y aluminio.”⁴⁹

De los agregados laborales, entre otras actividades que se plantean en la sección 722 respecto los deberes de aquellos en México, fundamentalmente deben realizar monitoreos al acudir ante el Comité Laboral Interinstitucional y hacer cumplir las obligaciones laborales reguladas en México.⁵⁰

Tales facultades no sólo violan el artículo 41 de la Constitución, en razón de quienes tienen la atribución y el deber de hacer cumplir las obligaciones laborales en el territorio mexicano corresponde al Gobierno mexicano, sin delegar tal facultad a otro u otros países, sino que también va en contra de las actividades diplomáticas o consulares enlistadas en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, al no ser señalada por ninguna de ambas convenciones.

La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas establece un marco integral de las relaciones diplomáticas basadas en el consentimiento entre Estados soberanos, estableciendo reglas especiales para las misiones de los locales, reglas de inmunidad, código de tratamiento, entre otros.

Por otro lado, la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares desarrolla las funciones consulares, de las facilidades, privilegios e inmunidades a las oficinas consulares, personas non gratas, entre otras.

Ambos instrumentos que tienen un grado alto de observancia entre los Estados parten por la influencia que ejercen en el marco internacional.⁵¹

⁴⁹ **H.R.5430 - United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act.** (Estados Unidos). C. P. L. Dic. 12, 2019/ Enero 29, 2020. Disponible en línea: U.S. Government Publishing Office <<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/5430/text>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

⁵⁰ Saldaña Pérez, Juan Manuel. “Panel Laboral General y Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas del T-MEC”. Marzo 18, 2021. Disponible en línea: **UACJ, Revista Especializada en Investigación Jurídica**. No. 9, 2021 <<http://dx.doi.org/10.20983/reij.2021.2.4>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

⁵¹ Denza, Eileen. **Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas**. Disponible en línea: United Nations Audiovisual Library of International Law <https://legal.un.org/avl/pdf/ha/vcdr/vcdr_s.pdf> (Consulta: Marzo 17, 2024).

Las funciones diplomáticas determinadas en los instrumentos anteriores se resumen principalmente en la representación, en la protección de los intereses, la negociación y el fomento de relaciones entre el Estado acreditante ante el Estado receptor y, si bien, pueden realizar diversas funciones siempre que no se encuentren prohibidas por la legislación del Estado receptor, que estén previstas en un tratado internacional suscrito por ambos países y que el estado receptor no se opusiera, la regla esencial es que los agentes diplomáticos están obligados “*a no inmiscuirse en los asuntos internos de ese Estado*”.⁵²

Por lo que, en el entendido que las funciones atribuidas a los agregados laborales no se encuentran reguladas en las convenciones sobre relaciones diplomáticas o consulares ni en el propio tratado internacional suscrito entre México y Estados Unidos, el hecho que Estados Unidos pretenda ejercer presión por medio del USMA Implementation Act para que el Gobierno mexicano acepte a los agregados laborales y por ende sus facultades que pretenden inmiscuirse en los asuntos internos laborales de México, implica una violación a la soberanía del gobierno mexicano.

A fin de preservar las funciones exclusivas de México respecto del deber de hacer cumplir las obligaciones laborales en el territorio mexicano, de acuerdo a los artículos 9 y 11 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, al igual que los artículos 19, 20, 23 y 24 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, establecen el procedimiento por el cual Estado receptor tiene la facultad de declarar a miembros del personal diplomático como personas non gratas. En consecuencia, México puede en cualquier momento y sin la necesidad de exponer los motivos de tal decisión, impedir a los agregados laborales estadounidenses sus supuestas funciones en el marco jurídico mexicano.

No obstante, a pesar de la publicación del USMA Implementation Act, por severas preocupaciones de las atribuciones de los agregados laborales, mediante una carta del embajador Robert Lighthizer dirigida al subsecretario Jesús Seade, principal negociador de México del T-MEC, informó que los agregados laborales no desempeñan funciones

⁵² **Convención de Viena Sobre las Relaciones Diplomáticas.** OEA, Viena, Abril 18, 1961. Disponible en línea: <<https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convencionviena.htm>> (Consulta: Marzo 14, 2024).

de inspectores en México, sino que se limitan a proveer “*asistencia técnica y coordinarán la entrega de recursos de cooperación correspondientes al ámbito laboral*”⁵³.

En este sentido, a pesar de las claras preocupaciones generadas a nivel nacional respecto las funciones definidas para los agregados laborales y, a pesar de las intenciones de Estados Unidos por plantear la presencia de los cinco agregados para supervisar el cumplimiento de la reforma laboral de 2019 en México a través de su ley de implementación, México no fue consultado, acordado ni aprobado tales medidas, en razón que esas disposiciones interfieren en el ámbito interno del país y va en contra de la legislación mexicana, por lo que pudiera declarar a dichas personas como non gratas en función de ambas convenciones.

De igual manera, desde una perspectiva económica, es importante considerar las cuantiosas partidas presupuestarias que la Casa Blanca ha dispuesto para supervisar la implementación de las regulaciones laborales del T-MEC, partidas que ascienden desde los cuarenta y cinco millones de dólares, los cuales son canalizados a la oficina integrada a la Embajada estadounidense en la Ciudad de México y que a su vez colabora con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.⁵⁴

Ante este contexto, es inevitable cuestionarnos si el apoyo económico que el gobierno mexicano ha recibido ha sido acompañado por una inversión proporcional de sus propios recursos o, por el contrario, ha habido un aprovechamiento unilateral de dichos fondos, lo que habría facilitado la aceptación y el respaldo de una estrecha colaboración entre ambos países, incluyendo la entrada de los agregados laborales y otros asuntos relacionados.

En definitiva, considero que el intento de imposición de un modelo de diplomacia por parte del Gobierno de Estados Unidos fue insidioso, ya que aunque se haya aclarado mediante una carta que las funciones de los agregados serían limitadas, resulta interesante analizar el criterio de México al aceptar la entrada a los agregados laborales, a pesar de la falta de vinculación de la carta emitida por el embajador Robert Lighthizer en

⁵³ Secretaría de Relaciones Exteriores (México). **Informa el Gobierno de EE. UU. de manera oficial que los agregados laborales no desempeñarán funciones de inspectores en México.** Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/sre/prensa/informa-el-gobierno-de-ee-uu-de-manera-oficial-que-los-agregados-laborales-no-desempenaran-funciones-de-inspectores-en-mexico>> (Consulta: Marzo 17, 2024).

⁵⁴ Morales, Roberto. “**La Casa Blanca propone 45 millones de dólares para oficina laboral en México**”. Ciudad de México: Abril 16, 2024. Disponible en línea: **El Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/La-Casa-Blanca-propone-45-millones-de-dolares-para-oficina-laboral-en-Mexico-20240416-0006.html>> (Consulta: Septiembre 15, 2024).

comparación con las atribuciones conferidas a los agregados mediante la ley de implementación de su país. Esto sienta un precedente para futuros casos en los que el Gobierno de Estados Unidos demande la observancia de sus leyes dentro del territorio mexicano.

