



REVISTA LEX MERCATORIA  
ISSN 2445-0936



Vol. 28, 2024. Artículo 4  
DOI: 10.21134/tntba77

# EL T-MEC Y SU MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA CON EMPRESAS

## *THE USMCA AND ITS RAPID RESPONSE LABOR MECHANISM WITH COMPANIES*

---

**Egla Cornelio Landero**

Profesora y Doctora de Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Investigadora Nacional nivel 1 del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACYT. ORCID: 0000-0003-4801-3735

## Resumen

Este artículo tiene como propósito analizar el tema de los Mecanismos de Respuestas Rápidas para la resolución de disputas laborales previstos en el anexo 31-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). El Tratado aborda diversos temas de relaciones laborales y derechos de los trabajadores que deben ser observados por los tres países que lo suscribieron para mejorar las condiciones laborales en sus respectivos países. El mecanismo de respuesta rápida fue pactado para resolver presuntas violaciones de derechos de libertad sindical, negociaciones colectivas o derechos humanos laborales en las fábricas, empresas o establecimientos comerciales.

## Abstract

The purpose of this article is to analyze the issue of the Rapid Response Mechanisms for the resolution of labor disputes provided for in Annex 31-A of the Agreement between Mexico, the United States and Canada (USMCA). The Treaty addresses various issues of industrial relations and workers' rights that must be observed by the three countries that signed it to improve working conditions in their respective countries. The rapid response mechanism was agreed to resolve alleged violations of freedom of association, collective bargaining or labor human rights in factories, companies or commercial establishments.

## Palabras clave

T-MEC, Mecanismo de Respuesta Rápida, resolución de disputas.

## Keywords

USMCA, rapid response mechanism, dispute resolution.

## Sumario

I. INTRODUCCIÓN. II. TRATADO ENTRE MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ (T-MEC). III. MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA PARA LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS LABORALES (MLRR). IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

## I. INTRODUCCIÓN

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), contiene apartados que regulan relaciones laborales y mecanismo para resolver disputas laborales entre los países del T-MEC en casos de presuntas violaciones de derechos laborales en fábricas o instalaciones comerciales, especialmente en lo que respecta a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva. Ese acuerdo trilateral que los tres países suscriben y que México ratifica a través del Senado de la República el 18 de junio de 2019, sus Capítulos 23 de derechos laborales y el Capítulo 31 que establece la base para la resolución de disputas comerciales, contiene disposiciones que también pueden aplicarse a las violaciones de laborales contenidas en el Capítulo 23. Además, los anexos 31-A y 31-B, que disponen las reglas para el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, entre Estados Unidos y México y Canadá y México respectivamente, que fueron ratificados por el Senado de México el 20 de diciembre de 2019 e incluidas en el Protocolo publicado en el DOF el 29 de junio de 2020.

Con este manuscrito se busca responder a la pregunta ¿Cómo se desarrolla el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida entre las partes del T-MEC? Este artículo tiene como objetivo exponer el procedimiento del Mecanismo laboral de Respuesta Rápida, referenciar los casos que se han abordado a través de este mecanismo. La hipótesis persigue describir las fases de comunicación, revisión y reparación y en su caso la integración del panel laboral de respuesta rápida y su resolución. Es una investigación de enfoque cualitativo,

pues, describe las cualidades del procedimiento del mecanismo laboral mediante la reflexión, narrando algunos casos que se han planteado.

En cuanto a su estructura es una investigación de tipo descriptiva porque se explica el proceso o fases del mecanismo laboral, basada en el conocimiento de los casos que se han planteado entre las partes y las resoluciones o procedimiento que han llevado a cabo. La fuente es documental, tomando como referencia la información de la Secretaría de Economía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México. Por el tiempo de realización es un estudio longitudinal, ya que se desarrolla por el tiempo comprendido de la entrada en vigencia el T-MEC 1 de julio de 2020 a julio de 2024.

Los antecedentes previos al T-MEC, fue el Acuerdo Comercial suscrito entre Estados Unidos, Canadá y México, su nombre es el *Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAM)*, estuvo vigente del 01 de enero de 1994 al 31 de junio de 2020, durante este tratado se suscribió el acuerdo de cooperación paralelo Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)<sup>1</sup> en él se establecieron once principios que regían a los tres países con relación a derechos laborales en temas específicos como: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, Derecho a la negociación colectiva, Derecho de huelga, Prohibición del trabajo forzado, Restricciones sobre el trabajo de menores, Condiciones mínimas de trabajo, Eliminación de la discriminación en el empleo, Salario igual para hombres y mujeres, Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, Indemnización por lesiones de trabajo

---

1 DE BUEN UNNA, Carlos. "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, diecisiete años después". *CDC* [online]. vol.28, n.78, 2011, pp.123-131. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082011000300007&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082011000300007&lng=es&nrm=iso).

y enfermedades ocupacionales, y protección de los trabajadores migratorios, cuyas definiciones quedaron escritas en el anexo 1, del Acuerdo.<sup>2</sup>

El preámbulo del Acuerdo publicado en el DOF de 21 de diciembre de 1993<sup>3</sup>, refiere entre otras cosas el objetivo de, promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes, así como la transparencia en la administración laboral. Del análisis al contenido se puede advertir que en el instrumento lo que se plasma son derechos humanos fundamentales reconocidos por Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) en sus artículos 22, 23, 24 y 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, en sus artículos 6, 7, 8 y 9, así como en otros pactos de Derechos Humanos.

