



Cerrar la brecha:

Evaluación de los resultados del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida y propuestas para la revisión del T-MEC en 2026

INFORME



AMERICAN
ECONOMIC
LIBERTIES
PROJECT

S E P T I E M B R E 2 0 2 5

Daniel Rangel, Director de Investigaciones,
Rethink Trade

Lori Wallach, Directora, Rethink Trade

Los autores agradecen a Abigail Milligan y Katelyn Hettinga su amplia y valiosa contribución a la investigación de este informe. Este informe se ha beneficiado de los comentarios y conversaciones con un gran número de personas, entre ellas Anna Canning, Elizabeth Echevarria Manrique, Luis Espinosa-Organista, Benjamin Davis, Patricia Juan Pineda, Desirée LeClercq, Paolo Marinaro, Sarah Newell, Susana Prieto Terrazas, Sandra Polaski, Gabriela Rosazza y Jason Wade. Sus perspectivas, ayuda y comentarios han mejorado este trabajo de manera significativa. Los errores y omisiones son responsabilidad de los autores.

Tabla de contenidos

Resumen Ejecutivo	1
Introducción	8
El MLRR en la práctica: ¿Cómo ha funcionado hasta ahora?	17
RECUADRO 1: Peticiones del MLRR rechazadas: lo que la FOIA reveló (y lo que no reveló)	17
Resultados procesales	19
Tipos de medidas de reparación	23
El impacto sobre la representación, la negociación y los salarios	27
RECUADRO 2: Draxton: cómo el 62% de los votos de las personas trabajadoras a favor de un sindicato independiente no logró una nueva representación sindical	29
Recomendaciones de políticas públicas para la revisión de T-MEC del 2026	33
Ajustes específicos	33
Mejoras sistémicas	36
Conclusion	39
Anexo: Lista de peticiones bajo el MLRR de julio de 2020 hasta junio de 2025	40

Resumen ejecutivo

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), creado por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), es una herramienta sin precedentes diseñada para hacer valer los derechos laborales a través de acuerdos comerciales. Por primera vez, un instrumento comercial permite presentar denuncias contra empresas e instalaciones específicas que nieguen a las personas trabajadoras el derecho a la libertad de asociación o a la negociación colectiva y permite sancionar a las compañías directamente. El uso del MLRR hasta ahora demuestra que la inclusión de normas laborales, exigibles en un acuerdo comercial, puede traer beneficios tangibles para las personas trabajadoras, como la reinstalación tras despidos injustificados, nuevas oportunidades para que la organización de sindicatos independientes y mejores contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, este informe revela que, en los años más recientes de los cinco primeros años que lleva en funcionamiento el mecanismo, dichos beneficios se han ido reduciendo, conforme los empleadores han ido desarrollando formas de evadir medidas correctivas duraderas. Además, ciertos defectos y ambigüedades del diseño estructural del mecanismo crearon vías de escape para eludir las sanciones contempladas en el T-MEC. La lección clave de los primeros cinco años del MLRR es que las herramientas de exigibilidad de respeto a

los derechos laborales al nivel de los centros de trabajo en acuerdos comerciales pueden ser muy eficaces, pero es esencial abordar las deficiencias sistémicas para garantizar que dichas herramientas cumplan sus objetivos de forma más consistente.

Se diseñó el enfoque transformador del MLRR con el fin de abordar décadas de salarios suprimidos en México ocasionados por la prevalencia de sindicatos de protección patronal y contratos colectivos de trabajo (CCT) simulados. La supresión sistemática de los derechos laborales fundamentales y de los sindicatos independientes, junto con los salarios ínfimos resultantes, funcionaron como incentivo para que las corporaciones reubicaran miles de plantas industriales de Estados Unidos a México bajo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte de 1994 (TLCAN). Para mediados del 2020, el gobierno de Estados Unidos había confirmado que más de un millón de trabajadores estadounidenses habían perdido sus empleos debido a la deslocalización y a la competencia de los productos importados que se había dado bajo el TLCAN. Durante su primer periodo presidencial, el Presidente Trump prometió que su renegociación del TLCAN y el T-MEC le pondrían fin a la deslocalización hacia México y al déficit comercial que se había dado bajo el TLCAN.

Durante los primeros cinco años del MLRR, se lograron resultados significativos: condujo a la reinstalación de las personas trabajadoras despedidas por actividades sindicales, amplió el acceso a capacitaciones sobre la libertad de asociación y generó nuevas oportunidades para sindicatos independientes. Entre julio del 2020 y junio del 2025, Estados Unidos inició 37 casos del MLRR contra 36 instalaciones relacionadas con la minería, centros de atención telefónica, servicios de transporte aéreo, alimentos, electrónica, confección y, de manera destacada, la manufactura del sector automotriz.

Decenas de miles de personas trabajadoras obtuvieron logros verdaderos mediante el MLRR. Sin embargo, el T-MEC no ha cumplido sus promesas principales de poner fin a la carrera a la baja en salarios y condiciones laborales, ni de equilibrar el comercio regional. Los salarios en México siguen siendo sumamente bajos, a pesar de algunos avances. La base trabajadora de las industrias automotriz y electrónica sigue ganando entre 3 y 5 dólares por hora, a pesar de que el nivel de productividad se acerca a los niveles de los Estados Unidos. Los salarios en el sector manufacturero en México siguen siendo aproximadamente un 40 % más bajos que los de China.

La aplicación inicial del mecanismo ha puesto de relieve los ámbitos en los que se necesita lograr mayores avances. No hay suficientes casos con sanciones reales contra los empleadores que violan los derechos laborales como para promover cambios sistémicos y preventivos. En ocasiones, las medidas correctivas del MLRR han sido superficiales y, aunque los gobiernos las aceptan, no siempre consiguen mejoras duraderas en la capacidad de las personas trabajadoras para sindicalizarse y negociar colectivamente. Los sindicatos independientes mexicanos han logrado avances en algunas plantas, aunque sigue siendo todo un reto conseguir contratos

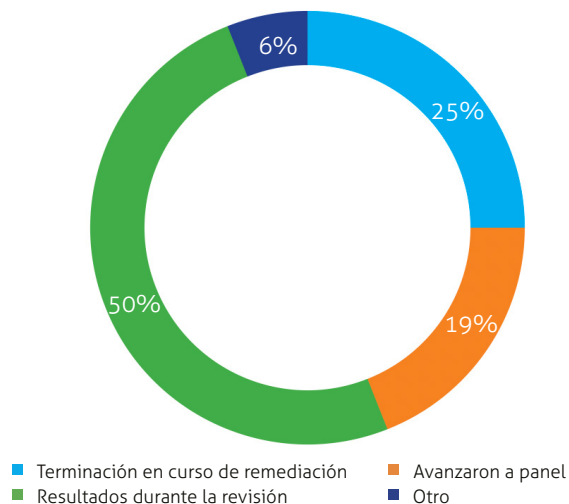
y aumentos salariales significativos una vez que se cerraron los casos. Estos patrones subrayan la importancia de aprovechar la revisión obligatoria del T-MEC en 2026 para perfeccionar el mecanismo, de modo que pueda alcanzar su potencial a largo plazo.

Hallazgos principales:

1. Los gobiernos están “resolviendo” demasiados casos sin garantizar mejoras a largo plazo para la base trabajadora.

Para mediados del 2025, de los 32 casos concluidos que presentó el gobierno de los Estados Unidos por violaciones laborales en México, la mitad se consideraron “resueltos durante la revisión”, ocho dieron lugar a una reparación formal y seis pasaron a paneles, que son grupos independientes conformados por expertos que determinan si se produjo una violación y si hubo reparación del daño. El texto del T-MEC no describe claramente las consecuencias de los casos “resueltos durante la revisión”. La creciente tendencia a cerrar casos sin un curso de reparación o sin la intervención de un panel pone en duda si este enfoque desarticula realmente las prácticas antisindicales, o si genera consecuencias para las empresas mediante un registro claro de la negación de derechos.

Resultados previos del panel de casos bajo el MLRR



2. La reparación ha sido real, aunque muchas veces se estandariza y resulta insuficiente.

Las medidas correctivas comunes acordadas por los gobiernos para resolver los casos, sin involucramiento del panel, incluyen declaraciones de neutralidad, la reinstalación de trabajadores y capacitaciones sobre la libertad de asociación. Estas medidas son pasos importantes, en particular la reinstalación de las personas trabajadoras

despedidas por sus actividades o preferencias sindicales. Sin embargo, el compromiso de conceder acceso a las instalaciones a los sindicatos, o de reconocer y negociar con las organizaciones sindicales reclamantes, han sido menos frecuentes. Fortalecer las medidas de reparación para dar prioridad a acciones que permitan a los sindicatos independientes organizarse y negociar colectivamente contribuiría a promover los objetivos fundamentales del MLRR.

Las 10 medidas de reparación más comunes logradas a través del MLRR

Acciones de reparación comunes	Número total de casos
Declaración de neutralidad y/o política de tolerancia cero	26
Capacitación sobre la libertad de asociación impartida por México	24
Capacitación sobre la libertad de asociación impartida por el centro de trabajo	19
Reinstalación de trabajadores y/o pago de salarios caídos	19
Línea telefónica anónima para denunciar la violación de derechos	14
Indemnización por despido	7
Acceso del sindicato al centro de trabajo	7
Administración adecuada de las cuotas sindicales	6
Distribución del contrato colectivo de trabajo	5
Reconocimiento del sindicato reclamante y negociación colectiva	5

3. Se ha logrado avances en materia de libertad de asociación, pero hay menos movimiento en relación con la negociación colectiva.

En doce de los 32 centros de trabajo en los que se resolvieron casos de MLRR, la base trabajadora obtuvo una nueva representación sindical y/o un contrato nuevo, pero en la mayoría no se lograron tales resultados.

Aunque los primeros casos abordados por el MLRR tuvieron un éxito importante a la hora de conseguir beneficios duraderos para las personas trabajadoras, casos posteriores sugieren que las corporaciones han desarrollado estrategias para persuadir a las autoridades de que unas medidas limitadas bastan para remediar la situación, sin permitir que las personas trabajadoras organicen sindicatos independientes o negocien contratos colectivos de trabajo robustos.