Si tal aceptación de los agregados fue esencialmente por lo estipulado en el artículo 41 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, que exige el respeto de la legislación del Estado receptor y prohíbe la interferencia en sus asuntos internos, o si fue por la intención de México de seguir adelante con el T-MEC sin permitir que aspectos como los agregados laborales interfirieran en el acuerdo comercial, temas que pueden ser considerados pero finalmente las intenciones políticas y económicas del país son reservados. El artículo 41 de la convención citada se transcribe a continuación:

*“Artículo 41. 1. Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades **deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. También están obligados a no inmiscuirse en los asuntos internos de ese Estado.** (...)”⁵⁵*

B. INCUMPLIMIENTO A RESOLUCIONES.

El MLRR se ha implementado de una manera singular para la resolución de conflictos laborales en los países signatarios de América del Norte, particularmente en lo que respecta a México, bastando únicamente con la simple presunción de denegación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva en una instalación cubierta para la aplicación del Mecanismo, dando inicio a una investigación correspondiente por la Parte demandada y así permitiendo determinar, si es el caso, un curso de reparación.

El curso de reparación se refiere al plan de reparación viable y fundamentado propuesto por la Parte demandada a la Parte reclamante en relación con los hechos que fueron materia de la solicitud de revisión en el marco del MLRR, sucesos que fueron efectivamente determinados mediante los resultados de la investigación y de los cuales evidencian la existencia de acciones por parte de la empresa que podrían constituir una denegación de derechos a las personas trabajadoras de la instalación cubierta.

⁵⁵ Convención de Viena Sobre las Relaciones Diplomáticas. Ob. Cit., p. 11.

El plan de reparación incluye una serie de acciones por la instalación cubierta, en coordinación con la STPS, con el objetivo de demostrar el compromiso por respetar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

El cumplimiento de los compromisos establecidos en el acuerdo trilateral es habitualmente promovido por todas las partes involucradas en la queja, con el fin de evitar recurrir ante el panel laboral y por ende haya mayor probabilidad de la imposición de diversas restricciones comerciales.

Por lo tanto, desde un principio, es fundamental que las quejas laborales queden solventadas dentro del marco de aplicación del MLRR, garantizando así los derechos laborales de las personas trabajadoras y fortaleciendo las capacidades de la empresa y del sindicato.

Como recordamos, hay dos escenarios por los que se puede elevar el MLRR a la formación de un panel laboral: i) cuando la Parte reclamante quede insatisfecha con la implementación del plan de remediación o si este no fuere implementado en el tiempo acordado; ii) si ambas Partes no logran llegar a un acuerdo en cuanto al curso de reparación durante la etapa de investigación interna por la Parte demandada o inclusive que la Parte demandada alegue la inexistencia de una denegación de derechos en la instalación cubierta.⁵⁶

Por lo anterior, al centrarse en el primer caso, donde la Parte reclamante queda insatisfecha con la implementación incompleta o una ausencia total del plan de remediación en el tiempo acordado, se evidencia un incumplimiento directo al curso de reparación establecido, en razón que, en cualquiera de ambos supuestos, la Parte demandada ejecutó parcialmente u omitió realizar la totalidad de las medidas establecidas.

El incumplimiento derivado del defecto de ejecución por la instalación cubierta al no ejecutar en su totalidad el curso de reparación se puede interpretar como un incumplimiento doloso y/o de mala fe.

⁵⁶ Encinas Nájera, Alejandro, Ceballos Gaytardo, Ingrid y Gamboa Guerrero, Ernesto. Ob. Cit., p. 8.

De acuerdo con Robles Farías, el dolo se define como la “*conducta ilícita de una persona encaminada a engañar a otra*”⁵⁷, en otras palabras, se comprende como el error provocado a uno de los sujetos de la relación jurídica en un determinado evento con el fin de inducir, disimular o mantener en el error a tal sujeto a beneficio propio.

Ahora bien, es importante señalar que Robles Farías señala que el dolo y la mala fe son términos equivalentes por tratarse de una conducta maliciosa vista desde dos perspectivas: la positiva, que implica acciones activas como sugestión o artificio para inducir o mantener en el error, y la negativa, que implica un actuar pasivo por el mero disimulo para mantener en el error.⁵⁸ En consecuencia, al aludir al término de dolo como al de mala fe, se está haciendo referencia a lo mismo.

Aterrizando al caso concreto, en una primera etapa donde dolosamente la instalación cubierta comete la denegación de derechos laborales respecto a sus personas trabajadoras, estas acciones pueden manifestarse tanto en acciones activas como pasivas, ejemplificando algunas de estas son: realizar despidos, ejercer control respecto de un sindicato, realizar actos de hostigamiento como disuasión u omitir el pago de salarios o prestaciones pactados en el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, en una etapa posterior, las acciones pasivas son las que imperan, en razón de que se ha demostrado la existencia de denegación de derechos y por ende se ha realizado un plan de reparación, la instalación cubierta prescinde implementar tales medidas de forma parcial o total, con el fin de que tales situaciones no se vean subsanadas, implicando un disimulo para continuar con la situación de vulnerabilidad respecto a los derechos laborales de las personas trabajadoras debido a los beneficios que las empresas pudieran obtener respecto los acuerdos comerciales y tal situación.

En este sentido, cabe recalcar que el Gobierno de México ha reiterado su compromiso en cada uno de sus comunicados respecto el seguimiento de las quejas conforme al MLRR, muestra de su dedicación y empeño para garantizar que los derechos

⁵⁷ Robles Farías, Diego. **Teoría general de las obligaciones**. México. Oxford, 2011. Disponible en línea: <<https://es.scribd.com/document/632575097/Teoria-General-de-las-Obligaciones-Diego-Robles-Farias-z-lib-org-pdf>> (Consulta: Abril 13, 2024).

⁵⁸ Loc. Cit.

colectivos de las personas trabajadoras en el país sean aplicados y respetados conforme a la legislación laboral y las disposiciones internacionales.⁵⁹

Tal compromiso se ha observado con el cumplimiento de cada uno de los planes de reparación entre las Partes con el fin de evitar recurrir a un panel arbitral y en su caso eludir la imposición de sanciones comerciales al atender debidamente todas las solicitudes de revisión en el marco del MLRR.⁶⁰ No obstante, tal racha se rompió con el primer caso de incumplimiento del curso de reparación en el año 2022.

Manufacturas VU, S. de R.L. de C.V. es una empresa internacional dedicada principalmente a la industria automotriz, sus instalaciones se encuentran ubicadas en Estados Unidos y México, inclusive teniendo un alcance en instalaciones de Japón, China y Tailandia. Evidenciando su alto interés en los beneficios del T-MEC. Una instalación clave de Manufacturas VU ha sido su planta maquiladora ubicada en Piedras Negras, Coahuila.

El 21 de julio de 2022, por quinta vez en general, Estados Unidos solicitó formalmente a México revisar la supuesta denegación de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en la planta de Piedras Negras de Manufacturas VU, dado que la empresa no brinda igualdad de oportunidades de actividades sindicales a la Liga Sindical Obrera Mexicana como al Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora de la Industria Nacional de Accesorios y Maquinaria Pesada y de la Manufactura de Muebles Metálicos de Coahuila, adherido a la CTM.⁶¹

Ocho días más tarde, la Secretaría de Economía, a nombre del Gobierno de México admite la solicitud de revisión y en agosto se realizó la consulta para la constancia de representatividad donde las personas trabajadoras por primera vez decidieron que el sindicato que mejor representa sus intereses en la contratación colectiva es la Liga Sindical, además de realizar otras acciones como capacitaciones respecto del proceso de

⁵⁹ Gobierno de México. **México admite solicitud de revisión presentada por Estados Unidos al amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas en RV Fresh Foods**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-admite-solicitud-de-revision-presentada-por-estados-unidos-al-amparo-del-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-en-instalaciones?idiom=es>> (Consulta: Abril 10, 2024).