Este Acuerdo o Tratado Comercial, persigue los fines de la definición enfocada al comercio como el “Convenio entre dos o más países en virtud del cual las partes firmantes se conceden mutuamente condiciones favorables en materia comercial y aduanera”.<sup>4</sup> En consecuencia, tanto el

TLCAM, como el T-MEC, han sido pactos trilaterales para fijar condiciones de entendimiento para crear un mercado más amplio y seguro entre los pactantes, sin embargo, eso no excluye que los tres países deban precisar el respeto y garantía de los derechos obrero-patronales, pues, las legislaciones laborales de los países son diferentes, en cuanto a sus procedimientos administrativos y jurisdiccionales.

## II. TRATADO ENTRE MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ (T-MEC)

El T-MEC es el resultado de la renegociación del TLCAM, ratifica los compromisos de México, Estados Unidos y Canadá, respecto de los derechos laborales, solamente que la novedad fueron los Anexo 23-A que contiene disposiciones específicas que México deberá cumplir, en términos de aplicación efectiva de la legislación nacional sobre negociación colectiva, para lo cual fue necesario la reforma a la Constitución específicamente al artículo 123, y la reforma a la Ley Federal del Trabajo que modificó el sistema de justicia laboral mexicano, después, de 100 años se crean órganos autónomos para la Conciliación laboral, así como para la creación de sindicatos, registros y negociación de contratos colectivos; los Anexos 31-A y 31-B del TMEC que regula el Mecanismo

<sup>2</sup> *Confróntese*. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Acuerdo de cooperación laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, México, Gobierno de México, 1993. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE\\_ACLAN\\_Textos\\_juridicos\\_Com\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE_ACLAN_Textos_juridicos_Com_y_trabajo.pdf)

<sup>3</sup> DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Acuerdo de cooperación laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, México, Gobierno de México, 1993. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE\\_ACLAN\\_Textos\\_juridicos\\_Com\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE_ACLAN_Textos_juridicos_Com_y_trabajo.pdf)

<sup>4</sup> BANCOMEX, *Glosario*, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Gobierno de México. <https://www.bancomex.com/soporte/glosario/>

Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-EUA y México-Canadá.

## 1. Apartado primero

El capítulo 23 del T-MEC;<sup>5</sup> 23. 1: Establece que las partes del acuerdo se comprometen a respetar y promover los derechos laborales fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva y la eliminación del trabajo forzoso e infantil. También buscan mejorar las condiciones laborales y de empleo como el salario, seguridad y salud en el trabajo. Es de observar que el instrumento describe los compromisos compartidos respecto a los principios laborales fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad de remuneración, la no discriminación, y la promoción de las condiciones de trabajo justas y humanas.

El Tratado enfatiza mantener en sus leyes y regulaciones, prácticas que deriven de éstas, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo, como son: libertad de asociación, reconocimiento efectivo del derecho a la negociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El artículo 23.4: Se prohíbe a las partes debilitar protecciones laborales para fomentar comercio o inversión, especialmente en zonas comerciales o aduaneras especiales. El artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales, implica que

las partes deben aplicar efectivamente sus leyes laborales, nombrar inspectores, realizar visitas “in situ”, y sancionar incumplimientos. Las decisiones sobre recursos no justifican la inacción. El 23.6: Trabajo Forzoso u Obligatorio, prohíbe la importación de bienes producidos con trabajo forzoso, incluyendo trabajo infantil. Las partes cooperarán para identificar estos bienes.

El 23.7: Violencia contra Trabajadores, reconoce el derecho de los trabajadores a un ambiente libre de violencia e intimidación, y la necesidad de que los gobiernos actúen contra incidentes que afecten derechos laborales. El 23.8: Trabajadores Migrantes, asegura que los trabajadores migrantes estén protegidos por las leyes laborales de cada país, independientemente de su nacionalidad.

El 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo, busca eliminar la discriminación en el empleo y promover la igualdad de género, incluyendo protecciones contra el acoso sexual, la discriminación salarial y licencias por maternidad o cuidado familiar. El 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales, este artículo subraya la importancia de garantizar que la información sobre leyes laborales y procedimientos sea accesible al público. Se asegura que los tribunales encargados de la aplicación de leyes laborales sean imparciales y que los procedimientos cumplan con los principios de equidad, transparencia y debido proceso. Además, las audiencias deben ser abiertas al público, salvo excepciones justificadas. Las decisiones deben estar basadas en evidencia, ser emitidas sin demoras irrazonables y presentadas por escrito, con mecanismos disponibles para la revisión y corrección de decisiones.