La representación sindical y los resultados de la negociación colectiva de los casos concluidos por el MLRR, por centro de trabajo

Las personas trabajadoras obtuvieron una nueva representación sindical y/o un contrato colectivo de trabajo nuevo o revisado	Las personas trabajadoras sólo obtuvieron una representación sindical nueva	La actividad del MLRR no dio lugar a una representación sindical nueva ni a un contrato colectivo de trabajo nuevo o revisado.
1. General Motors (2021)	1. Manufacturas VU (2022)	1. Draxton (2023)
2. Tridonex (2021)	2. Unique Fabricating (2023)	2. Grupo México – Mina de San Martín (2023)
3. Panasonic (2022)	3. Aerotransportes MAS de Carga (2023)	3. Grupo Yazaki (2023)
4. Teksid Hierro (2022)		4. Asiaway Automotive Components (2023)
5. Goodyear (2023)		5. Tecnología Modificada – Caterpillar (2023)
6. INISA (2023)		6. Fujikura* (2023)
7. Teklas (2023)		7. Atento Servicios (2024)
8. Autoliv (2023)		8. RV Fresh Foods* (2024)
9. Minera Tizapa (2024)		9. Servicios Industriales González (2024)
10. Odisa (2024)		10. Volkswagen* (2024)
11. Modern Metal Alloys (2025)		11. Impro (2024)
		12. Vidrio Decorativo Occidental (2024)
		13. Aludyne Automotive (2025)
		14. Superior Industriales (2025)

El hecho de que la mitad de todos los casos cerrados por el MLRR no hayan dado lugar a una representación sindical nueva y/o a un contrato colectivo de trabajo nuevo, o revisado, plantea dudas sobre la eficacia del mecanismo para cumplir con sus objetivos finales. Los casos marcados con un asterisco en la tabla son aquellos en los que es probable que el objetivo final de los solicitantes al interponer la queja no era conseguir una representación sindical nueva o un contrato colectivo de trabajo nuevo o mejorado.

1. El secretismo en torno a por qué se rechazan las peticiones, o incluso en torno al número de quejas que se presentan, desincentiva el uso del MLRR y dificulta la rendición de cuentas.

No existe información pública sobre el número total de quejas presentadas bajo el MLRR, ni hay transparencia sobre las razones por las que se rechazaron algunas. A través de una solicitud de acceso a la información bajo la Ley de Libertad de Información de Estados Unidos (FOIA por sus siglas en inglés), descubrimos que se presentaron 56 quejas durante los primeros cinco años del MLRR, aunque posteriormente se retiró una de ellas. En 38 casos, el gobierno de Estados Unidos activó el mecanismo: 36 a partir de peticiones y dos por iniciativa propia. Sin embargo, existe información pública limitada sobre por qué se rechazaron 19 peticiones. La falta de transparencia que caracterizó a los primeros años del MLRR es un área clave que requiere mejoras.

Resumen de las recomendaciones para la revisión del T-MEC en 2026:

Con base en los hallazgos de este informe, recomendamos una serie de ajustes específicos rápidos y mejoras sistémicas más amplias:

Los ajustes específicos son:

1. Acortar el plazo de revisión interna de la Parte demandada: se debe reducir el período de revisión interna de 45 días de la Parte demandada a 30 días, para que coincida con el plazo de la demandante. Dado que el gobierno de Estados Unidos ha demostrado que dichas investigaciones se pueden realizar dentro de ese plazo más corto, el mayor acceso de México a las instalaciones y a las herramientas de investigación hace que sea innecesario contar con un período más largo. Más importante aún, la ventana actual de 45 días muchas veces da lugar a que los casos se “resuelvan durante la revisión” de forma somera, donde las empresas ofrecen soluciones rápidas que no abordan las violaciones más profundas a los derechos de las personas trabajadoras. Un límite de 30 días impulsaría evaluaciones más sustantivas y reduciría los incentivos para llegar a remediaciones superficiales.
2. Ampliar o modificar el plazo del Comité Laboral Interinstitucional para determinar si se recurre a un panel: El Congreso de Estados Unidos debería ampliar o modificar el plazo de 60 días, impuesto al Comité Laboral Interinstitucional, para decidir si se debe solicitar un panel tras invocar al MLRR. Según las normas actuales, el gobierno de los Estados Unidos sólo dispone de 15 días posteriores a la revisión interna de 45 días de México para tomar esta decisión, lo que puede dar lugar al cierre prematuro de los casos, basándose en soluciones a corto plazo o reparaciones superficiales. Ampliar el plazo de 15 a 45 días, o permitir prórrogas cuando sea necesario, proporcionaría tiempo suficiente para evaluar si los compromisos se están aplicando de manera eficaz y garantizar que las decisiones reflejen mejoras duraderas para los derechos de la base trabajadora.

3. Requerir a las Partes que consulten con todos los interesados, especialmente con los peticionarios, al desarrollar medidas de reparación, y que divulguen los hallazgos de la investigación, al tiempo que se proteja a las personas trabajadoras que se presentaron como testigos: La inclusión de la parte reclamante en el proceso de reparación ayudaría a garantizar que las reparaciones aborden las violaciones en curso, mientras que compartir los resultados de la investigación por escrito reforzaría la rendición de cuentas y mejoraría la eficacia del MLRR.
4. Aclarar que un caso “resuelto durante la revisión” se considera como una Denegación de Derechos: El mecanismo está diseñado en torno a una escala de sanciones, por lo que es de importancia crítica que las corporaciones involucradas en la violación de derechos enfrenten consecuencias duraderas y a un mayor riesgo de casos futuros. La tendencia creciente de clasificar los resultados como “resueltos durante la revisión” suscita la preocupación de que los gobiernos y las empresas puedan utilizar esta designación para evitar un “primer strike” formal. Indicar explícitamente en el texto del T-MEC que estos casos se consideran como una Denegación de Derechos reforzaría el efecto disuasorio de la activación del mecanismo, y preservaría la integridad del sistema de sanciones establecido en el artículo 31-A.10 del T-MEC.
5. Aclarar que las acciones de las autoridades administrativas y judiciales también pueden constituir una Denegación de Derechos bajo el MLRR: El acuerdo no exige que se atribuyan las violaciones únicamente a las empresas o los gobiernos, lo cual es crucial, ya que los empleadores muchas veces se apoyan en sindicatos de protección o en las autoridades locales para obstaculizar los esfuerzos

de organización y negociación de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la práctica, ha habido una renuencia a utilizar el MLRR para abordar las violaciones que implican conductas indebidas en lo administrativo o judicial. Para reafirmar la intención de las Partes, el texto del T-MEC debería aclararse para incluir explícitamente este tipo de acciones dentro del ámbito del mecanismo.

Las mejoras sistémicas consisten en:

1. Añadir una obligación sustantiva que exija a todas las Partes del T-MEC garantizar que los empleadores negocien de buena fe: Si bien el MLRR ha sido eficaz para abordar las violaciones a la libertad de asociación, las medidas de reparación relacionadas con la negociación colectiva han sido poco frecuentes, en parte debido a que la legislación laboral mexicana no exige explícitamente a los empleadores negociar de buena fe. El resultado es que la aplicación de la ley a nivel nacional muchas veces se centra en el cumplimiento de los procedimientos de huelga, en lugar de enfocarse en el comportamiento de los empleadores en la negociación. Para reforzar la capacidad de las personas trabajadoras para negociar contratos colectivos de trabajo, el T-MEC debería incluir una obligación clara para todas las Partes de imponer la obligación de negociar de buena fe, con el compromiso de que México modifique su Ley Federal del Trabajo para incluir esta disposición.

2. Exigir que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de México tenga autoridad sancionadora: Si bien el MLRR ha promovido el cumplimiento de los derechos laborales, no puede abordar todas las violaciones. Modificar el T-MEC para exigir que la legislación mexicana otorgue al Centro Federal autoridad sancionadora —una iniciativa ya aprobada por la Cámara de Diputados del Congreso, pero estancada en el Senado— reforzaría el cumplimiento de las obligaciones laborales y extendería las protecciones a todo el país.
3. Aislar la investigación de los hechos del MLRR y hacer que el MLRR se aplique de manera equitativa a todas las Partes del T-MEC: Actualmente, los gobiernos deben investigar las peticiones y, en el caso de México, defender a las empresas acusadas de violar los derechos laborales, lo que representa un conflicto que socava la credibilidad del mecanismo. El proceso del MLRR también carece de transparencia, ya que ni los peticionarios ni las empresas tienen acceso a los informes de los investigadores, ni a las pruebas que presenta la otra parte. Establecer un organismo independiente—posiblemente inspirado en precedentes como el Acuerdo Textil entre Estados Unidos y Camboya o el Acuerdo de Bangladesh—mejoraría la imparcialidad, garantizaría que las partes interesadas reciban los hallazgos y generaría confianza en el sistema. Por último, extender el MLRR para cubrir instalaciones en Estados Unidos y Canadá garantizaría una protección equitativa para las personas trabajadoras de todas las Partes; además de que evitaría distorsiones en la aplicación de los estándares laborales y la competencia.

El MLRR ofrece un nuevo modelo para la exigibilidad de la legislación laboral a través de acuerdos comerciales. A diferencia de los acuerdos comerciales anteriores, que se basaban en controversias entre Estados, el MLRR establece disposiciones referentes a la redición de cuentas específica para cada planta. Esto representa un avance significativo en el ámbito comercial y laboral, y ya ha demostrado su eficacia a la hora de abordar casos claros de violación de derechos. Sin embargo, para que el MLRR cumpla con sus objetivos, es necesario introducir mejoras fundamentales.