⁶⁰ Gobierno de México. **Concluye exitosamente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida de Manufacturas VU**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/articulos/concluye-exitosamente-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-de-manufacturas-vu-314553>> (Consulta: Abril 10, 2024).

⁶¹ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **United States Seeks Mexico's Review of Alleged Denial of Workers' Rights at Automotive Components Facility**. Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/july/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-automotive-components-facility>> (Consulta: Abril 10, 2024).

votación, emisión de una carta de neutralidad respecto actividades sindicales, entre otras. Dado por finalizado el 14 de septiembre de 2022 el MLRR de Manufacturas VU.⁶²

No obstante, en 2023, cuatro meses después del anuncio de la supuesta conclusión exitosa del mecanismo, Estados Unidos solicita a México una segunda revisión a Manufacturas VU, en razón de un denuncia presentada por la Liga Sindical donde alega nuevamente la denegación de derechos y el incumplimiento a las medidas de remediación asumidas en 2022, incluyendo entre otras declaraciones, fundamentalmente discriminación al sindicato independiente elegido y favoritismo de la empresa hacia el sindicato de la CTM.⁶³

Como resultado, México inició nuevamente una investigación y revisión y *“determinó que existen irregularidades graves y acciones determinantes por parte de la empresa para obstaculizar el libre ejercicio a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva dentro de Manufacturas VU”*⁶⁴, por lo que, por segunda ocasión el Gobierno de México y Estados Unidos acordaron un plan de reparación donde se incluyeron acciones para garantizar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores.⁶⁵

Hasta ese momento, ubicándonos en marzo de 2023, se creería que las acciones de remediación por la empresa hubieran iniciado, pues considero que en este caso, Manufacturas VU obtuvo una segunda oportunidad de remediar las denegaciones de derechos, sin que ante el incumplimiento del primer plan de remediación en 2022 se haya elevado ante el panel laboral.

Caso que aunque no se tiene documentada la razón por la que Estados Unidos como Parte reclamante no elevó el incumplimiento al panel laboral, como opinión

⁶² Concluye exitosamente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida de Manufacturas VU. Ob. Cit., párr. 1.

⁶³ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **FACT SHEET: The USMCA Rapid Response Mechanism Delivers for Workers.** Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/april/fact-sheet-usmca-rapid-response-mechanism-delivers-workers>> (Consulta: Abril 10, 2024).

⁶⁴ Gobierno de México. **El Gobierno de México concluye investigación sobre la solicitud presentada por el Gobierno de los Estados Unidos al amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida sobre una presunta denegación de derechos colectivos en la empresa Manufacturas VU, en Piedras Negras, Coahuila.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/el-gobierno-de-mexico-concluye-investigacion-sobre-la-solicitud-presentada-por-el-gobierno-de-los-estados-unidos-al-amparo>> (Consulta: Abril 12, 2024).

⁶⁵ Gobierno de México. **Los Gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan un plan de reparación para Manufacturas VU en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/los-gobiernos-de-mexico-y-estados-unidos-acuerdan-un-plan-de-reparacion-para-manufacturas-vu-en-el-marco-del>> (Consulta: Abril 12, 2024).

personal podría especular que entre México y Estados Unidos hubo un acuerdo tácito por el que se evitaría a toda costa el panel laboral, pues escalar el conflicto por la quinta queja laboral desde la integración del mecanismo al T-MEC, evidenciaría la falta de aptitud por el país para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras y la posible falta de efectividad de la herramienta del MLRR.

A pesar de tal oportunidad para reparar su reincidencia en violaciones a la libertad sindical y negociación de los trabajadores, el 10 de octubre de 2023, Estados Unidos emitió una declaración confirmando el cierre de las instalaciones de Manufacturas VU en Piedras Negras, Coahuila, poniendo fin a sus operaciones en México, por ser la instalación de Coahuila la única en el país, en vez de cumplir con los términos del plan de remediación.⁶⁶

Demostrando que la instalación cubierta de Manufacturas VU prefirió concluir sus operaciones antes de que la situación se resolviera por completo y hubiera posibilidad, por tener una segunda determinación de denegación de derechos de que se impusieran medidas como la *“suspensión del tratamiento arancelario preferencial para dichas mercancías; la imposición de sanciones sobre dichas mercancías o servicios; o la denegación de la entrada de dichas mercancías.”*⁶⁷

El caso de Manufacturas VU es una clara ejemplificación por la que no solo una, sino dos veces se ha presentado una queja laboral parte del MLRR en el marco del T-MEC contra una misma instalación cubierta y ha resultado en un incumplimiento categórico a las resoluciones emitidas por las autoridades tanto de México como de Estados Unidos.

Lo anterior establece un precedente alarmante, ya que además de poner en duda la eficacia del Mecanismo, sugiere una forma por el que las empresas que están siendo investigadas, puedan eludir las posibles sanciones, responsabilidades y de alguna forma controlar la mala reputación de su imagen corporativa al simplemente cerrar sus operaciones en el país en el que se haya presentado la queja, como lo fue el caso de Manufacturas VU en México.

⁶⁶ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **United States Statement on the Remediation Plan at Manufacturas VU Facility**. Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/october/united-states-statement-remediation-plan-manufacturas-vu-facility>> (Consulta: Abril 13, 2024).

⁶⁷ **Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá**. Ob. Cit., p. 1493.

En todo caso, la experiencia negativa de las personas trabajadoras despedidas tras el cierre de Manufacturas VU no terminó, pues el Gobierno de México anunció inspecciones a centros de trabajo en Piedras Negras, Coahuila, ante la presunta existencia de listas de exclusión, o también conocidas como “listas negras”, que incluyen los nombres y afiliaciones sindicales de las personas despedidas de Manufacturas VU y de esta forma les impide colocarse nuevamente en el mercado laboral.⁶⁸ Un ejemplo de la falta de aptitud de las autoridades mexicanas para la aplicación efectiva de la legislación laboral al no garantizar y proteger los derechos colectivos de las personas trabajadoras del país.

Estos hechos han dado pie a que el gobierno federal mexicano construya un nuevo esquema de inspección laboral, en el cual, si bien anteriormente no se realizaban inspecciones a los centros de trabajo en materia sindical, ahora se llevarán a cabo inspecciones en materia colectiva mediante una serie de preguntas destinadas a identificar indicios de injerencia patronal en la vida sindical y denegaciones de derechos, tales como la creación de listas negras que obstaculizan el acceso de las personas trabajadores a un empleo digno.

Hasta el momento dicho programa aún se encuentra en piloto y únicamente se ha implementado exclusivamente en los casos relacionados con el Mecanismo, pero se espera se despliegue en otras empresas para monitorear tales cuestiones.⁶⁹

Esta propuesta realmente interpreta como una intención por parte del gobierno mexicano para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales, identificando malas prácticas que las empresas siguen realizando a pesar de la reforma laboral de 2019 y la posibilidad de activación del MLRR, los cuales buscan suprimir el proteccionismo e intervencionismo indebido por parte de las empresas y sindicatos.

Sin embargo, para realmente fortalecer de manera efectiva los roles de vigilancia e inspección, es imprescindible un cambio cultural y que en vista de denegaciones de derechos, haya una fuerza coercitiva que no sólo imponga sanciones económicas a las

⁶⁸ Gobierno de México. **El Gobierno de México anuncia inspecciones a centros de trabajo en Piedras Negras, Coahuila.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/stps/prensa/el-gobierno-de-mexico-anuncia-inspecciones-a-centros-de-trabajo-en-piedras-negras-coahuila?idiom=es>> (Consulta: Abril 13, 2024).