5 GOBIERNO DE MÉXICO. *T-MEC. Capítulo 23 laboral*. 2020. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

El 23.11: Comunicaciones Públicas, dispone que cada parte debe recibir y considerar comunicaciones escritas sobre asuntos laborales, proporcionando respuestas oportunas y accesibles al público. El artículo 23.12: Cooperación, este artículo promueve la colaboración entre las partes para mejorar las normas laborales. Incluye actividades como intercambio de información, capacitación, investigación, y asistencia técnica. Las áreas de cooperación incluyen la erradicación del trabajo infantil y forzado, prevención de la violencia laboral, la igualdad de género en el trabajo, así como el fortalecimiento institucional en inspecciones y cumplimiento de las normas laborales, con ello se buscan resultados medibles y consideran la participación de las partes interesadas.

En tanto que, el artículo 23.13: Diálogo Cooperativo Laboral, establece un mecanismo para que las partes soliciten un diálogo sobre temas laborales. Este diálogo debe iniciarse dentro de los 30 días posteriores a la solicitud y puede realizarse de forma presencial o virtual. Las partes deben participar de buena fe y documentar los resultados, incluyendo pasos y plazos acordados. Este mecanismo también considera la posibilidad de involucrar a expertos independientes y establecer planes de acción para resolver los asuntos identificados.

El Consejo Laboral que dispone el artículo 23.14: compuesto por representantes de alto nivel de los ministerios de comercio y trabajo de las partes. Este consejo se reunirá al menos cada dos años para discutir la implementación del capítulo, recibir opiniones del público y revisar la efectividad de las disposiciones laborales. Además, debe emitir informes conjuntos o declaraciones

que reflejen sus actividades y decisiones. En el quinto año tras la entrada en vigor del tratado, se realizará una revisión integral de este capítulo.

La regulación del punto de contacto que dispone el artículo 23.15: tiene la finalidad que cada parte designará un punto de contacto dentro de su ministerio laboral para facilitar comunicación y coordinar actividades relacionadas con el capítulo. Estos puntos de contacto deben garantizar una comunicación fluida entre las partes, apoyar al Consejo Laboral y actuar como enlace con el público. También son responsables de colaborar con otras agencias gubernamentales y desarrollar actividades de cooperación. Articulado con este artículo se encuentra el tema de la participación pública que regula el 23.16, como un mecanismo consultivo para que el público, incluyendo trabajadores y empleadores, aporte perspectivas sobre el cumplimiento del capítulo.

### ***El Mecanismo de Consulta Laboral***

El *mecanismo de Consultas Laborales*<sup>6</sup>, es un proceso estructurado para resolver disputas laborales donde las partes mediante consulta y cooperación buscan acuerdos de buena fe antes de recurrir a los mecanismos formales.

El procedimiento inicia dentro de los 30 días posteriores a la solicitud de consulta que una de las partes a través de su punto de contacto haya hecho, proporcionando información detallada sobre el asunto y su fundamento jurídico. Salvo que las partes acuerden algo diferente. Estas consultas pueden incluir la participación de expertos independientes y actividades de cooperación para resolver el problema. Si las consultas iniciales no son efectivas, el asunto puede ser elevado a un

---

6 *Confróntese* T-MEC, artículo 23.17.

nivel ministerial para intentar alcanzar una solución. Este mecanismo es confidencial y no afecta los derechos de las partes en otros procedimientos legales. En caso de no resolverse, la parte solicitante puede recurrir a un mecanismo formal de solución de controversias bajo el capítulo correspondiente del tratado.

El Anexo 23-A, formó parte de la negociación del Acuerdo Comercial como producto de las negociaciones que iniciaron en el año 2017, buscando garantizar la representación de los trabajadores mexicanos respecto a sus derechos de:

- 1) Actividades sindicales libres de interferencia, organizarse, formar sindicatos y participar en actividades colectivas, esto incluye protección contra la discriminación o represalias por actividad sindical. Creación de órganos independientes para registro y resolución de disputas laborales: Se establecen entidades imparciales para registrar sindicatos y contratos colectivos, así como tribunales laborales independientes para resolver conflictos. Estas entidades tendrán la autoridad para imponer sanciones y asegurar que sus decisiones puedan ser apeladas ante tribunales independientes.
- 2) Garantía de elecciones sindicales democráticas mediante voto personal, libre y secreto. Este proceso asegura la transparencia y la representatividad dentro de los sindicatos.
- 3) Verificación del apoyo mayoritario en contratos colectivos: Para registrar un contrato colectivo,

se debe demostrar que cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores involucrados mediante un voto secreto. Además, la entidad encargada debe verificar que el contrato fue accesible a los trabajadores antes de la votación.

- 4) Revisión periódica de los contratos colectivos existentes deben revisarse al menos una vez en un período de cuatro años para garantizar que sigan contando con el apoyo mayoritario de los trabajadores. Esta revisión también debe cumplir con los principios de transparencia y verificación.