Introducción

Los acuerdos comerciales exponen a las personas trabajadoras a la competencia laboral con otros centros de trabajo con diferentes niveles salariales y condiciones de trabajo. Sin derechos laborales sólidos y mecanismos de ejecución eficaces, esta competencia puede fomentar una carrera a la baja en los salarios y las condiciones de trabajo, tanto en el país de origen como en el extranjero.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994 es un buen ejemplo de ello. Desde su entrada en vigor en 1994, los sindicatos perdieron poder de negociación, se deslocalizaron puestos de trabajo y las personas trabajadoras de toda la región sufrieron un estancamiento salarial. El TLCAN permitió a las corporaciones multinacionales explotar la brecha salarial entre la fuerza de trabajo estadounidense y mexicana, y trasladar cientos de miles de puestos de trabajo de Estados Unidos a México. El gobierno de Estados Unidos certificó que 1,086,659 personas trabajadoras estadounidenses habían perdido su empleo

debido a la deslocalización y a la competencia de las importaciones procedentes de México y Canadá bajo el TLCAN, en el marco del Programa de Asistencia para el Ajuste Comercial, que se limitaba a las personas trabajadoras que supieran cómo solicitarlo y cumplieran con unos requisitos específicos.¹ El TLCAN también tuvo un impacto sobre el poder de negociación colectiva de las personas trabajadoras de Estados Unidos, a través de suprimir sus esfuerzos por sindicalizarse por medio de las amenazas de los empleadores de trasladar la producción a México.²

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) del 2020, que sustituyó al TLCAN después de que el presidente Trump iniciara su renegociación suprimiendo el mandato, incluye normas laborales más estrictas y un nuevo y novedoso sistema destinado a abordar la carrera a la baja en los salarios y las condiciones de trabajo que generó el TLCAN original. Esta innovadora herramienta jurídica, denominada Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), complementa los

¹ Esta cifra refleja el total combinado de personas trabajadoras que se beneficiaron en virtud del Programa de Asistencia para el Ajuste Comercial (TAA) específico del TLCAN, que funcionó entre 1994 y 2001, y los que fueron certificados en virtud del programa general de TAA entre 2002 y junio de 2020 por pérdidas de puestos de trabajo relacionadas con el comercio y causadas por desplazamientos de la producción, o la competencia de las importaciones procedentes de México y Canadá. Dado que los estrictos criterios de elegibilidad y los obstáculos administrativos afectaron a las certificaciones de la TAA, es probable que el número real de puestos de trabajo perdidos sea mucho mayor. Ver U.S. Library of Congress, Congressional Research Service, *Industry Trade Effects Related to NAFTA*, RL31386 (2003) y "Trade Adjustment Assistance Database," *Public Citizen*, consultada el 3 de septiembre de 2025, <https://www.citizen.org/article/trade-adjustment-assistance-database/>.

² Un estudio inicial sobre el impacto del TLCAN sobre el derecho de las personas trabajadoras a organizarse en Estados Unidos reveló que por lo menos un 10% de las campañas sindicales estadounidenses entre 1993 y 1995 se enfrentaron a amenazas de deslocalización respaldadas por la aprobación del TLCAN. Ver Kate Bronfenbrenner, "Final Report: The Effects of Plant Closing or Threat of Plant Closing on the Right of Workers to Organize," Cornell University Digital Commons, North American Commission for Labor Cooperation, (1996), <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87617>.

mecanismos de resolución entre Estados de los anteriores acuerdos comerciales. Pero mientras que las controversias entre los gobiernos hacen hincapié en la acción del gobierno, el MLRR es novedoso porque empodera a las personas trabajadoras y a los sindicatos para que apunten hacia las empresas e instalaciones específicas que violan determinados derechos laborales reconocidos por el T-MEC, en particular los relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva a través de autorizar *sanciones comerciales directamente contra las empresas que no cumplen con la normativa*. Ningún otro acuerdo comercial en el mundo cuenta con una herramienta similar para la ejecución de la legislación laboral.

El T-MEC también incluye compromisos específicos por parte de México para reformar su sistema de relaciones laborales. A partir de la década de los ochenta, el sindicalismo blanco se convirtió en el modelo predominante de la negociación colectiva en México.³ Bajo este sistema, los sindicatos actúan a favor de los intereses de los empleadores, frenando el aumento salarial y bloqueando la negociación colectiva genuina de las personas trabajadoras, muchas veces mediante la firma de contratos colectivos de trabajo con salarios bajos y condiciones de

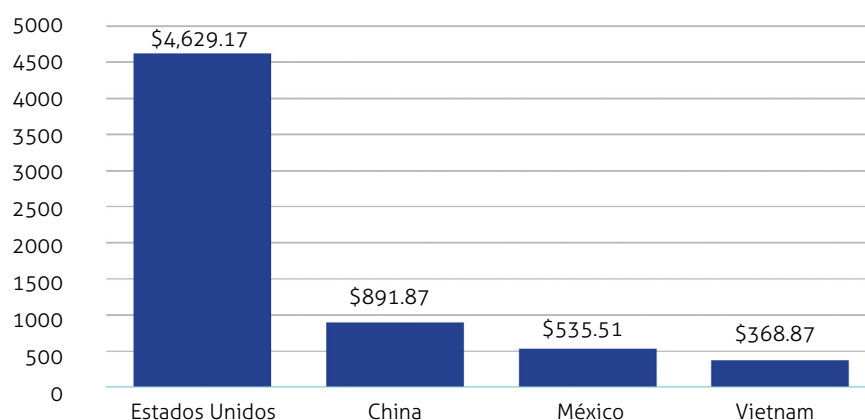
trabajo desfavorables que frecuentemente no contaban con el conocimiento de los trabajadores y mucho menos con su consentimiento. Estos contratos se conocen localmente como “contratos de protección”, y los sindicatos que operan de esta manera se denominan “sindicatos de protección”.⁴ Las instituciones laborales del gobierno mexicano, integradas por representantes del gobierno, de los empleadores y de los sindicatos, también crearon obstáculos para las personas trabajadoras a través de bloquear sus intentos de obtener una verdadera representación sindical y de socavar activamente a los sindicatos independientes. El TLCAN reforzó la capacidad de las corporaciones para explotar este sistema anti-obrero y pagar salarios reducidos al trasladar sus instalaciones industriales a México.

Este régimen es una de las razones por las cuales los salarios en el sector manufacturero en México están en este momento aproximadamente un 40% más bajos que en China y sólo un 45% más altos que en Vietnam, un país con niveles de desarrollo económico considerablemente más bajos.

Hoy en día, los salarios en el sector manufacturero en México siguen siendo aproximadamente un 40 % más bajos que en China.

³ María Xelhuanzi López, *101 Años de Control Sindical en México (1918–2019): El Por Qué de los Bajos Salarios y la Desigualdad* (México: Cisnegro, Lectores de Alto Riesgo, 2019), ISBN 9786079320416, p. 25.

⁴ Carlos de Buen Unna, “Collective Bargaining Agreements for Employer Protection (‘Protection Contracts’) in Mexico,” *Friedrich Ebert Foundation*, (2011), https://www.academia.edu/7879996/Collective_Bargaining_Agreements_for_Employers_Protection_in_Mexico

Gráfica 1. Salarios Promedio en el Sector de Manufactura para Trabajadores de Producción en 2024 (dólares americanos)

Fuentes: Elaboración propia basada en datos oficiales.⁵

Considerando este contexto, el fortalecimiento de las instituciones laborales mexicanas se convirtió en un tema central de la renegociación del TLCAN. Las elecciones intermedias del 2018 dieron como resultado una mayoría demócrata en la Cámara de Representantes de los Estados Unidos. Para ganar los votos de los demócratas, el gobierno de Trump tuvo que reiniciar las negociaciones sobre su acuerdo inicial del T-MEC. Como resultado, se obtuvieron normas laborales más robustas, la creación del sistema de cumplimiento del MLRR y la condición de que el nuevo acuerdo no entraría en vigor sino hasta que México implementara y financiara compromisos vinculantes para establecer

tribunales laborales independientes, a nivel federal y estatal; centros de conciliación para ayudar a resolver conflictos laborales, y prácticas sindicales democráticas, incluyendo el voto personal, directo y secreto para aprobar los contratos colectivos de trabajo y elegir a los dirigentes sindicales. En el mes de mayo de 2019, México promulgó una amplia reforma laboral para implementar estos cambios, allanando el camino para la entrada en vigor del T-MEC al año siguiente. La reforma de 2019 ha transformado las relaciones laborales en México y ha permitido que el MLRR se convierta en una herramienta útil para los sindicatos independientes.

⁵ Para obtener datos sobre los salarios en Estados Unidos, consulte "Average Hourly Earnings of Production and Nonsupervisory Employees, Manufacturing", Banco de la Reserva Federal de St. Louis, consultado el 3 de septiembre de 2025, <https://fred.stlouisfed.org/series/CES3000000008>; para los datos salariales de China, ver "Average Annual Wages of Employed Persons in Enterprises Above the Designated Size by Sector and Position in 2024: Personnel Engaged in Production and Manufacturing – Manufacturing," National Bureau of Statistics in China, consultado el 3 de septiembre de 2025, https://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202505/t20250520_1959885.html; para la conversión de yuanes a dólares estadounidenses, ver "Yearly Average Currency Exchange Rates: China," U.S. Internal Revenue Service, consultado el 3 de septiembre de 2025, <https://www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/yearly-average-currency-exchange-rates>; para los datos sobre los salarios en México, datos extraídos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para "Operadores de plantas industriales y maquinaria", INEGI, consultado el 12 de septiembre de 2025, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>; para la conversión de pesos a dólares estadounidenses, ver "Yearly Average Currency Exchange Rates: Mexico," U.S. Internal Revenue Service, consultado el 3 de septiembre de 2025, <https://www.nso.gov.vn/en/px-web/>; para datos sobre los salarios en Vietnam, ver "Monthly Average Income per Employee by Occupation: Plant and Machine Operators and Assemblers", National Statistics Office of Vietnam, consultado el 3 de septiembre de 2025, <https://www.nso.gov.vn/en/px-web/> para la conversión de donges a dólares estadounidenses, ver "Official Exchange Rate (LCU per US\$, Period Average) – Viet Nam," World Bank, consultado el 3 de septiembre de 2025, <https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.FCRF?locations=VN>.

Sin embargo, a pesar de los cinco años de funcionamiento del MLRR, la implementación de la histórica reforma laboral de México y de varios aumentos del salario mínimo federal, los salarios en México siguen siendo comparativamente bajos. Los sindicatos patronales siguen profundamente arraigados, mientras que los sindicatos independientes sólo han logrado avances limitados en la reducción de la brecha salarial con Estados Unidos, para la proporción relativamente pequeña de trabajadores a los que representan. En 2024, las personas trabajadoras mexicanas sindicalizadas experimentaron el mayor aumento salarial en dos décadas, aunque los salarios reales sólo aumentaron un 2.2 % interanual, lo que pone de relieve la lentitud de las mejoras significativas.⁶ Las personas trabajadoras de México, en los sectores altamente productivos, como la fabricación de automóviles y productos electrónicos, ganan salarios de solo 3 a 5 dólares por hora, a pesar de la convergencia de los niveles de productividad en la industria manufacturera de los dos países, como lo subraya un estudio realizado en 2019 por la Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos. Según este estudio, los representantes de la industria han reconocido que la productividad de la planta de estampación y ensamblaje de Ford en Hermosillo, por ejemplo, se puede comparar a la de una instalación similar en Estados Unidos.⁷ No obstante, las personas trabajadoras de esta planta ganan tan solo una décima parte de lo que negoció el sindicato *United Auto Workers* con los tres grandes fabricantes de automóviles de Estados Unidos en 2023. Esta brecha salarial supone

un desafío existencial para la sostenibilidad a largo plazo del T-MEC, que podría mitigarse en parte si se aprovechara estratégicamente el MLRR.