⁶⁹ Del Pilar Martínez, María. **“Injerencia laboral, nuevo esquema de inspección para frenar quejas laborales del T-MEC”.** Ciudad de México: Septiembre 11, 2024. Disponible en línea: **El Economista.** Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Injerencia-laboral-nuevo-esquema-de-inspeccion-para-frenar-quejas-laborales-del-T-MEC-20240911-0091.html>> (Consulta: Septiembre 15, 2024).

empresas responsables sino que también establezca mecanismos efectivos que aseguren una reparación integral de los derechos vulnerados, promoviendo la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas, la transparencia en los procesos sindicales y la garantía de prevención de futuras violaciones. La base de tales cuestiones radica en el fortalecimiento de una cultura de respeto íntegro a los derechos laborales a nivel nacional, respaldado por políticas públicas claras y un compromiso continuo por parte de los tres poderes de gobierno.

Ejemplificando un segundo caso de incumplimiento al plan de resolución del MLRR, se encuentra la novena queja laboral en general. Goodyear SLP, S. de RL de CV es una empresa multinacional con presencia en Estados Unidos, América Latina y Europa. El 22 de mayo de 2023, Estados Unidos solicitó a México revisar la supuesta denegación de derechos en la planta de fabricación de llantas operada por Goodyear en la ciudad y estado de San Luis Potosí, en razón de la petición por la Liga Sindical Obrera que alegaba el incumplimiento al contrato ley de la industria hulera por la empresa, inclusive habiendo firmado un contrato colectivo de trabajo con la CTM que incluía beneficios inferiores al contrato ley, además de irregularidades en la consulta de legitimación del contrato colectivo por robo de urnas.⁷⁰

Posteriormente, México admite a revisión y determina la existencia de evidencia suficiente y creíble de una denegación de derechos, por lo que, en julio de 2023 se acuerda el plan de reparación y se establece la aplicación del contrato ley de la industria hulera al asentar prestaciones más benéficas a las personas trabajadoras, sin perjuicio de que un contrato colectivo pueda cubrir la instalación, así como otras acciones y compromisos en coordinación con la STPS y el CFCRL como capacitación y apoyo en los procesos de votación interna, teniendo hasta el 19 de enero de 2024 para realizar las acciones de remediación.⁷¹

⁷⁰ Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **United States Seeks Mexico's Review of Alleged Denial of Workers' Rights at Goodyear SLP**. Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-goodyear-slp>> (Consulta: Abril 13, 2024).

⁷¹ Gobierno de México. **México anuncia Plan de Reparación en la instalación de fabricación de llantas de Goodyear en San Luis Potosí**. Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-anuncia-plan-de-reparacion-en-la-instalacion-de-fabricacion-de-llantas-de-goodyear-en-san-luis-potosi?idiom=es>> (Consulta: Abril 13, 2024).

No obstante, en este punto hay dos cuestiones que evidenciar respecto la continuidad del contrato ley, la primera es respecto a su vigencia y la segunda del marco de aplicación del contrato colectivo.

Primeramente, es importante establecer que de acuerdo con el Capítulo IV Contrato Ley de la LFT, establece que el contrato ley es:

“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

Mientras el contrato ley se encuentre vigente, el CFCRL no tramitará ningún contrato colectivo en esa rama industrial y se aplicará ante cualquier disposición en contrario contenido en el contrato colectivo, aplicando siempre las estipulaciones más favorables a la persona trabajadora.

El contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados, mismo que aplica a la instalación cubierta de Goodyear y otras 14 empresas más de la industria, no se había sometido a revisión desde 2015, es decir, por más de ocho años a fecha del caso de la queja laboral por el MLRR a Goodyear. Por lo que, especialistas del sector empresarial alegaban la imposibilidad de aplicación del mismo por su vigencia pactada hasta 2017, además que interferiría en legitimaciones realizadas y se tendrían que hacer modificaciones a los mismos.⁷²

En un primer momento, se alega inaplicación respecto a su vigencia, pues el hecho que no estuviere supuestamente vigente implicó que el CFCRL admitiera a trámite demás contratos colectivos, aún y cuando la LFT en su artículo 420 señala que, si no se solicita la revisión o ejerce el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará hasta por un periodo igual al que se hubiere fijado para su duración, siendo hasta 2019 tal ampliación.

En un segundo momento, si nos adentramos en la cuestión que claramente ante 6 años en el transcurso del tiempo por el cuál no se había revisado, se entendería que la realidad del contrato ley se encontraría en términos inferiores de beneficios a los contratos

⁷² Del Pilar Martínez, María. “Aplicar Ley de la Industria de Hule en Goodyear es imposible: especialistas”. Ciudad de México: Junio 12, 2023. Disponible en línea: **El Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Aplicar-Ley-de-la-Industria-de-Hule-en-Goodyear-es-imposible-especialistas-20230612-0109.html>> (Consulta: Abril 13, 2024).

colectivos que se estuvieren pactando posteriormente, por lo que implicaría la predominancia de los contratos colectivos pactados en momentos posteriores.

Para resolver tales cuestiones, de acuerdo con un criterio aislado de la novena época emitido por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, establece que en los artículos 6 y 18 de la LFT se enuncia el principio *in dubio pro operario*, el cual prevé la aplicación inmediata, tanto de las disposiciones laborales nacionales y de los tratados celebrados por el país en términos del artículo 133 de la Constitución que mayormente benefician a la persona trabajadora, a partir de la fecha de la vigencia, siempre que tales aplicaciones se consideren las finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 de la LFT respecto del equilibrio de factores entre la producción y la justicia social para promover un trabajo plenamente digno o decente en todas las relaciones laborales, especialmente incluyendo el “*respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*”⁷³

En este sentido, bajo el argumento que se aplicarán las disposiciones más beneficiosas a la persona trabajadora, se extrae que el Gobierno de México utilizó predominantemente tal argumento para justificar la aplicación del contrato ley de la industria hulera, pues al anunciar el plan de reparación en la instalación de Goodyear se cita tal cuestión:

*“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (STPS) determinó que en Goodyear-SLP, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados (“Contrato Ley”) establece prestaciones más benéficas a las personas trabajadoras sindicalizadas que estén involucradas en la transformación del hule en productos terminados y sus actividades relacionadas, sin perjuicio de cualquier contrato colectivo de trabajo que cubra la instalación en cuestión.”*⁷⁴

El contrato ley de la industria hulera cubría prestaciones superiores al contrato colectivo que se intentó pactar entre Goodyear y la CTM de al menos un 31% superiores, de acuerdo con un comunicado de la Liga Sindical.⁷⁵ Mismo que fue rechazado por un 83% de las personas trabajadoras con derecho a votar en la consulta de legitimación del

⁷³ PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTÍCULOS 6o. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave I.3o.T.20 L (SJF: 9a época, Abril de 1996, página 439) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/202729>> (Consulta: Abril 14, 2024).

⁷⁴ Gobierno de México. México anuncia Plan de Reparación en la instalación de fabricación de llantas de Goodyear en San Luis Potosí. Ob. Cit. p. 1.