En consecuencia, la autoridad registral en el nuevo sistema de Derecho Colectivo del Trabajo, creado con la reforma constitucional de febrero de 2017 y la ley del primero de mayo de 2019, se ocupa de garantizar de forma autónoma e independiente los medios de verificación y transparencia de la libertad de derechos a la sindicación, democracia, libertad sindical, negociación colectiva y derechos de huelga.

## 2. Apartado segundo

Los derechos laborales en México a partir de los acuerdos del T-MEC, que se describen en líneas anteriores como parte del acuerdo plasmado en el anexo 23-A, tuvieron una reforma legislativa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 123, apartado A, fracciones XX y XXII bis<sup>7</sup>, el 5 de febrero de 2017, esta reforma fue un cambio de paradigma

---

<sup>7</sup> *Confróntese. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A. XX.* La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad

al sistema de justicia laboral mexicano. El objetivo principal fue cumplir con los acuerdos del T-MEC, también fortalecer los derechos de los trabajadores, garantizar la libertad sindical, democracia y transparencia sindical, así como mejorar la impartición de justicia laboral.

Con base en la reforma constitucional y a la Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de 2019, desde noviembre de 2020 funciona el nuevo modelo de la justicia laboral a través de los tribunales laborales para los conflictos que se judicializan y los centros de Conciliación laboral estatales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.<sup>8 9</sup>

---

jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado federal también tendrá competencia para conocer de los asuntos relacionados con el acceso a la información pública de los sindicatos y conocerá de los recursos de revisión que interpongan los particulares respecto de las resoluciones de los mismos.

8 Ley Federal del Trabajo. Artículo 3o. Ter. - Para efectos de esta Ley se entenderá por: I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda; VI. Tribunal: El juez laboral,

9 Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación: a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad; b) El contrato colectivo de trabajo; c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis de esta Ley, y d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes. Artículo 390 Ter. - Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional; II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional; III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal; IV. Establecer planes de capacitación

Se concedió autonomía a los organismos para resolver los conflictos mediante la conciliación, resultan una primera instancia obligatoria. La jurisdicción para lo contencioso o conflictos judicializados ahora corresponden a los juzgados laborales, prevaleciendo la transparencia, equidad y economía en la resolución de los conflictos individuales y colectivos.

En resumen, ahora la justicia laboral en México tiene dos instancias una administrativa que se desahoga en los Centros de Conciliación laboral estatal y en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para que los patrones y trabajadores agoten la conciliación laboral obligatoria antes de recurrir a la jurisdicción. En el Centro de Conciliación y Registro Laboral, se tramita todo lo relacionado con Derecho Colectivo del trabajo, en cuando a creación y registro sindical, negociación colectiva y registro de contratos colectivos, Reglamentos interiores de trabajo, y cualquier conflicto relacionado con el Derecho Colectivo.

La otra instancia es la jurisdicción que le compete a los tribunales del Poder Judicial de la Federación y a los tribunales de los poderes judiciales de los estados, atendiendo a la naturaleza competencial del conflicto o conflictos en controversias. Si alguna de las personas sujetos de las controversias no está conforme con las resoluciones de los jueces interiores, tienen expedita la vía para recurrir al juicio de amparo

propriadamente como una tercera instancia en los juzgados de distrito, tribunales colegiados o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

### III. MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA PARA LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS LABORALES (MLRR)

Los mecanismos de resolución de conflictos son un derecho humano fundamental en México a partir de los artículos primero, diecisiete y 123 de la Constitución, basado en que todas las personas tienen los derechos previstos en la Constitución, en los tratados internacionales de los que México sea parte; las leyes preverán mecanismo de solución de controversias, y en toda contienda administrativa o jurisdiccional todas las autoridades deben hacer prevalecer los acuerdos, frente al formalismo procedimental.

El T-MEC en el Capítulo 31 establece la base para la resolución de disputas comerciales, y contiene disposiciones que también pueden aplicarse a las violaciones de las disposiciones laborales contenidas en el Capítulo 23. Aquí se puede recurrir a un panel de resolución de disputas para asegurar que las leyes laborales sean adecuadamente implementadas. Con base en el artículo 31.1, se establece que las Partes procurarán en todo momento llegar a un acuerdo sobre la inter-

---

y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales.

Artículo 684-A.- Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.

Artículo 870.- Las disposiciones de este capítulo rigen para el procedimiento ordinario y en lo que resulte aplicable a los procedimientos especiales. El procedimiento ordinario aplicará en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

pretación y la aplicación del Tratado, y realizarán todos los esfuerzos, mediante cooperación y consultas, para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria sobre un asunto que pudiese afectar su funcionamiento o aplicación. Sin embargo, EE. UU., ha demostrado prácticas abusivas contra Canadá y contra México sus socios comerciales, pues, su presidente sin respetar los acuerdos les aplicó aranceles del 25% a la importación, bueno ese será un tema posiblemente que se aborde en otra investigación.