Desde el 1 de julio del 2020 (la fecha en la que entró en vigor el T-MEC) hasta el 30 de junio de 2025, Estados Unidos inició 37 casos del MLRR por abusos de los derechos laborales en 36 instalaciones que han involucrado a diversos sectores económicos, incluyendo la minería, los centros de atención telefónica, la confección, el transporte aéreo, la fabricación de alimentos y, sobre todo, la industria automotriz. Según la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos, más de 42,000 personas trabajadoras se habían visto beneficiadas por el MLRR para diciembre de 2024.⁸

La primera revisión conjunta obligatoria del T-MEC, tal y como exige el texto del acuerdo, debe completarse antes de julio del 2026. El proceso de revisión tiene por objeto garantizar la pertinencia y la funcionalidad del acuerdo. Como tal, representa una oportunidad invaluable para llevar a cabo un análisis profundo de los éxitos y las posibles deficiencias del MLRR hasta la fecha, con el fin de garantizar que respalde un modelo laboral de alto nivel en América del Norte.

Este informe contribuye a dicha discusión al ofrecer un análisis de los primeros cinco años de operación del MLRR. Comienza con una descripción general de cómo las Partes del T-MEC: México, Estados Unidos, y Canadá diseñaron el mecanismo. A continuación,

⁶ Gerardo Hernández, "Salarios contractuales alcanzaron en 2024 el crecimiento real más alto en dos décadas", *El Economista*, 15 de enero de 2025, <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/2024-salarios-contractuales-alcanzaron-crecimiento-real-alto-dos-decadas-20250115-742129.html>.

⁷ United States International Trade Commission, U.S.-Mexico-Canada Trade Agreement: Likely Impact on the U.S. Economy and on Specific Industry Sectors, por Serge Shikher, Mihir Torsekar, Mitchell Semanik y Peter Herman, Pub. N.º 4889 (2019), p. 217, No. 611, <https://www.usitc.gov/publications/332/pub4889.pdf>.

⁸ "United States Announces Successful Resolution of Rapid Response Labor Mechanism Matter at Odessa Facility", Office of the United States Trade Representative, 20 de diciembre de 2024, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/december/united-states-announces-successful-resolution-rapid-response-labor-mechanism-matter-odessa-facility>.

se analiza la eficacia del mecanismo en la práctica, considerando los resultados procesales, los tipos de reparación y el impacto sobre la representación sindical, la negociación colectiva y los salarios en México. Nuestro análisis se enfoca en los casos que llevaron al gobierno de Estados Unidos a activar el mecanismo. A través de una solicitud bajo la Ley de Libertad de Información (FOIA por sus siglas en inglés), descubrimos que durante los primeros cinco años del MLRR se presentaron 56 peticiones, aunque una fue retirada posteriormente. Sin embargo, existe poca información pública sobre las razones por las que se rechazaron 19 peticiones. El informe concluye con recomendaciones para la próxima revisión del T-MEC, a fin de abordar los vacíos del mecanismo que impiden la plena protección de los derechos laborales y asegurar que el MLRR y el T-MEC cumplan mejor con sus objetivos.

Aplicación de la legislación laboral específica para cada centro de trabajo:

¿Cómo se diseñó el MLRR del T-MEC?

Antes del T-MEC, la mayoría de los acuerdos comerciales con disposiciones laborales se basaban en mecanismos de solución de controversias entre Estados para abordar posibles violaciones a las condiciones laborales. Algunos acuerdos anteriores, como el TLCAN, no ofrecían acceso a los mecanismos de solución de controversias para cuestiones laborales. Otros acuerdos, como el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, República Dominicana y Centroamérica (CAFTA-DR por sus siglas en inglés), sólo permitían impugnar cuando un país no aplica sus propias leyes laborales.⁹ Para que un socio comercial fuera considerado responsable de las violaciones a los derechos laborales en su territorio, debían cumplirse varios criterios estrictos, como probar que las violaciones eran “flagrantes o recurrentes” y que las violaciones habían afectado el comercio, o los flujos de inversión. La reparación disponible para un país reclamante tras comprobar estas violaciones no acabaría necesariamente

dirigida a los actores implicados en la Denegación de Derechos. Las reparaciones en estos acuerdos implicaban que el país reclamante suspendiera las concesiones otorgadas a través del acuerdo comercial, por lo general, bajo la forma de aranceles de represalia. Eso significaba que el país infractor podía optar por absorber las sanciones como el precio de una estrategia de suprimir los salarios con el fin de atraer a la inversión extranjera. Además, en los casos en que las violaciones a los derechos laborales fueran cometidas por una empresa específica, los aranceles de represalia dirigidos a todo un país o sector podrían perjudicar tanto a los actores que cumplen con la normativa como a los que no lo hacen.

El MLRR aborda muchas de estas deficiencias de diseño. Esta herramienta permite sancionar a las *instalaciones concretas* en las que se vulneran los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a

⁹ Álvaro Santos, “The Lessons of TPP and the Future of Labor Chapters in Trade Agreements,” in *Megaregulation Contested: Global Economic Ordering After TPP*, Law and Global Governance (Oxford, 2019), p. 140–74, <https://doi.org/10.1093/oso/9780198825296.003.0007>.

la negociación colectiva, así como penalizar a las empresas que abusen de las personas trabajadoras en más de una de sus plantas, incluso denegándoles el acceso a los mercados de exportación de los bienes o servicios producidos en violación de las normas.

Sin embargo, el MLRR es una herramienta asimétrica. En la práctica, se añadió al texto del T-MEC mediante dos anexos al capítulo de solución de controversias del acuerdo, a través de un protocolo negociado en 2019. El texto de los anexos garantiza que Canadá y Estados Unidos puedan iniciar por separado controversias contra México, aunque todas las Partes tienen prácticamente prohibido presentar reclamaciones contra instalaciones canadienses o estadounidenses.¹⁰

En cuanto a su alcance, el MLRR específico para compañías de Estados Unidos y México se aplica a las instalaciones situadas en México que exportan bienes o prestan servicios a Estados Unidos, o a aquellas que compiten con los bienes o servicios estadounidenses vendidos en México. El sistema de Canadá y México tiene un alcance equivalente. Concretamente, el MLRR está disponible para las personas trabajadoras empleadas en los sectores manufacturero, minero y de servicios. Se excluye a la agricultura, que es el único sector económico no cubierto por el mecanismo. Las partes interesadas del sector público, como los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales (ONG), las personas trabajadoras afectadas y otras

partes interesadas pueden presentar una denuncia cuando se violen sus derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, con el fin de solicitar que los gobiernos de Estados Unidos o Canadá activen el MLRR. Cabe subrayar que, aunque el Capítulo Laboral del T-MEC protege una amplia gama de derechos laborales, el MLRR se aplica únicamente a un subconjunto de ellos: la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Se puede activar el MLRR mediante una petición pública presentada a la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (OTLA), o bien el gobierno de Estados Unidos puede iniciar el proceso por iniciativa propia. El Comité Interinstitucional de Monitoreo y Ejecución Laboral (Comité Laboral Interinstitucional), un organismo creado por la Ley de Implementación del T-MEC y lo copresiden el Representante Comercial y el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos, está a cargo de revisar las peticiones. Bajo el sistema Canadá-México, ciudadanos o empresas canadienses pueden presentar las peticiones ante la Oficina Administrativa Nacional de Canadá (NAO por sus siglas en inglés), o bien el mecanismo se puede activar de oficio por medio del gobierno canadiense.¹¹

El MLRR cuenta con un proceso expedito a través del cual, una vez que las partes interesadas presentan una petición, el gobierno que recibe la queja tiene 30 días

¹⁰ Desiree LeClercq, "La política comercial centrada en los trabajadores de EE. UU. está ayudando a algunos trabajadores en México, pero no en Estados Unidos", International Economic Law and Policy Blog, 3 de septiembre de 2023, <https://ielp.worldtradelaw.net/2023/09/the-us-worker-centered-trade-policy-is-helping-some-workers-in-mexico-but-not-in-america.html>.

¹¹ Gobierno de Canadá, "Directrices para la denegación de reclamaciones de derechos en virtud del Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral Específico para Instalaciones de Canadá y México", 30 de marzo de 2023, <https://ielp.worldtradelaw.net/2023/09/the-us-worker-centered-trade-policy-is-helping-some-workers-in-mexico-but-not-in-america.html>.