⁷⁵ Del Pilar Martínez, María. “Aplicar Ley de la Industria de Hule en Goodyear es imposible: especialistas”. Ob. Cit., párr. 7.

contrato colectivo en la planta de San Luis Potosí de Goodyear, proceso que contó con la participación de verificadores del CFCRL, de la CNDH y demás observadores independientes por la importancia de tal determinación ante las Partes.⁷⁶

En habidas cuentas la determinación del plan de reparación para aplicar el contrato ley de la industria hulera era imperativo, dado que el Gobierno de México con el fin de resolver la queja laboral y evitando la instalación de un panel arbitral, al avalar la obligatoria aplicación del convenio de la industria hulera extinto por medio de su plan de remediación, sentó así un precedente adverso que no solo impacta a la industria hulera, sino a las demás seis industrias del país en las que prevalecen el contrato ley de su industria.

No obstante, aún pactada la aplicación por medio del plan de reparación y con el monitoreo interno de la STPS y del CFCRL para el debido cumplimiento, la Liga Sindical denunció que los representantes legales de Goodyear trataban de acordar la continuidad del contrato colectivo el 12 de enero de 2024.

Un incumplimiento oculto, pues aunque efectivamente se aplicaría el contrato ley, la empresa pretendía excluir del mismo a trabajadores sindicalizados en el área de mantenimiento y de inspección al querer considerarlos como trabajadores de confianza, aún y cuando esos puestos de trabajo no se mencionan como trabajadores de confianza en el contrato ley o conforme a la naturaleza de sus funciones sean catalogadas como tal, en términos contables alrededor de 400 personas trabajadoras sindicalizadas se esperaba sean catalogadas así.⁷⁷

Finalmente, tres días antes del término del plazo establecido para cumplir con el plan de reparación, el 16 de enero de 2024, anunciaron la firma de cinco convenios para la efectiva aplicación del contrato ley, comprometidos a aplicar salarios y prestaciones previstos en el contrato colectivo negociado en 2022 que sean superiores a los pactados

⁷⁶ Gobierno de México. **Trabajadores de Goodyear en San Luis Potosí deciden dar por terminado su contrato colectivo.** Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/trabajadores-de-goodyear-en-san-luis-potosi-deciden-dar-por-terminado-su-contrato-colectivo?idiom=es>> (Consulta: Abril 14, 2024).

⁷⁷ Del Pilar Martínez, María. **“Sindicato denuncia que la empresa Goodyear SLP busca incumplir contrato ley”.** Ciudad de México: Enero 12, 2024. Disponible en línea: **El Economista.** Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-denuncia-que-la-empresa-Goodyear-SLP-busca-incumplir-contrato-ley-de-la-industria-hulera-20240112-0054.html>> (Consulta: Abril 13, 2024).

en el contrato ley y, retomando las categorías de los puestos de trabajo planteados por la Liga Sindical, además de otras acciones que se establecen en el plan de reparación.

Si bien el caso de Goodyear se resolvió antes del término del plazo establecido en el plan de reparación para el cumplimiento del mismo, la Liga Sindical expuso que tanto el Gobierno de México como de Estados Unidos estaban presionando para alcanzar un acuerdo⁷⁸, lo que genera inquietud si verdaderamente el acuerdo refleja la reparación de las violaciones o resultó ser un simple intento apresurado de ambos gobiernos para dar por concluido el asunto. Cuestionando de esta forma la legitimidad del proceso de reparación y su efectividad para garantizar el respeto pleno de los derechos laborales colectivos.

Ambas empresas, tanto Manufacturas VU como Goodyear son una clara ejemplificación de que, aunque se establezca una resolución para la controversia por denegación de derechos colectivos, esta determinación puede ser temporal o insuficiente, lo que conlleva a una disminución de los derechos de las personas trabajadoras sindicalizadas.

Demostrando en este sentido el incumplimiento categórico doloso y/o de mala fe a las resoluciones emitidas por las autoridades del MLRR por parte de las empresas, ya sea en una etapa ulterior o previa al término del plazo establecido para el cumplimiento del curso de remediación.

La posibilidad de que los planes de remediación acordados entre los Estados, la empresa y el sindicato, conforme al marco legal internacional especializado en materia laboral, como lo es el T-MEC, puedan ser incumplidos, resalta la importancia de una regulación adecuada para abordar esta limitación jurídica.

La necesidad de una regulación sólida se evidencia cuando los planes de remediación bajo el T-MEC no puedan ser ejecutados, lo que puede resultar en una resolución insuficiente para las disputas laborales, afectando los derechos de los trabajadores sindicalizados así como de cuestionar la capacidad de la Parte demandada en el monitoreo del seguimiento del cumplimiento, pues permitió que una empresa sujeta

⁷⁸ Gascón, Verónica. *“Negociación sindical y Goodyear SLP”*. Ciudad de México: Enero 16, 2024. Disponible en línea: **El Norte. Empresas** <<https://busquedas.gruporeforma.com/elnorte/Documento/Web.aspx?id=6589202|ArticulosCMS&url=https://img.gruporeforma.com/imagenes/ElementoRelacionado/11/659/10658613.jpg&text=sindicato&tit=>> (Consulta: Abril 14, 2024).

a dos revisiones bajo el marco del mecanismo cierre sus operaciones y, otra tratara de disimular el cumplimiento del plan de remediación.

CONCLUSIONES

En la presente tesis, se realizó una investigación con el objetivo de contestar la pregunta de investigación planteada inicialmente: ¿qué pasaría si el MLRR tiene restricciones jurídicas por el cual se limite la protección y la reparación integral de los derechos sindicales y de negociación colectiva a las personas trabajadoras? El objetivo es determinar si el Mecanismo es la herramienta ideal para la reparación de las denegaciones de derechos colectivos en México, a pesar de los vacíos legislativos y asimetrías en las relaciones entre los Estados miembros.

El propósito de esta investigación ha sido realizar un análisis dogmático-sociológico, con la intención de exponer de forma detallada dos de las más interesantes limitaciones del Mecanismo que han salido a la luz ante sus activaciones. Esta información es útil para comprender que, a pesar de los beneficios potenciales del MLRR, considero que no hay un verdadero aprovechamiento en su aplicación para los países de América del Norte, lo cual tiene sentido dada la multiplicidad de restricciones que enfrenta. En este contexto, la crítica de la tesis versa respecto a la limitación del acceso a la justicia transparente y efectiva de los entes empresariales, organismos sindicales y de las personas trabajadoras, puesto que se descuida de forma trascendental el principio de seguridad jurídica y legalidad.

En el primer capítulo abordamos la renegociación del T-MEC y la introducción del MLRR, una herramienta vinculada al capítulo 23 laboral del tratado, el cual tiene por objetivo proteger y reparar de manera integral violaciones de libertad sindical y negociación colectiva. Este acuerdo refleja el claro compromiso de México, Estados Unidos y Canadá con el mejoramiento de las condiciones laborales, brindando un procedimiento de denuncia y resolución de controversias que permite atribuir sanciones comerciales en caso de incumplimiento.

Sin embargo, durante el estudio de su sustanciación, desde la activación del MLRR hasta la imposición de sanciones, se revela que existe una desproporcionalidad entre las obligaciones asumidas por las partes. Esto incluye el uso excesivo y unilateral de la herramienta por parte de Estados Unidos contra México, su activación por organismos sindicales como medio de presión política y económica, la falta de transparencia documental en cuanto a las quejas formales y, la disparidad en los

protocolos internos de activación por Estados Unidos y Canadá, lo que en la práctica limita la capacidad de acción de México. El MLRR ha sido empleado bajo una lógica de proteccionismo, basado en la buena fe de la Parte reclamante, lo que vulnera el derecho al debido proceso, seguridad jurídica y presunción de inocencia, ya que no existe una igualdad de circunstancias para desahogar el procedimiento de forma equitativa.