Los Anexo 31-A y 31-B del T-MEC<sup>10</sup> se refiere a los Mecanismos Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) para la resolución de disputas laborales en instalaciones específicas MÉXICO-ESTADOS UNIDOS y en instalaciones específicas MÉXICO-CANADÁ, en el contexto de aplicación de las leyes laborales y la mejora de las condiciones laborales. El MLRR específicamente diseñado para abordar los casos de violaciones laborales que afectan el comercio y las condiciones laborales de las fábricas, los anexo establecen que los países pueden ser sujetos a sanciones comerciales si no resuelven adecuadamente las disputas relacionadas con los derechos laborales. Los gobiernos de

EE. UU., y el de Canadá, se han impuesto un procedimiento interno para recibir la queja a través de guías de recepción en sus respectivas oficinas<sup>11</sup>

En el caso mexicano está representado por la Secretaría de Economía (SE) y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)<sup>12</sup>, lo observable es que los MLRR son procedimientos para resolver las disputas en un plazo relativamente corto, evitando los procedimientos largos de resolución de disputas tradicionales. Define las acciones posibles que los países pueden tomar en respuesta a una violación de derechos laborales, incluyendo la posibilidad de sanciones comerciales.

Durante la vigencia del T-MEC, de 2020 al 2024, se han presentado 35 casos por diversas situaciones contra el Estado mexicano, de ellos, según datos de la SE y la STPS, veinticinco casos han alcanzado acuerdos en donde se involucraron la Empresas como: Wolkswagen de México, S.A. de C.V., Mas Air (Aerotransportes Mas de Carga); Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V., Minera Tizapa S.A. de C.V., Autoliv Steering Wheels; Unique Fabricating; RV Fresh Foods; Draxton; General Motors; Yazaki; Impro Industries México S. de

---

10 PROTOCOLO POR EL QUE SE SUSTITUYE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE POR EL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y CANADÁ. "ANEXO 31-A MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS MÉXICO-ESTADOS UNIDOS. ANEXO 31-B MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS MÉXICO-CANADÁ. DOF. 29 de junio de 2020. [https://dof.gob.mx/2020/SRE/T\\_MEC\\_290620.pdf](https://dof.gob.mx/2020/SRE/T_MEC_290620.pdf)

11 Directrices para las reclamaciones por denegación de derechos en virtud del Mecanismo de Respuesta Rápida para Asuntos Laborales Específico del Mecanismo Canadá-México. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html>;

Comité Interinstitucional Laboral para el Seguimiento y la Aplicación de las Directrices de Procedimiento para Peticiones de conformidad con el T-MEC. <https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions>

12 GOBIERNO DE MÉXICO SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SECRETARÍA DE ECONOMÍA. *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: Una guía de acción para México*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC\\_Y\\_SU\\_MECANISMO\\_LABORAL\\_5\\_DE\\_ENERO\\_V2\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf)

R.L. de C.V., Asiaway Automotive Components; Goodyear; Teklas Automotive; Industrias del Interior (INISA); Grupo México - Mina San Martín; Servicios Industriales González (SIG); Panasonic Automotive Systems; Panasonic Automotive Systems; Vidrio Decorativo Occidental, S.A. de C.V.; Tridonex; Tecnología Modificada (Caterpillar); Teksid Hierro; Fujikura Automotive; Manufacturas VU I; de la revisión a información se puede advertir que la mayoría de los reclamos estuvieron fundados en afectación al derecho de huelga, injerencia patronal y discriminación sindical, despidos laborales por activismo sindical, violación al CCT-Cley, amenazas por activismo sindical.<sup>13</sup>

Los acuerdos logrados a través del MLRR quedaron en planes de reparación como reinstalación a los trabajadores cuando fueron despedidos, reconocimiento y pago de salarios y prestaciones afectadas por el despido; capacitación para el personal de la empresa incluyendo a funcionarios ejecutivos, gerentes, directivos. La publicación de una carta de neutralidad sobre asuntos sindicales y lineamientos para el comportamiento del personal con relación a los temas sindicales; instalación de líneas o buzón para denuncias y monitoreo al patrón (empresa) durante periodo de revisión contractual. En algunos casos incluyó en el plan de reparación que el gobierno de México debe monitorear las elecciones de representantes sindicales que sean totalmente libres.

En ese contexto, se puede advertir que los MLRR han servido para mantener un diálogo y comunicación entre los trabajadores y patrones, atendiendo los disensos, que fueron denunciados, a grado que en algunos casos donde los trabajadores fueron separados de sus empleos, lograron

acordar sus indemnizaciones y pagos de prestaciones adecuadas conforme a la legislación laboral. Los acuerdos para garantizar la igualdad de acceso a las instalaciones sindicatos minoritarios, evitar las violaciones a la libertad de asociación y la entrega de las cuotas sindicales correspondientes a los afiliados a cada sindicato.