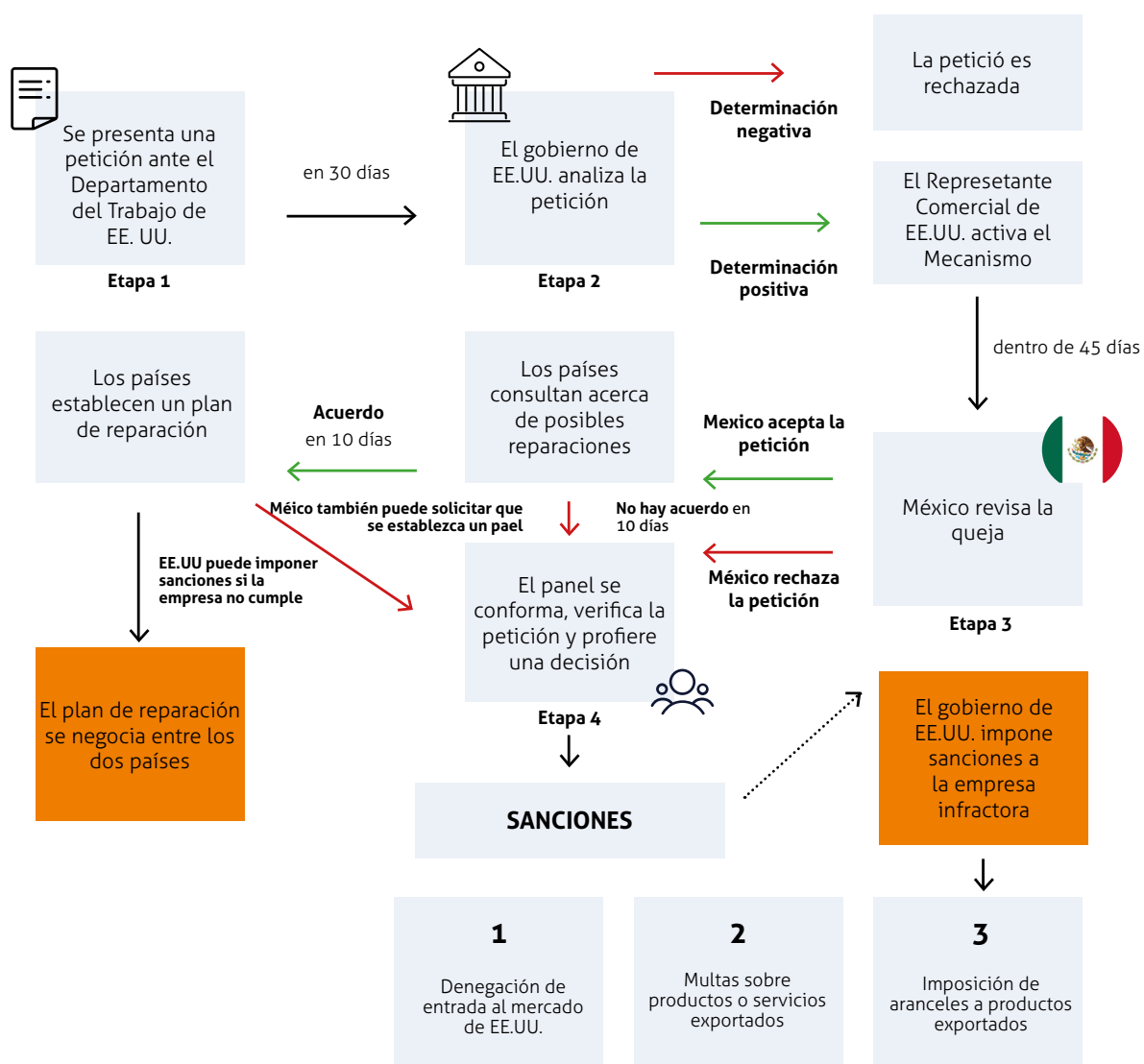
para notificar a los peticionarios si va a activar al mecanismo, con base en la queja. Si el gobierno cree de buena fe que se están negando los derechos de las personas trabajadoras en la instalación en cuestión, activa el mecanismo y le pide a México que lleve a cabo una revisión. Una vez recibida la solicitud de revisión, México cuenta con 45 días para evaluar la situación y aceptar (o negar) que se está produciendo una violación de derechos.

En principio, el gobierno mexicano y los gobiernos denunciante establecerán un plan de reparación de las violaciones, si México acepta que se está produciendo una Denegación de Derechos. Sin embargo, si México niega las acusaciones, o los gobiernos no pueden llegar a un acuerdo sobre un plan de reparación, Estados Unidos o Canadá tienen el derecho de recurrir a un panel. Bajo el MLRR, un panel compuesto por tres expertos en materia laboral, seleccionados por los respectivos gobiernos, determina si se ha producido una Denegación de Derechos

y, en caso afirmativo, autoriza la imposición de sanciones por parte de Estados Unidos o Canadá. Estas sanciones incluyen la pérdida del trato arancelario preferencial para los productos fabricados en las instalaciones específicas, o sanciones sobre los bienes o servicios provistos por ellas.

Cuando una empresa se enfrenta a repetidas denuncias bajo el MLRR, el acuerdo prevé un sistema de sanciones escalonado. Así, si instalaciones propiedad de o controladas por una misma empresa o persona reciben una segunda determinación de Denegación de Derechos, los gobiernos de Estados Unidos o Canadá podrán imponer sanciones escalonadas. Si las mismas instalaciones o las instalaciones propiedad de o controladas por una misma persona llegan a recibir una tercera Denegación de Derechos, la empresa podría enfrentarse a una prohibición de sus exportaciones.

El gráfico siguiente muestra las etapas y los resultados ideales del MLRR.



El MLRR en la práctica:

¿Cómo ha funcionado hasta ahora?

Este informe analiza los resultados prácticos de los casos bajo el MLRR durante los primeros cinco años de su existencia. Se centra sólo en los casos en los que el gobierno de Estados Unidos haya solicitado que el gobierno mexicano realice una revisión, ya que es muy limitada la información pública sobre las peticiones que no fueron aceptadas por el gobierno de Estados Unidos. Sin embargo, antes de pasar a los resultados de los casos iniciados por Estados Unidos, el recuadro 1 que figura a continuación subraya la necesidad crítica de examinar las peticiones del MLRR que no han prosperado. Si se les descuida se corre el riesgo de debilitar la credibilidad y la eficacia del mecanismo. Sin embargo, actualmente no se encuentra públicamente disponible la información sobre por qué estas peticiones no prosperaron e incluso sobre cuántas peticiones se han presentado.

RECUADRO 1: Peticiones del MLRR rechazadas: lo que la FOIA reveló (y lo que no reveló)

La falta de información pública sobre las peticiones que no llegaron a la fase de revisión es la razón principal por la que este análisis se centra en los casos que llegaron por lo menos a la etapa de revisión por parte del demandado. Prácticamente no hay información pública sobre las peticiones presentadas que no llegaron hasta ese nivel.

Como se ha señalado anteriormente, solo a través de una solicitud de la FOIA supimos que se presentaron 56 peticiones ante el gobierno de Estados Unidos durante los primeros cinco años del MLRR, ya que ni Estados Unidos

ni México publican información sobre las peticiones que no dan lugar a una solicitud de revisión. (Ver el apéndice para obtener una lista de las peticiones divulgadas). De esas 56 peticiones, solo 36 dieron lugar a una solicitud de revisión del gobierno de Estados Unidos a su homólogo mexicano. Además, Estados Unidos inició, por iniciativa propia, dos casos (*General Motors Silao* y *Draxton*) y, según el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL por sus siglas en inglés), se retiró una petición. Esto significa que se rechazaron 19 peticiones. Existe muy poca información públicamente disponible que explique por qué estas peticiones no prosperaron. Según la respuesta del DOL a la FOIA, hay una diferencia entre las solicitudes que son “aceptadas” y las que pasan a la siguiente etapa, una petición

de revisión. En respuesta a una pregunta aclaratoria relacionada con la solicitud de la FOIA mencionada anteriormente, la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB por sus siglas en inglés) declaró:

"Cuando el DOL recibe una petición del Mecanismo de Respuesta Rápida, la ILAB antes debe de determinar si cumple con los siguientes requisitos de procedimiento:

- *si la reclamación incluye violaciones a la libertad de asociación o al derecho de negociación colectiva, lo que hasta ahora se ha denominado Denegación de Derechos (DOR por sus siglas en inglés);*
- *si el solicitante ha facilitado el nombre y la dirección de las instalaciones;*
- *si el solicitante ha facilitado información de contacto.*

Si la petición no cumple con los requisitos de procedimiento, se le rechaza. Si los cumple, se le acepta y comienza el plazo de investigación de 30 días. Al término del periodo de investigación de 30 días, no todas las peticiones del MLRR aceptadas dan lugar a remisiones al gobierno de México para su revisión".

La base jurídica de la prueba de requisitos de procedimiento mencionada por el DOL no se desprende ni del texto del T-MEC ni de las Directrices de procedimiento definitivas del T-MEC publicadas por la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos en 2023.¹² Aumentar la conciencia de los solicitantes y los posibles futuros solicitantes sobre la metodología utilizada por los organismos que administran

el mecanismo mejoraría la comprensión del proceso por parte de las partes interesadas, e incrementaría las posibilidades de éxito.

En cuanto a la información divulgada por el DOL, de las 19 solicitudes que no llegaron a petitionar una revisión, se rechazó a ocho por no cumplir con los requisitos del procedimiento establecidos por ILAB. Las 11 peticiones restantes fueron aceptadas e investigadas, aunque finalmente no dieron lugar a una petición de revisión.

Prácticamente no hay información que explique la decisión del gobierno de los Estados Unidos de no activar el mecanismo en estos casos, que representan casi una cuarta parte de las solicitudes aceptadas.

Cabe recordar que los formuladores de políticas que diseñaron y apoyaron al mecanismo partieron del supuesto de que habría un umbral bajo para que las personas trabajadoras iniciaran una investigación y lograran una reparación. Por ejemplo, el senador estadounidense Sherrod Brown (uno de los creadores del MLRR), al explicar en el Senado por qué creía que el mecanismo sería eficaz, dijo: "(...) una de las cosas que sabíamos que lo aceleraría (...) y que significaría que la aplicación de la ley funcionaría era que los trabajadores tendrían la posibilidad de iniciar la investigación, de llamar literalmente a un número gratuito. Pueden reportar lo que han visto (...) ataques a trabajadores, violencia dirigida contra ellos; que han visto cómo se les negaban los salarios por todo tipo de razones ilegales. Así, los trabajadores pueden alzar la voz, unirse, acudir a un panel y obtener una respuesta rápida".¹³

¹² Registro Federal, Archivos Nacionales, "Aviso del Comité Laboral Interinstitucional para la Supervisión y el Cumplimiento de las Directrices Proce-sales Definitivas para las Peticiones de conformidad con el T-MEC", Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos, 22 de junio de 2023, <https://www.federalregister.gov/documents/2023/06/22/2023-12865/notice-of-interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-fi-nal-procedural-guidelines-for>

¹³ Senador Brown, hablando sobre la H.R. 5430, el 15 de enero de 2020, 116.º Congreso, 2.ª sesión, Registro del Congreso, vol. 166, n.º 9, S228, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/CREC-2020-01-15/pdf/CREC-2020-01-15-senate.pdf>.

Aunque la tasa de éxito ha sido alta (35 de las 46 solicitudes aceptadas dieron lugar a una petición de revisión), comprender por qué casi una cuarta parte no prosperó podría ayudar a los solicitantes a elaborar estrategias más eficaces y a alinearse mejor con las intenciones de los formuladores de políticas. Además, promovería la rendición de cuentas en aquellas instancias en las que la decisión del gobierno de no proceder pudiera ser cuestionable. Abordar esta falta de transparencia debería de ser un objetivo clave de la revisión del 2026.