La carga de control enfocada hacia México ha permitido que Estados Unidos y Canadá tengan un papel de injerencia activa en los asuntos de orden nacional en materia laboral, supuesto que México ha permitido desde un inicio, ya que debemos de recordar que un país al suscribirse a un tratado acepta ceder parte de su soberanía. Por lo que, más allá de plantear el MLRR como una herramienta desproporcionada con limitantes, se refleja la asimetría en el compromiso continuo con la protección de la libertad sindical y negociación colectiva. Inclusive, en un futuro se proyecta la expansión de los supuestos de activación a otras áreas, como en casos de hostigamiento, intimidación, represalias, entre otros.

En el segundo capítulo, se reconoce el alcance del Mecanismo en la protección de los derechos de las personas trabajadoras, examinando aspectos claves como las instalaciones cubiertas que pueden ser objeto de activación, las denegaciones a derechos sindicales y de negociación colectiva, la celeridad del proceso comparado con un procedimiento judicial, la posibilidad de imponer sanciones comerciales y la exposición de casos en medios nacionales e internacionales. Todo esto refuerza el papel del MLRR como herramienta que busca fortalecer el cumplimiento de la normativa en materia colectiva.

No obstante, justamente por lo anterior se visualizan restricciones a las que el Mecanismo se enfrenta durante las fases de investigación, desahogo y resolución, focalizándose en la contraposición de las disposiciones del Mecanismo con la Constitución mexicana y el incumplimiento de las resoluciones establecidas en los planes de remediación, cuestiones que denotan la necesidad del perfeccionamiento del MLRR para garantizar el debido proceso y la seguridad jurídica de las partes.

Por medio del estudio de la contraposición constitucional hacia el Mecanismo, se revelan dos conflictos principales. Primero, partimos de la base que los responsables de resolver las disputas entre las personas trabajadoras y los patrones en México son los

tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuestión que se contrapone con el intervencionismo del Mecanismo en los conflictos laborales de orden nacional, lo que genera una contraposición de atribuciones que debe ser resuelta mediante la observación del principio pro persona y el principio de proporcionalidad, ambos principios con el enfoque de que las personas interesadas puedan optar por el procedimiento que mejor garantice el ejercicio de sus derechos y los proteja de forma más amplia, es decir, pudiendo presentar su caso de denegación de derechos colectivos frente a los tribunales laborales o ante MLRR.

El segundo caso de conflicto constitucional surge al estudiar la figura de los agregados laborales de Estados Unidos en México, cuyas atribuciones de monitorear y hacer cumplir las obligaciones laborales en el territorio mexicano violan el artículo 4 de la Constitución, representando una injerencia activa en la soberanía mexicana al pretender tomar parte en las atribuciones conferidas de forma exclusiva al Gobierno mexicano. A pesar de lo anterior, en vista de que hay intereses políticos y económicos entre los Estados que no se pueden discutir pues no son de acceso público, lo cual es una limitación continua en la presente investigación, México ha consentido la presencia de los agregados laborales bajo la premisa de que su función es de asistencia técnica y coordinación. En este sentido, a fin de preservar la soberanía mexicana y como mecanismo diplomático, nuestro Gobierno pudiera optar por declarar a los agregados laborales como personas non gratas en cualquier momento y sin la necesidad de exponer motivación si considera que su labor representa una injerencia indebida.

Finalmente, en relación con el incumplimiento doloso y/o de mala fe de las resoluciones establecidas en el plan de remediación por parte de las empresas involucradas u organismos sindicales, se ha evidenciado la incapacidad del Gobierno mexicano para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras a pesar de ser su obligación observar el cumplimiento con lo establecido en los planes de remediación. Esta realidad pone en duda la efectividad del MLRR, aunado a la intención general de los involucrados de no elevar las quejas al panel laboral, perpetúa la vulneración de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Ante estas prácticas indebidas, es importante evidenciar el esfuerzo que el gobierno federal está realizando por constituir un programa de despliegue a nivel nacional

que incluya una nueva forma de inspección sindical a los centros de trabajo para identificar indicios de injerencia patronal en la vida sindical, denegaciones de derechos y cualquier otro supuesto que obstaculice el acceso de las personas trabajadoras a un empleo digno. Es importante la coordinación estrecha para fortalecer el desahogo del Mecanismo entre las autoridades laborales mexicanas en conjunto con las de la Parte reclamante, con el fin de brindar un cumplimiento oportuno y así garantizar la reparación integral de los derechos laborales colectivos de las personas trabajadoras.

Por lo expuesto a lo largo de la presente investigación y en consideración con las limitaciones mencionadas, se propone que durante la revisión integral del tratado comercial en el año de 2026:

- Se valore la integración puntual de un lineamiento unificado de implementación, con el fin de mitigar la disparidad entre los Estados y se garantice el principio de seguridad jurídica de las partes involucradas.
- Se establezca un artículo en el Anexo 31-A relativo a la transparencia y publicidad de los documentos del procedimiento, al menos para las partes involucradas en la activación.
- Se expandan las causales de activación para que haya una ampliación en los sujetos capaces de solicitar una queja, de forma ejemplificativa más no limitativa: discriminación por motivos de origen étnico o nacional, trabajo infantil, condiciones de salud y seguridad, y cualquier otra que atende contra la dignidad humana de las personas trabajadoras.
- Se invite a que más sujetos observen el cumplimiento de los planes de remediación, como las organizaciones sindicales u organismos internacionales de derechos humanos, sin que se limite a las Partes o a la instalación cubierta.

No obstante, previendo que existen intereses comerciales de los sectores públicos como privados de los países de América del Norte para seguir consintiendo o no acuerdo comercial en 2026, se puede plantear la posibilidad de nueva renegociación del T-MEC donde se permita reconfigurar puntualmente los apartados mencionados, brindando así una mayor seguridad jurídica, transparencia y protección a los involucrados, con el fin de

seguir reforzando el impacto del tratado en una defensa verdadera de los derechos de las personas trabajadores.

En mi opinión, el Mecanismo ha sido funcional para la resolución parcial o integral de la mayoría de los casos que se han planteado, pero ha quedado claro que tiene limitaciones jurídicas y materiales, desde su planteamiento hasta la resolución de los casos que necesitan, mismos que deben ser modificados. A pesar de estas limitaciones, es una herramienta que evidentemente sigue y seguirá aplicándose por las Partes, ya que visibiliza las violaciones a los derechos laborales e incentiva tanto a las Partes como a las empresas y organizaciones sindicales a cumplir de forma efectiva con los compromisos y estándares laborales colectivos, reiterando su compromiso continuo para garantizar que la realidad laboral observada sea tanto a nivel jurídico como práctico.

El MLRR es una figura viva en constante evolución debido a los casos y por la información que genera, por lo que no es posible dar por concluido su estudio de áreas de oportunidad. Lo único que podemos hacer es seguir analizando los precedentes y estimular su empleo. Es relevante destacar que de la presente investigación surgen diversos cuestionamientos que serían importantes abordar en estudios posteriores, tales como: ¿Cómo influirá el cambio en la administración de México y Estados Unidos en 2024 en el T-MEC? ¿Cómo afectaría una reevaluación de las atribuciones de los agregados laborales ante la persistencia unilateral de activación hacia México? ¿Será suficiente la capacidad operativa y presupuestaria de los entes involucrados para gestionar un aumento significativo de quejas laborales, en caso de una expansión de los supuestos de activación? ¿Cómo influirá el sindicalismo independiente en la revisión de 2026 del T-MEC? ¿Por qué hay una preferencia en la administración de justicia ante la elección del MLRR o un proceso judicial?