Los planes de reparación surgidos de los MLRR han servido para crear políticas laborales observando el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva; además, ha sido propicio para que los sindicatos constituidos se actualizaran en sus estatutos, medios de comunicación, asambleas y formas de mantener sus asociaciones sindicales actualizadas ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral CFCRL, legitimar sus CCT, Cley.

Mirando objetivamente la práctica del MLRR, sirven para equilibrar la relación comercial en cuanto a la producción, por eso cuando una parte (reclamante) presenta una consulta laboral por denegación de derechos laborales, debe quedar plenamente demostrada la buena fe de cumplimiento de medidas reparatorias. Como se puede deducir de los casos que se han planteado, los paneles que se encuentran abiertos son porque EE. UU. consideró que las denegaciones a los derechos laborales persisten, pues, a pesar de que México emitió informe con conclusiones limitadas de la existencia de denegaciones no han logrado llegar acuerdos con las medidas de reparación propuestas de injerencias patronal, discriminación antisindical, amenazas y despidos por actividad sindical.

13 VOZ LABORAL. *Mapa de Localización de Registros de Representatividad (MLRR)*. Disponible en: <https://vozlaboralmx.com/mapa/> [Consulta: 1 de febrero de 2025].

Son base fundamental para el MLRR, las metodologías de los buenos oficios, la conciliación y mediación, mediante el principio de la buena fe, los conflictos serán los que se susciten por la denegación de derechos por libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga y discriminación laboral; siempre que se demuestre que son trabajadores de una Instalación Cubierta conforme a la lista del T-MEC.<sup>14</sup>

Los especialistas que se identifican en los anexos son Panelistas Laborales de Respuesta Rápida (PLRR), el Tratado refiere que son tres por cada parte y tres independientes, serán nombrados por un mínimo de cuatro años o hasta que las Partes integren nuevas listas. En cuyo caso los requisitos son: a) tendrá conocimientos y experiencia en derecho y práctica laboral, y con la aplicación de normas y derechos como son reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo; b) será seleccionado con base en la objetividad, confiabilidad, y buen juicio; c) será independiente de, y no estará afiliado a o recibirá instrucciones de, una Parte; y d) cumplirá con el Código de Conducta establecido por la Comisión para la solución de controversias del T-MEC. Los Panelistas Laborales presentarán un informe a las Partes mismo que debe hacerse público

### *El procedimiento*

El MLRR es un mecanismo de buena fe para cumplimiento de derecho laborales, un acuerdo entre los países, se define la denegación de derechos de los trabajadores, la disposición de paneles de expertos, se delimita un proceso de revisión, se procede a la determinación de denegación de derechos evaluado si ocurren las vio-

laciones, finaliza con una resolución mutuamente aceptada. Se pueden identificar dos etapas, la etapa consultiva y la etapa arbitral, a mayor abundamiento se describe enseguida:

1.- Que a los trabajadores de una Instalación Cubierta les haya sido negado el derecho de libre asociación y negociación colectiva conforme a las leyes necesarias; mantener las tres listas de panelistas de tres a cinco personas, estos serán nombrados por un mínimo de cuatro años o hasta que las partes integren nuevas listas.

2.- Solicitud de revisión y reparación, notificación a la parte demanda dentro de los 5 días.

3.- Si la parte reclamante fundada en la buena fe, ante la presunta denegación de derechos en una instalación cubierta, solicitara a la demanda que realice su propia revisión de denegación de derechos, si la demandada determina que hay denegación de derechos, intentará repararlo dentro de los 45 días a partir de la solicitud. La parte demanda tiene 10 días para notificar a la reclamante si tiene interés de hacer la revisión, si no notifica dentro de ese periodo, la reclamante podrá solicitar la integración de un Panel Laboral de Respuesta Rápida (PLRR). Cabe destacar que conforme al párrafo 3 del artículo 31-A.4. del Anexo, la parte reclamante aplica de entrada una medida comercial “retrasar la liquidación final de las cuentas aduaneras relacionadas con el ingreso de mercancías desde la Instalación Cubierta”, la liquidación de dichas cuentas dice que se reanudará cuando haya acuerdo de que no existe denegación de derechos o que un Panel lo determine.

<sup>14</sup> Artículo 31-A.1 y artículo 31-B.1 de los respectivos anexos se determina aplicar conforme al artículo 31.5.1, del T-MEC.

4.- Si la parte demandada ha determinado que existe una denegación de derechos, ambas partes consultarán de buena fe durante un periodo de 10 días y procura acordar un curso de reparación de denegación de derechos sin interrumpir el comercio. Si después de la fecha acordada para la reparación, las partes no están de acuerdo sobre si la denegación de derechos ha sido reparada, la parte demandante puede notificar por escrito a la demanda su intención de imponer medidas de reparación al menos 15 días antes de imponer las medidas. La parte demanda tiene 10 días a partir de recibir la notificación para solicitar una determinación de un Panel, en ese caso la parte demandante no puede imponer medidas de reparación, hasta el que sea el PLRR el que lo determine.