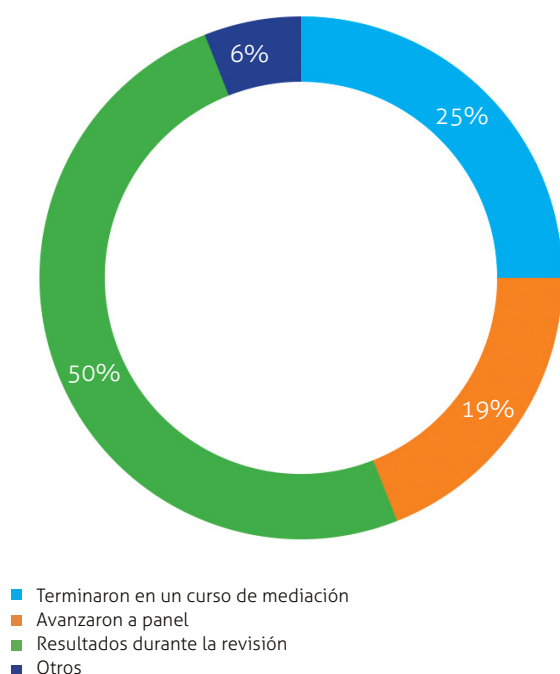
Para poder priorizar las mejoras durante la revisión del T-MEC del 2026, es esencial analizar críticamente los resultados tanto sustantivos como de procedimiento de los casos iniciados bajo este novedoso mecanismo de aplicación de la legislación laboral. Los resultados procesales toman en cuenta cómo se concluyó o se dio por terminado cada uno de los casos, y aquí discutimos los posibles efectos de las tendencias observadas. Los resultados sustantivos se refieren a los tipos de reparación que se han derivado de los casos del MLRR. Para evaluarlos, identificamos y codificamos las medidas de reparación específicas que se derivaron de la apertura de un caso a través del MLRR. Hay algunas medidas de reparación que prevalecen mucho más que otras, lo que posiblemente tiene un impacto sobre la capacidad del MLRR para proteger los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Por último, evaluamos el impacto del MLRR sobre la representación, la negociación y los salarios para comprender mejor los efectos reales del mecanismo sobre lograr una representación sindical independiente, mejores condiciones para la negociación colectiva y el aumento de los salarios de las personas trabajadoras en las instalaciones infractoras.

Resultados procesales

Como se ha señalado anteriormente, la fase inicial de un caso del MLRR debería llevar, idealmente, a un curso de reparación formal o a una petición para constituir un panel. Una vez constituido, este debe determinar si se ha producido una Denegación de Derechos. Si el panel llega a una conclusión positiva, el gobierno denunciante está autorizado a aplicar sanciones a las instalaciones infractoras. Hasta el mes de agosto de 2025, solo ha habido dos resoluciones de paneles: la de *la mina de San Martín* y la resolución recientemente publicada de *Atento Servicios*. En el caso de *la mina San Martín*, el panel decidió que no tenía jurisdicción sobre el asunto en cuestión. Por el contrario, en el caso de *Atento Servicios*, el panel emitió su informe en agosto de 2025, confirmando que la empresa había negado efectivamente los derechos de los trabajadores en instalaciones cubiertas. Esta decisión sin precedentes se anunció sólo unas semanas antes de la publicación de este informe, por lo que aquí no se ofrece un análisis exhaustivo de sus implicaciones, sobre todo considerando que aún no se conocen las posibles ramificaciones de la resolución para la reparación de la Denegación de Derechos constatada por el panel.

Por consiguiente, nuestro análisis se centra en los resultados previos al panel, clasificando los casos en cuatro categorías: (a) casos que terminaron en un proceso de reparación; (b) casos que dieron lugar a la activación de un panel; (c) casos “resueltos durante la revisión”, lo que significa que los gobiernos determinaron que las presuntas violaciones se repararon durante la investigación; u (d) otros.

Gráfica 2. Resultados previos al panel de casos MLRR



De los 32 casos que concluyeron la fase previa al panel antes del 30 de junio del 2025, la mitad (16) se “resolvieron durante la revisión” según los gobiernos de Estados Unidos y de México. Ocho casos concluyeron con un proceso de reparación formal, seis dieron lugar al establecimiento de un panel y dos tuvieron otro tipo de resultado. Por ejemplo, en el caso *Tridonex*, Estados Unidos llegó a un acuerdo directamente con las

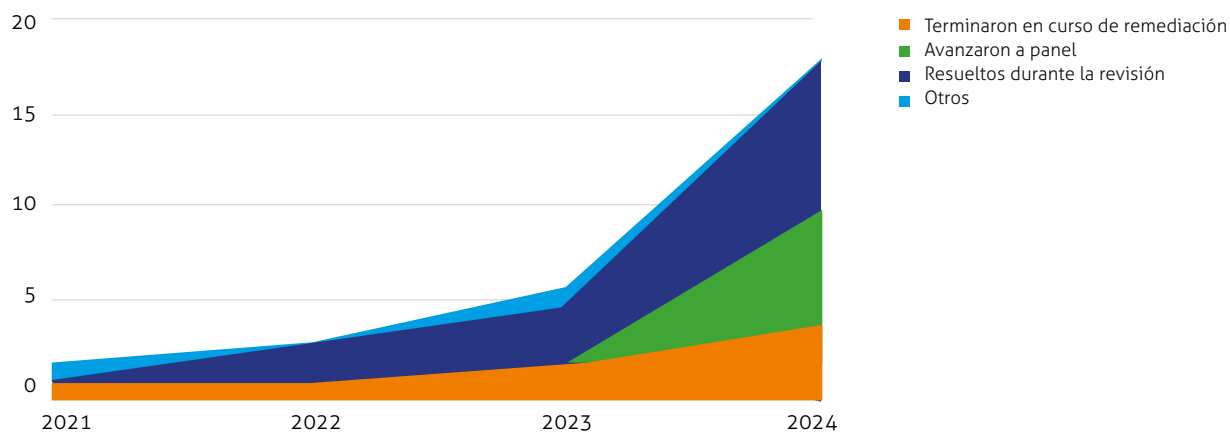
instalaciones, dado que el gobierno de México se negó a aceptar la reclamación por Denegación de Derechos.

Como se ha señalado anteriormente, lo ideal es que la fase previa al panel del MLRR conduzca a uno de dos resultados: o bien los gobiernos acuerdan un curso de reparación, o el gobierno reclamante solicita la creación de un panel. Sin embargo, en la práctica, cada vez son más los casos que se cierran antes de que se produzca cualquiera de estos resultados. En su lugar, los gobiernos anuncian que el caso se ha “resuelto durante la revisión”. Como muestra la gráfica anterior, la mitad de todos los casos del MLRR que ha iniciado Estados Unidos entran en esta categoría. En ellos, las empresas implicadas llevaron a cabo algunas medidas de reparación que, a ojos de los gobiernos, fueron suficientes para abordar la Denegación de Derechos que desencadenó la activación del mecanismo y, por lo tanto, no fue necesario un curso de reparación formal.

Esta situación plantea importantes retos. Para empezar, no está claramente definida en las normas de procedimiento del MLRR. Sin embargo, con el tiempo se ha hecho evidente que el gobierno mexicano ha comenzado a ver el valor de resolver los casos antes de que den lugar a un proceso de reparación formal. En el primer año del MLRR, en 2021, no se resolvió ningún caso durante la revisión. En 2022, se resolvieron dos casos durante la revisión, mientras que sólo uno dio lugar a un proceso de reparación. En 2023, hubo dos procesos de reparación y tres casos resueltos durante la revisión. En 2024, el año con mayor actividad del MLRR hasta la fecha, se resolvieron nueve casos durante la revisión, mientras que solo se acordaron cuatro cursos de reparación entre los gobiernos de

Estados Unidos y México. Desde el inicio de la nueva administración de Trump, los tres casos que concluyeron en la primera mitad de 2025 se resolvieron durante la revisión, sin recurrir a un panel o a un curso de reparación.

Gráfica 3. Resultado de las quejas presentadas ante el MLRR por parte de Estados Unidos (2021-2024)



Una probable explicación de esta tendencia se basa en el “sistema de tres *strikes*” adoptado por el anexo 31-A del T-MEC. Recordemos que, una vez que se ha determinado la primera Denegación de Derechos, la Parte reclamante seleccionará una medida correctiva, que puede incluir la “suspensión del trato arancelario preferencial para los productos fabricados en las instalaciones específicas cubiertas” o la “imposición de sanciones” a los bienes o servicios proporcionados por ellas.¹⁴ Después de una segunda determinación de Denegación de Derechos, se pueden extender estas sanciones a otras instalaciones cubiertas, sean de propiedad o bajo el control de la misma entidad.¹⁵ Un tercer hallazgo de Denegación de Derechos permite a la parte reclamante prohibir completamente la entrada de mercancías de la entidad que es dueña de las instalaciones, incluyendo otras instalaciones que no hayan sido objeto de la controversia.¹⁶

Una de las preocupaciones que suscita un número elevado de casos que concluyen con una decisión de “resuelto durante la revisión” es que no está claro si este tipo de desenlace se vaya a interpretar como una Denegación de Derechos a efectos del sistema de sanciones escalonadas del MLRR. Al resolver los casos antes de que se pueda llegar a un curso de reparación, México, junto con la empresa infractora, podría estar tratando de evitar la admisión de una Denegación de Derechos y, por lo tanto, la imposición de un “primer *strike* o sanción”.

Al resolver los casos antes de que se pueda llegar a un curso de reparación, México, junto con la empresa que cayó en un incumplimiento, podrían tratar de evitar la admisión de una Denegación de Derechos y, por lo tanto, la imposición de un “primer *strike*”.

Otra característica del diseño del mecanismo que puede estar contribuyendo a la prevalencia de los resultados “resueltos durante la revisión” es la forma en que el texto del acuerdo y la legislación de los Estados Unidos interactúan con respecto a los plazos. La legislación de implementación del T-MEC en Estados Unidos exige que el Comité Laboral Interinstitucional decida si solicita la creación de un panel en un plazo de 60 días a partir de la invocación del MLRR.¹⁷ Tomando en cuenta el plazo para el resto del proceso establecido en el acuerdo, se le otorga al gobierno de Estados Unidos sólo 15 días, después de que finalice el período de revisión interna de 45 días otorgado a México, para determinar si se sigue adelante con el caso. Es poco probable que el Comité Interinstitucional del Trabajo disponga de suficiente tiempo durante este plazo para evaluar plenamente la eficacia de las reparaciones implementadas por la empresa, o su compromiso de respetar los derechos laborales, después de haber sido objeto del MLRR. Como resultado, el ajustado plazo puede presionar al Comité para que renuncie a iniciar un panel y, en su lugar, acepte que la queja se ha “resuelto durante

¹⁴ “Acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá”, fecha de conclusión: 30 de noviembre de 2018, art. 31-A.10.2, <https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/31-Dispute-Settlement.pdf>.