En última instancia, dejo una sensación de urgencia y responsabilidad de cara a la revisión de 2026 del T-MEC, donde será esencial que se aborden estos escenarios para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las partes involucradas, respetando el principio del debido proceso, presunción de inocencia y, sobre todo, la seguridad jurídica, con el fin de que el desahogo del MLRR sea en circunstancias justas para todos los implicados.

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Acua Popocatl, Raúl, Jiménez Bautista, Selene e Ibarra Zavala, Darío. *“La negociación de las reglas de origen en el T-MEC, implicaciones para su puesta en práctica”*. Disponible en línea: <<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-43>>.

Ángel De La Paz, José. **Entrada del T-MEC: oportuna frente a COVID-19; beneficios no llegarán solos**. Disponible en línea: EGADE Business School <<https://egade.tec.mx/es/blog/entrada-del-t-mec-oportuna-frente-covid-19-beneficios-no-llegaran-solos>>.

Consejo Coordinador Empresarial. **Cuestionario para Evaluar en la Esfera de Cumplimiento de los Patrones si se Respetan los Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva**. Disponible en línea: <<https://www.ccetmec.mx/wp-content/uploads/2020/08/Cuestionario-T-MEC-MLRR-FINAL-03082020.pdf>>.

Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento. **Anexo – Lineamientos de procedimiento del T-MEC**. Disponible en línea: Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/FRN_USMCAProceduralGuidelines_Spanish.pdf>.

Del Pilar Martínez, María. *“Aplicar Ley de la Industria de Hule en Goodyear es imposible: especialistas”*. Ciudad de México: Junio 12, 2023. Disponible en línea: **El Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Aplicar-Ley-de-la-Industria-de-Hule-en-Goodyear-es-imposible-especialistas-20230612-0109.html>>.

Del Pilar Martínez, María. *“Injerencia laboral, nuevo esquema de inspección para frenar quejas laborales del T-MEC”*. Ciudad de México: Septiembre 11, 2024. Disponible en línea: **El Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Injerencia-laboral-nuevo-esquema-de-inspeccion-para-frenar-quejas-laborales-del-T-MEC-20240911-0091.html>>.

Del Pilar Martínez, María. *“Sindicato denuncia que la empresa Goodyear SLP busca incumplir contrato ley”*. Ciudad de México: Enero 12, 2024. Disponible en línea: **El Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-denuncia-que-la-empresa-Goodyear-SLP-busca-incumplir-contrato-ley-de-la-industria-hulera-20240112-0054.html>>.

Denza, Eileen. **Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas**. Disponible en línea: United Nations Audiovisual Library of International Law <https://legal.un.org/avl/pdf/ha/vcdr/vcdr_s.pdf>.

Encinas Nájera, Alejandro, Ceballos Gaytardo, Ingrid y Gamboa Guerrero, Ernesto. **T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una Guía de Acción para México**. Disponible en línea: Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Economía <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf>.

Gascón, Verónica. **“Negocian sindicato y Goodyear SLP”**. Ciudad de México: Enero 16, 2024. Disponible en línea: **El Norte**. Empresas <<https://busquedas.gruporeforma.com/elnorte/Documento/Web.aspx?id=6589202|ArticulosCMS?url=https://img.gruporeforma.com/imagenes/ElementoRelacionado/11/659/10658613.jpg&text=sindicato&tit=>>>.

Gascón, Verónica. **“Preocupa a Gobierno imagen por paneles”**. Ciudad de México: Abril 24, 2024. Disponible en línea: **El Norte**. Empresas <<https://busquedas.gruporeforma.com/elnortev2/Documento/Web.aspx?id=1s6686418d&url=https://img.gruporeforma.com/imagenes/ElementoRelacionado/10/538/9537462.jpg&text=mecanismo+laboral+de+respuesta+rapida&tit=>>>.

Gobierno de México. **Concluye exitosamente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida de Manufacturas VU**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/articulos/concluye-exitosamente-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-de-manufacturas-vu-314553>>.

Gobierno de México. **El Gobierno de México anuncia inspecciones a centros de trabajo en Piedras Negras, Coahuila**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/stps/prensa/el-gobierno-de-mexico-anuncia-inspecciones-a-centros-de-trabajo-en-piedras-negras-coahuila?idiom=es>>.

Gobierno de México. **El Gobierno de México concluye investigación sobre la solicitud presentada por el Gobierno de los Estados Unidos al amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida sobre una presunta denegación de derechos colectivos en la empresa Manufacturas VU, en Piedras Negras, Coahuila**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/el-gobierno-de-mexico-concluye-investigacion-sobre-la-solicitud-presentada-por-el-gobierno-de-los-estados-unidos-al-amparo>>.

Gobierno de México. **Los Gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan un plan de reparación para Manufacturas VU en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/los-gobiernos-de-mexico-y-estados-unidos-acuerdan-un-plan-de-reparacion-para-manufacturas-vu-en-el-marco-del>>.

Gobierno de México. **México admite solicitud de revisión presentada por Estados Unidos al amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas en RV Fresh Foods**. Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-admite-solicitud-de-revision-presentada-por>>.

estados-unidos-al-amparo-del-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-en-instalaciones?idiom=es>.

Gobierno de México. **México anuncia Plan de Reparación en la instalación de fabricación de llantas de Goodyear en San Luis Potosí.** Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-anuncia-plan-de-reparacion-en-la-instalacion-de-fabricacion-de-llantas-de-goodyear-en-san-luis-potosi?idiom=es>>.

Gobierno de México. **México concluye exitosamente la investigación interna de la solicitud de revisión en Tecnología Modificada conforme al MLRR del T-MEC.** Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-concluye-exitosamente-la-investigacion-interna-de-la-solicitud-de-revision-en-tecnologia-modificada-conforme-al-mlrr-del-t-mec>>.

Gobierno de México. **México concluye la investigación interna de la solicitud de revisión en Fujikura Automotive México,** conforme al Mecanismo Laboral... Disponible en línea: Secretaría de Economía <<https://www.gob.mx/se/prensa/mexico-concluye-la-investigacion-interna-de-la-solicitud-de-revision-en-fujikura-automotive-mexico-conforme-al-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec>>.

Gobierno de México. **México y EU cierran exitosamente caso Servicios Industriales González conforme al MLRR en Instalaciones Específicas del T-MEC.** Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-eu-cierran-exitosamente-caso-servicios-industriales-gonzalez-conforme-al-mlrr-en-instalaciones-especificas-del-t-mec?idiom=es-MX>>.

Gobierno de México. **Se firma el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).** Disponible en línea: Autor <<https://www.gob.mx/se/articulos/se-firma-el-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec>>.

Gobierno de México. **Trabajadores de Goodyear en San Luis Potosí deciden dar por terminado su contrato colectivo.** Disponible en línea: Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<https://www.gob.mx/stps/prensa/trabajadores-de-goodyear-en-san-luis-potosi-deciden-dar-por-terminado-su-contrato-colectivo?idiom=es>>.

Government of Canada. **Government of Canada closes first complaint received under the Canada–Mexico Facility-Specific Rapid Response Labour Mechanism.** Disponible en línea: Autor <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2023/07/government-of-canada-closes-first-complaint-received-under-the-canadamexico-facility-specific-rapid-response-labour-mechanism.html>>.

INCOMEX. **¿Cómo funciona el Mecanismo Laboral del T-MEC?** Disponible en línea: Autor <<https://incomex.org.mx/index.php/2024/01/26/como-funciona-el-mecanismo-laboral-del-t-mec/>>.