El tiempo que tiene el secretariado para elegir el PLRR mediante sorteo es dentro de los 3 días hábiles a partir de la solicitud, un panelista de la lista de la parte demandante, uno de la lista de la parte demandada y uno de la lista conjunta, inmediatamente transmitirá la petición a los panelistas seleccionados. El panel puede confirmar la petición, y no podrá emitir una solicitud de verificación hasta que expire el período de 10 días.

El Panel conforme al artículo 31-A.5 tiene 5 días hábiles después de haber sido integrado para: 1) confirmar la petición, 2) identificar una instalación cubierta, 3) identificar las leyes relevantes de la parte demandada para la presunta denegación de derechos, y 4) establecer el fundamento de la buena fe de la parte reclamante para considerar que existe una denegación de derechos. Sigue la verificación, de ocurrir el desacuerdo entre las partes, el panel solicita a la demandada que dentro de 10 días hábiles presente documento donde establezca los resultados de la investigación y conclusiones y cualquier esfuerzo

que haya tomado como resultado de la solicitud de revisión y reparación; la parte demandante tiene el derecho de imponerse contra la comunicación de la parte demandada.

La parte demanda transmitirá una copia de la petición de la parte demandante al propietario de la Instalación Cubierta; debe responder en un plazo de siete días hábiles si consciente la solicitud de verificación, si no responde en ese plazo se entiende que rechazó la solicitud. Si la parte demandada acepta la verificación, el Panel la debe realizar dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud, se destaca que a esa verificación “in situ” pueden acudir observadores de ambas partes con el Panel.

Presuntamente, se puede interpretar que ante el rechazo de la parte demanda a que se haga la verificación, la parte demandante puede pedir al Panel que considere la conducta asumida por la demandada para tomar una determinación de “existencia de una denegación de derechos”. El Panel a su discreción puede solicitar una verificación si considera que le puede ayudar para tomar una determinación y seguir el procedimiento establecido para la misma.

Determinación del Panel (a.31-A.8) si existe una denegación de derechos dentro de: a) los 30 días siguientes de haber realizado una verificación, a) 30 días siguientes a su constitución si no se ha efectuado una verificación. Antes de tomar la determinación el Panel proporcionará espacio a las partes para ser escuchadas, el Panel debe tomar en cuenta en su determinación la negativa de la demanda a una verificación, incluir una recomendación sobre la reparación si determina que existe una denegación de derechos, y en la medida de lo posible identificar a la persona o personas responsables de la denegación, final-

mente, la determinación del panel se hará por escrito y se hará pública.

### **Consultas y medidas de reparación**

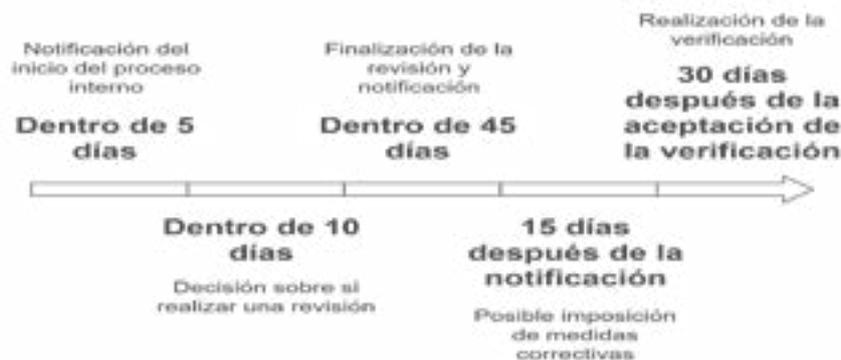
Con la determinación del Panel sobre la denegación de derechos, la parte demandante impondrá medidas de reparación, después de notificar a la parte demandada con el mano 5 días hábiles de anticipación, durante ese periodo la demandada puede solicitar que celebren consultas. Vencido el término, la parte reclamante podrá incluir medidas de reparación como la suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas en la Instalación Cubierta o la imposición de sanciones sobre las mercancías manufacturadas en, o los servicios suministrados por, la Instalación Cubierta. Si, como resultado de esas consultas en curso, las Partes acuerdan que la Denegación de Derechos ha sido reparada, la Parte reclamante eliminará todas las medidas de reparación inmediatamente.

En caso de persistir desacuerdo entre las partes sobre la denegación de derechos, la parte demandada puede solicitar una oportunidad al Panel, para demostrar las acciones tomadas para reparar la denegación de derechos. Al respecto el Panel tomará una nueva determinación dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud, frente a esa acción la parte demandante puede solicitar una nueva verificación; si el panel determina que la denegación de derechos no ha sido reparada, la partes demandada no podrá solicitar otra determinación por 180 días, y cualquier medida de reparación permanecerá hasta que las partes este de acuerdo que la reparación de derechos ha ocurrido o un Panel determine que la denegación de derechos ha sido reparada.