¹⁵ T-MEC, art. 31-A.10.4.

¹⁶ Jamieson Greer, Christopher Hyner, Mercedes Morno, J. Michael Taylor y Patrick Togni, “Las empresas se enfrentan al riesgo del nuevo mecanismo de respuesta rápida del T-MEC para hacer cumplir los derechos laborales”, JD Supra, 16 de julio de 2020, <https://www.jdsupra.com/legalnews/companies-face-risk-from-the-T-MEC-s-40266?utm>

¹⁷ U.S. HoEue, Ley de Implementación del Acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá (T-MEC), HR 7520, 116.º Congreso, 2.ª sesión, presentada en HoEue el 13 de diciembre de 2019, sección 716(b)(4), <https://www.congress.gov/bills/116th-congress/house-bill/5430/text>.

la revisión” incluso antes de que pueda determinar con precisión si la Denegación de Derechos efectivamente se ha reparado.

Esta dinámica puede ayudar a explicar los casos en los que un mismo centro de trabajo ha sido objeto de peticiones subsiguientes. Según la información que obtuvimos de la FOIA, tres instalaciones enfrentaron, por lo menos, una segunda petición después de que el caso inicial se “resolviera durante la revisión”. En un caso, *Manufacturas VU* optó por cerrar las instalaciones en lugar de cumplir con el curso de reparación establecido a través de la segunda queja.¹⁸ En el caso de *Tecnología Modificada (Caterpillar)*, las personas trabajadoras llevan dos años en huelga y se les ha incluido en listas negras; y una segunda petición del MLRR no fue eficaz para resolver el conflicto laboral.¹⁹ Vale la pena considerar si estos resultados podrían haberse evitado si los casos iniciales no se hubieran considerado “resueltos durante la revisión” y, en su lugar, se les hubiera exigido a las empresas que aplicaran un curso de reparación formal bajo la amenaza de recibir sanciones por incumplimiento.

Cerrar los casos prematuramente es muy problemático, dada la desigualdad de poder entre las personas trabajadoras y los empleadores. Durante un conflicto, las personas trabajadoras suelen estar en huelga, se les despide, se les incluye en listas negras y, en algunos casos, incluso se les amenaza o se les agrede. Para los empleadores, los casos activos del MLRR les pueden resultar inconvenientes, pero normalmente cuentan

con los recursos necesarios para soportar conflictos prolongados. Como resultado, cuando las corporaciones logran alargar los conflictos y evitar que se registre un strike en su historial, incluso mientras enfrentan múltiples investigaciones del MLRR, se van debilitando gravemente los incentivos de las personas trabajadoras para defender sus derechos.

Todo esto sugiere que, aunque los casos “resueltos durante la revisión” inicialmente puedan parecer un avance positivo, de hecho, podrían estar escudando a las empresas contra enfrentarse a sanciones reales bajo el MLRR. Si los compromisos y las medidas resultantes de un caso del MLRR no son lo suficientemente sustanciales como para abordar de manera significativa las violaciones subyacentes de los derechos laborales, esta tendencia puede resultar especialmente preocupante. Para evaluar esta posibilidad, en la siguiente subsección se examinarán los tipos de medidas de reparación logradas a través del MLRR.

Tipos de medidas de reparación

Si bien el texto del T-MEC establece explícitamente que el objetivo principal del mecanismo es garantizar la reparación de las Denegaciones de Derechos,²⁰ el acuerdo no define qué constituye una reparación efectiva. Además, dada la diversidad de situaciones que han dado lugar a este tipo de quejas, es difícil determinar qué tipo de medidas se deben de considerar suficientes para que las instalaciones cumplan con la

¹⁸ “Statement by Undersecretary of Labor for International Affairs Thea Lee on Closure of Auto Parts Facility Accused of Labor Rights Violations at Pie-dras Negras Plant in Mexico,” U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, 10 de octubre de 2023, <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20231010>.

¹⁹ Noam Scheiber, “Caterpillar Factory in Mexico Draws Complaint of Labor Abuses”, The New York Times, 15 de julio de 2024, <https://www.nytimes.com/2024/07/15/business/economy/uaw-usmca-mexico-trade-caterpillar.html>.

²⁰ T-MEC, art. 31-A.11.2.

normativa. Este informe identifica las medidas de reparación más comunes logradas a través de los casos del MLRR, según lo anunciado por los gobiernos al firmar un curso de reparación, o al anunciar que un caso ha sido “resuelto durante la revisión”.

La tabla 1 presenta las medidas correctivas más comunes anunciadas por los gobiernos a través de los cursos de reparación o las decisiones de “resolución durante la revisión”.

Tabla 1. Las 10 medidas de reparación más comunes logradas a través del MLRR

Medidas de reparación comunes	Número total de casos
Declaración de neutralidad y/o política de tolerancia cero	26
Capacitación sobre la libertad de asociación impartida por México	24
Capacitación sobre la libertad de asociación impartida por el centro de trabajo	19
Reinstalación de trabajadores y/o pago de salarios caídos	19
Línea telefónica anónima para denunciar la violación de derechos	14
Indemnización por despido	7
Acceso del sindicato al centro de trabajo	7
Administración adecuada de las cuotas sindicales	6
Distribución del contrato colectivo de trabajo	5
Reconocimiento del sindicato reclamante y negociación colectiva	5

Como se muestra en la Tabla 1, la gran mayoría de los casos del MLRR hasta ahora han dado lugar a la adopción de declaraciones de neutralidad (declaraciones públicas que comprometen a la empresa infractora a respetar los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a la negociación colectiva) y a la emisión de una política de tolerancia cero, que se supone que garantiza que la gerencia cumplirá con la declaración de neutralidad. Además, una solución que se encontró en la mayoría de los casos fue el compromiso de México de impartir capacitaciones presenciales sobre la libertad de asociación a todo el personal de la

empresa. Aunque este tipo de capacitación es útil, un informe publicado por la Universidad de Cornell muestra que los programas de capacitación dirigidos al personal, resultado de las quejas planteadas ante el MLRR, no han bastado para promover una conciencia entre las personas trabajadoras sobre las reformas a la ley del trabajo, el proceso de aprobación de sus contratos colectivos de trabajo o de los procedimientos de las elecciones sindicales.²¹ Además, los casos mencionados anteriormente, en los que una empresa ha sido objeto de múltiples peticiones del MLRR, plantean dudas sobre la eficacia de las declaraciones de neutralidad y

²¹ Desirée LeClercq, Alex Covarrubias-V y Cirila Quintero Ramírez, “Aplicación del mecanismo de respuesta rápida del Acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá (T-MEC): opiniones de los trabajadores del sector automovilístico mexicano”, Universidad de Cornell, Escuela ILR, enero de 2024, <https://ecommons.cornell.edu/items/989323d0-4f38-4947-ab7c-706c0a72ea1c>

las políticas de tolerancia cero como formas de resolver comportamientos antisindicales. De hecho, en el caso de Atento Servicios, el panel halló que, a pesar de adoptar una declaración de neutralidad, la empresa seguía favoreciendo al sindicato controlado por el empleador, lo que demuestra que la mera adopción de dicha declaración no equivale a una verdadera reparación.²²

Sin embargo, un avance más significativo es que en 19 casos se le exigió a las empresas infractoras que reinstalaran a las personas trabajadoras despedidas en represalia por su activismo sindical, y que les pagaran los salarios caídos. Reinstalar y resarcir a las personas trabajadoras despedidas injustificadamente es una forma crucial de defender los derechos laborales, y la aplicación de esta reparación en casi dos terceras partes de los casos del MLRR concluidos se destaca como uno de los logros más significativos del sistema.

Reinstalar y resarcir a las personas trabajadoras despedidas injustificadamente es una forma crucial de defender los derechos laborales, y la aplicación de esta reparación en casi dos terceras partes de los casos del MLRR concluidos se destaca como uno de los logros más significativos del sistema.

Sin embargo, hay otras medidas de reparación que apoyan a las personas trabajadoras en la organización y la negociación de mejores salarios que son menos comunes. Sólo en siete casos se exigió a las empresas que facilitaran el acceso del sindicato peticionario a las instalaciones. Cabe destacar que uno de los motivos por los que el panel de Atento Servicios consideró insuficiente la reparación fue que se le negó el acceso a las instalaciones al sindicato minoritario —el sindicato peticionario en este caso— incluso después de que tanto el gobierno de Estados Unidos como el de México hubieran constatado una grave Denegación de Derechos.²³ De manera similar, en tan solo cinco casos (*Panasonic, Manufacturas VU II, Minera Tizapa, Odisa Concrete y Modern Metal Alloys*), se incluyó el compromiso por parte de la empresa de reconocer al sindicato reclamante como representante de las personas trabajadoras en el marco de la negociación colectiva como parte de la reparación.

El escaso número de casos en los que se incluyó el compromiso de reconocer y negociar con el sindicato reclamante como parte de la reparación puede atribuirse a una laguna percibida en la Ley Federal del Trabajo en México. A diferencia de las leyes laborales de Estados Unidos y Canadá, la Ley Federal del Trabajo de México no le impone explícitamente a los empleadores la obligación legal de negociar de buena fe.²⁴ Sin embargo, desde la promulgación de la reforma laboral de 2019, los nuevos

²² Determinación final del panel, Panel Laboral de Respuesta Rápida sobre el caso Atento Servicios (MEX-EUA-2024-31A-01), 4 de julio de 2025, párr. 426.

²³ Determinación final del panel, *Panel Laboral de Respuesta Rápida sobre el caso Atento Servicios*, párr. 428.