López Rodríguez, Luis, Acosta, Alicia y Romero Castellero, Gabriela. **Antecedentes e Implicaciones Laborales del TMEC**. Disponible en línea: <<https://www.kroy.com.mx/noticia/antecedentes-e-implicaciones-laborales-del-tmec/>>.

Macías Vázquez, Ma Carmen. **La Nueva Justicia Laboral en México: Instituciones Jurídicas Implementadas**. Disponible en línea: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>>.

Medellín Urquiaga, Ximena. **Principio pro persona**. México, CIADH, Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos, 2013, p. 68. Disponible en línea: Corte Interamericana de Derechos Humanos <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37507.pdf>>.

Morales, Roberto. ***“La Casa Blanca propone 45 millones de dólares para oficina laboral en México”***. Ciudad de México: Abril 16, 2024. Disponible en línea: **EL Economista**. Empresas <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/La-Casa-Blanca-propone-45-millones-de-dolares-para-oficina-laboral-en-Mexico-20240416-0006.html>>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Aviso del Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento: Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC**. Disponible en línea: Autor <https://ustr.gov/sites/default/files/Aviso%20de%20Comit%C3%A9%20Laboral%20Interinstitucional%20para%20Monitoreo%20y%20Cumplimiento%20Lineamientos%20de%20procedimiento%20para%20las%20peticiones%20de%20conformidad%20con%20el%20T-MEC_0.pdf>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Chapter 31 Annex A; Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism**. Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **FACT SHEET: The USMCA Rapid Response Mechanism Delivers for Workers**. Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/april/fact-sheet-usmca-rapid-response-mechanism-delivers-workers>>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **Preguntas frecuentes sobre las maneras de plantear al gobierno de los EE. UU. asuntos laborales relativos al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Sección A: Línea directa por internet; Sección B: Peticiones: las peticiones del mecanismo**. Disponible en línea: Autor <https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/preguntas-frecuentes-sobre-las-maneras-de-plantear-al-gobierno-de-los-ee-uu-asuntos-laborales#_Secci%C3%B3n_B:_Peticiones>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **United States Statement on the Remediation Plan at Manufacturas VU Facility**. Disponible en línea: Autor <<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. **United States Seeks Mexico's Review of Alleged Denial of Workers' Rights at Automotive Components Facility.** Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2022/july/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-automotive-components-facility>>.

Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos. **United States Seeks Mexico's Review of Alleged Denial of Workers' Rights at Goodyear SLP.** Disponible en línea: Autor <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-goodyear-slp>>.

Puyana, Alicia. “*Del Tratado de Libre Comercio de América del Norte al Acuerdo México-Estados Unidos-Canadá. ¿Nuevo capítulo de la integración México-Estados Unidos?*”. Disponible en línea: <<https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v87n347/2448-718X-ete-87-347-635.pdf>>.

Rethink Trade. **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.** Disponible en línea: American Economic Liberties Project <https://rethinktrade.org/wp-content/uploads/2022/09/RRM-Primer_Spanish_Web_FV.pdf>.

Reynoso Castillo, Carlos. “*Aspectos laborales en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*”. Junio 11, 2021. Disponible en línea: Revista del Departamento de Derecho de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. No. 105-106 <<https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1589>>.

Robles Fariás, Diego. **Teoría general de las obligaciones.** México. Oxford, 2011. Disponible en línea: <<https://es.scribd.com/document/632575097/Teoria-General-de-las-Obligaciones-Diego-Robles-Farias-z-lib-org-pdf>>.

Saldaña Pérez, Juan Manuel. “*Panel Laboral General y Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas del T-MEC*”. Marzo 18, 2021. Disponible en línea: **UACJ, Revista Especializada en Investigación Jurídica.** No. 9, 2021 <<http://dx.doi.org/10.20983/reij.2021.2.4>>.

Secretaría de Economía (México). **Capítulo 23 Laboral.** Disponible en línea: Autor <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485094/Reporte-TMEC_n10-esp_20190812_a.pdf>.

Secretaría de Relaciones Exteriores (México). **Informa el Gobierno de EE. UU. de manera oficial que los agregados laborales no desempeñarán funciones de inspectores en México.** Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/sre/prensa/informa-el-gobierno-de-ee-uu-de-manera-oficial-que-los-agregados-laborales-no-desempenaran-funciones-de-inspectores-en-mexico>>.

The White House. **Remarks by President Trump at a Signing Ceremony for the United States-Mexico-Canada Trade Agreement.** Disponible en línea: Autor <<https://trumpwhitehouse.archives.gov/briefings-statements/remarks-president-trump-signing-ceremony-united-states-mexico-canada-trade-agreement/>>.

U.S. Mission to Mexico. **Con el T-MEC los Trabajadores Ganan Mayor Protección de sus Derechos Laborales y Mejores Sueldos.** Disponible en línea: Embajada y Consulados de Estados Unidos en México <<https://mx.usembassy.gov/es/con-el-t-mec-los-trabajadores-ganan-mayor-proteccion-de-sus-derechos-laborales-y-mejores-sueldos/>>.

B. LEGISLACIÓN

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Junio 8, 1949. Disponible en línea: Autor <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243>.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgación Feb. 5, 1917/ Enero 24, 2024).

Convención de Viena Sobre las Relaciones Diplomáticas. OEA, Viena, Abril 18, 1961. Disponible en línea: <<https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convencionviena.htm>>.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Poder Ejecutivo (México) Diario Oficial de la Federación Mayo 1, 2019. Disponible en Línea: DOF <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0>.

DECRETO Promulgatorio del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico, hecho en Santiago de Chile, el ocho de marzo de dos mil dieciocho. (Continúa en la Tercera Sección). Poder Ejecutivo (México) Diario Oficial de la Federación Noviembre 29, 2018. Disponible en Línea: DOF <https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545130&fecha=29/11/2018#gsc.tab=0>.

H.R.5430 - United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act. (Estados Unidos). C. P. L. Dic. 12, 2019/ Enero 29, 2020. Disponible en línea: U.S. Government Publishing Office <<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/5430/text>>.

Ley Federal del Trabajo. (D.O.F. Abril 1, 1970/ Abril 4, 2024).

Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Cumbre del G20, Argentina, Noviembre 30, 2018. Disponible en línea: Secretaría de Economía (México) <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf>.

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico. Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, Santiago de Chile, Marzo 8, 2018. Disponible en línea: <<https://www.subrei.gob.cl/acuerdos-comerciales/acuerdos-comerciales-vigentes/cptpp>>.

C. JURISPRUDENCIA

CONTRADICCIÓN DE TESIS 293/2011. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO Y EL SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Precedente. Contradicción de Criterios. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (*SJF: 10a época, Tomo I, Septiembre, 2013, p. 96*) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/24985>>.

DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUELLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL. Jurisprudencia. Contradicción de criterios 293/2011. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave P./J. 20/2014 (10a.). (*SJF: 10a época, Tomo I, Abril, 2014, p. 202*) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006224>>.

PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTÍCULOS 6o. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave I.3o.T.20 L (*SJF: 9a época, Abril de 1996, página 439*) Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/202729>>.

PROYECTO DE SENTENCIA DEL AMPARO EN REVISIÓN 355/2021. Amparo en revisión. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (*SJF: 11a época, 2021, p. 26*) Disponible en línea: SCJN <https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/cerrados/Publico/Proyecto/AR355_2021P_LVP.PDF>.