El uso de la buena fe del mecanismo también es objeto de evaluación a través del Panel, porque si advierte que una de las partes no actuó de buena fe en el uso del MLRR, dentro de los 45 días a partir del informe final, las partes acordarán la solución de la controversia. Si las partes no lograr resolver la controversia, la parte reclamante op-

Figura 1. Resolución de disputas laborales: pasos clave y cronogramas

### **Navegando la Resolución de Disputas Laborales: Pasos Clave y Cronogramas**



Nota: Elaboración propia

tar que la parte demandada use este Mecanismo por un periodo de 2 años u otro recurso previsto en el Capítulo 31 del T-MEC.

Finalmente, de los Anexos 31-A y 31-B, se aprecia una regulación de supervisión de cumplimiento de derechos laborales, a grado tal, que pactaron la revisión anual de la lista de sectores prioritarios para determinar si se agrega a la lista de Instalaciones Cubiertas y evitar la Denegación de Derechos que afecte el objetivo principal del Tratado que es el libre comercio.

#### IV. CONCLUSIONES

El Tratado de Libre Comercio suscrito entre México, Estados Unidos y Canadá T-MEC, a pesar de ser preponderantemente para los negocios comerciales, en las negociaciones tuvo mucho interés dejar acuerdos para vigilar las garantías y cumplimiento de los derechos humanos fundamentales a las libertades y derecho al trabajo de quienes laboran en las empresas previstas en las listas de sector prioritarios esto es, que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios, o involucra minería.

Con base en los Anexos 31-A y 31-B, del T-MEC se regula el MLRR entre Estados Unidos y México y entre Canadá y México, son derechos que el Estado mexicano en términos del artículo primero de la CPEUM, debe garantizar a los trabajadores de una Instalación Cubierta, se articula con los artículos 17 y 123 de la referida Constitución mediante la justicia alternativa, para abordar y solucionar conflictos de derechos colectivos, bajo el principio de la buena fe, además de la negociación como justicia restaurativa está la consulta, los buenos oficios, la conciliación y la mediación, para la reparación cuando les ha sido negado el derecho de libre asociación y de negociación co-

lectiva o que con motivo de sus actividades sindicales se les afecte en sus derechos individuales, coarte o menoscabe sus derechos laborales.

Los MLRR pactados en el T-MEC, durante el período de vigencia del 29 de junio de 2020 a diciembre de 2024, según información que se puede consultar con la SE y la STPS, el mayor número se ha presentado por EE. UU., y han logrado acuerdos. Por tanto, esto justifica que la justicia alternativa y los métodos de solución conflictos que se caracterizan por ser más ágiles en estas controversias han logrado el consenso entre partes. Las empresas logran tener comunicaciones más efectivas con los gremios de trabajadores, impulsando la producción a través de armonizar los derechos y obligaciones mutuas en las relaciones laborales.

A manera de colofón se observa que el MLRR si bien se encuentra en el T-MEC como para resolver las disputas laborales, en las notas que tiene el Tratado, se puede tomar también como medios para imponer sanciones arancelarias que afectan otros derechos como lo regulados por el libre comercio.

#### V. BIBLIOGRAFÍA

BANCOMEX, *Glosario*, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Gobierno de México. <https://www.bancomext.com/soporte/glosario/>

Comité Interinstitucional Laboral para el Seguimiento y la Aplicación de las Directrices de Procedimiento para Peticiones de conformidad con el T-MEC. <https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

DE BUEN UNNA, Carlos. “El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, diecisiete años después”. *CDC* [online]. vol.28, n.78, 2011, pp.123-131. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082011000300007&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082011000300007&lng=es&nrm=iso).

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Acuerdo de cooperación laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, México, Gobierno de México, 1993. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE\\_ACLAN\\_Textos\\_juridicos\\_Com\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE_ACLAN_Textos_juridicos_Com_y_trabajo.pdf)

Directrices para las reclamaciones por denegación de derechos en virtud del Mecanismo de Respuesta Rápida para Asuntos Laborales Específico del Mecanismo Canadá-México. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html>;

GOBIERNO DE MÉXICO SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SECRETARÍA DE ECONOMÍA. *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: Una guía de acción para México*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC\\_Y\\_SU\\_MECANISMO\\_LABORAL\\_5\\_DE\\_ENERO\\_V2\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf)

GOBIERNO DE MÉXICO. *T-MEC. Capítulo 23 laboral*. 2020. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

Ley Federal del Trabajo, <https://www.dipu->

[tados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf)

PROTOCOLO POR EL QUE SE SUSTITUYE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE POR EL TRATADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y CANADÁ. “ANEXO 31-A MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS MÉXICO-ESTADOS UNIDOS. ANEXO 31-B MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS MÉXICO-CANADÁ. DOF. 29 de junio de 2020. [https://dof.gob.mx/2020/SRE/T\\_MEC\\_290620.pdf](https://dof.gob.mx/2020/SRE/T_MEC_290620.pdf)

VOZ LABORAL. *Mapa de Localización de Registros de Representatividad (MLRR)*. Disponible en: <https://vozlaboral.mx/mapa/> [Consulta: 1 de febrero de 2025].