²⁴ En Estados Unidos, aunque la Ley Nacional de Relaciones Laborales exige a las partes negociar colectivamente de buena fe, los juristas han señalado lagunas tanto en su definición como en su aplicación que deben abordarse. Véase Colleen McMullen, "Good Faith in Collective Bargaining: A Term Without Concrete Meaning" (La buena fe en el contrato colectivo de trabajo: un término sin significado concreto), *Penn State Law Review*, 14 de abril de 2023, <https://www.pennstatelawreview.org/the-forum/good-faith-in-collective-bargaining-a-term-without-concrete-meaning/>

tribunales laborales mexicanos han comenzado a reconocer el principio de la negociación de buena fe, que se deriva de la obligación de promover la negociación colectiva, establecida en el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).²⁵ Sin embargo, hasta ahora la aplicación del principio de negociación de buena fe parece haberse limitado a casos en que un empleador ha incumplido con las obligaciones derivadas de un contrato colectivo de trabajo vigente,²⁶ en lugar de a situaciones en las que se ha demostrado una falta de negociación de buena fe para conseguir un contrato inicial. Como resultado, la aplicación de la legislación laboral mexicana no suele abordar las prácticas de negociación o la negativa de un empleador a negociar. En cambio, la aplicación se centra en garantizar el derecho a la huelga. En estos casos, la función de las autoridades laborales se limita a verificar que la huelga cumpla con los requisitos legales y, en tal caso, hacer valer el derecho a la huelga proporcionando a las personas empleadas las garantías necesarias para detener las operaciones de la empresa.²⁷

No obstante, cabe señalar que en el primer año de actividad constante del MLRR (2022), los gobiernos de Estados Unidos y de México lograron que las empresas se comprometieran, en el 67% de los casos, a conceder al sindicato solicitante acceso a

las instalaciones y, en el 33% de los casos, a reconocer al sindicato solicitante y negociar con él. En 2023 y 2024, estos porcentajes se redujeron al 17% y al 15%, respectivamente, para cada tipo de medida. Sólo en uno de los tres casos concluidos en el primer semestre de 2025 la empresa concedió al sindicato solicitante acceso a las instalaciones, lo reconoció y entabló negociaciones colectivas con él.

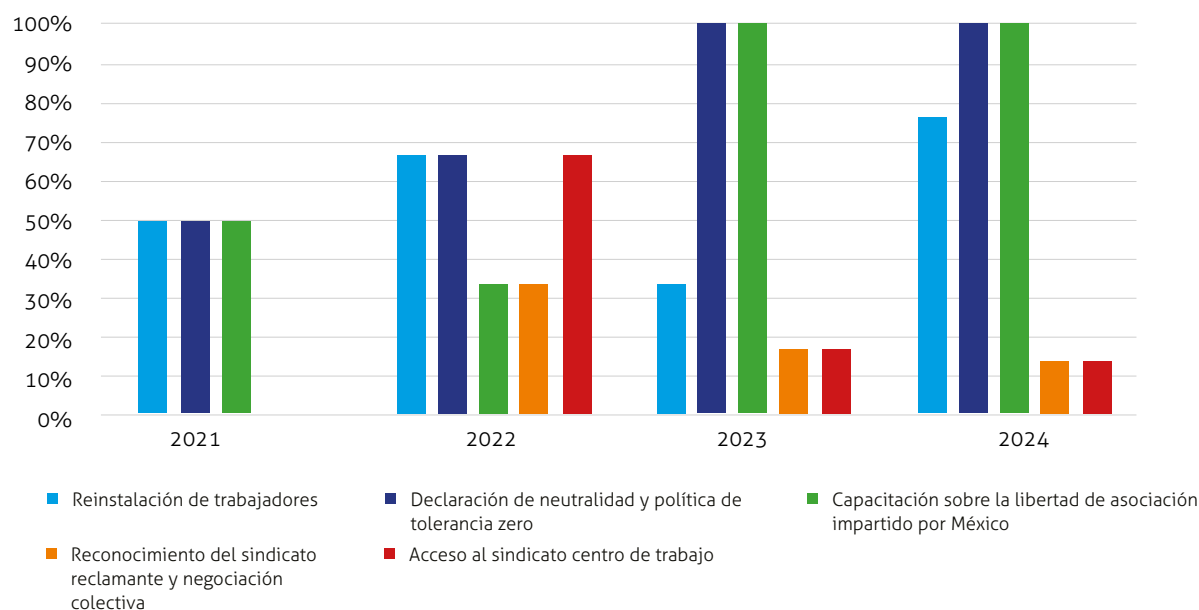
Por el contrario, todos los casos que llegaron a medidas correctivas desde el 2023 han exigido a las instalaciones que apliquen una declaración de neutralidad y/o una política de tolerancia cero, y han asignado al gobierno mexicano la tarea de capacitar al personal. Este patrón sugiere que estas medidas de reparación se han convertido en la norma, aunque puedan ser insuficientes para abordar eficazmente la violación de derechos o para disuadir las futuras violaciones, como demostró el caso de *Atento Servicios*.

²⁵ Oficina Internacional del Trabajo, "Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio general", Informe III (Parte 4B), Capítulo III, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª sesión, 1994, consultado el 22 de agosto de 2025, https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch3.htm#ref_27.

²⁶ Sindicato Independiente de Trabajadores de "La Jornada" contra DEMOS, Desarrollo de Medios, S.A. de C.V., Procedimiento especial colectivo 639/2024 (Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, Ciudad de México, 3 de julio de 2024); Unión del Personal Académico del CINVESTAV contra Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, Procedimiento especial colectivo 863/2024 (Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, Ciudad de México, 5 de noviembre de 2024).

²⁷ "Las leyes laborales de Estados Unidos y Canadá establecen una "obligación legal de negociar de buena fe" por parte de los empleadores. A diferencia de las leyes laborales canadienses y estadounidenses, la legislación laboral mexicana no establece una obligación legal de negociar. Las autoridades mexicanas encargadas de hacer cumplir la legislación laboral no se ocupan de las prácticas de negociación ni de las negativas a negociar per se. Más bien, la aplicación de la ley se ocupa de las consecuencias de la negativa de un empleador a firmar el contrato solicitado por el sindicato, si dicha negativa da lugar a una huelga. La función de aplicación de la ley de la CAB en estas situaciones es verificar que la huelga cumpla con los requisitos legales y, en caso afirmativo, hacer valer el derecho de huelga concediendo a los trabajadores las garantías y la asistencia necesarias para detener las operaciones de la empresa". Kevin Banks, Lance A. Compa, Leoncio Lara y Sandra Polaski, "Labor Relations Law in North America" (Ley de relaciones laborales en América del Norte), Comisión de Cooperación Laboral, 2000, p. 123, <https://ecommons.cornell.edu/items/92cbdd9d-448c-4e24-968d-40e353d0b97b>.

Gráfica 4. Porcentaje de recurrencia de ciertas medidas de reparación en los casos cerrados por año



El impacto sobre la representación, la negociación y los salarios

Aunque las medidas de reparación inmediatas son importantes, la medida definitiva del éxito de los MLRR es si las personas trabajadoras lograron una representación independiente, y si mejoró su capacidad de negociar colectivamente salarios más altos y

mejores condiciones de trabajo después de presentar un caso ante el MLRR. Con base en la información pública, este informe analiza si la presentación de un caso bajo el MLRR condujo a: (a) que las personas trabajadoras obtuvieran el derecho a ser representadas por un sindicato nuevo y (b) que el sindicato haya negociado o revisado con éxito un contrato colectivo de trabajo.

Tabla 2. La representación sindical y los resultados de la negociación colectiva de los casos cerrados del MLRR por centro de trabajo

Las personas trabajadoras obtuvieron una nueva representación sindical y/o un contrato colectivo de trabajo nuevo o revisado	Las personas trabajadoras sólo obtuvieron una representación sindical nueva	La actividad del MLRR no dio lugar a una representación sindical nueva ni a un contrato colectivo de trabajo nuevo o revisado.
1. General Motors (2021)	1. Manufacturas VU (2022)	1. Draxton (2023)
2. Tridonex (2021)	2. Unique Fabricating (2023)	2. Grupo México – Mina de San Martín (2023)
3. Panasonic (2022)	3. Aerotransportes MAS de Carga (2023)	3. Grupo Yazaki (2023)
4. Teksid Hierro (2022)		4. Asiaway Automotive Components (2023)
5. Goodyear (2023)		5. Tecnología Modificada – Caterpillar (2023)
6. INISA (2023)		6. Fujikura* (2023)
7. Teklas (2023)		7. Atento Servicios (2024)
8. Autoliv (2023)		8. RV Fresh Foods* (2024)
9. Minera Tizapa (2024)		9. Servicios Industriales González (2024)
10. Odisa (2024)		10. Volkswagen* (2024)
11. Modern Metal Alloys (2025)		11. Impro (2024)
		12. Vidrio Decorativo Occidental (2024)
		13. Aludyne Automotive (2025)
		14. Superior Industriales (2025)

La tabla 2 clasifica los casos cerrados del MLRR, con base en este análisis (el año entre paréntesis indica el año en que el gobierno de Estados Unidos abrió el caso). Se muestra que, por lo menos en 12 casos, la activación del MLRR contra un lugar de trabajo dio lugar a una nueva representación sindical y/o a la negociación de un contrato colectivo de trabajo nuevo o revisado. Sin embargo, en 14 casos, no hay evidencia de que la actividad del MLRR haya dado lugar a una nueva representación sindical o a la negociación de mejores salarios y condiciones de trabajo.

Es importante señalar que no todos los casos del MLRR se han presentado con ese propósito. Por ejemplo, el caso contra la planta de Volkswagen situada en Puebla

no estaba relacionado con la lucha de los trabajadores por conseguir una mejor representación sindical o lograr un contrato colectivo de trabajo nuevo o mejorado. Un sindicato independiente lleva representando a la planta de *Volkswagen* en Puebla desde principios de la década de 1970. Ahí, la petición al MLRR alegaba que Volkswagen había despedido a antiguos miembros del Comité Ejecutivo del sindicato en represalia por la actividad sindical que habían llevado a cabo mientras ejercían como representantes sindicales.²⁸ Los casos marcados con un asterisco en la tabla son aquellos en los que es probable que el objetivo final de los reclamantes al presentar la queja no fuera conseguir una nueva representación sindical o un contrato colectivo de trabajo nuevo o mejorado.

²⁸ “United States and Mexico Announce Course of Remediation at Volkswagen de México Facility,” Office of the United States Trade Representative, 30 de julio de 2024, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/july/united-states-and-mexico-announce-course-remediation-volkswagen-de-mexico-facility>.

En suma, el hecho de que la mitad de todos los casos cerrados del MLRR no hayan dado lugar a una nueva representación sindical y/o a un contrato nuevo o revisado plantea dudas sobre la eficacia del mecanismo para cumplir sus objetivos finales. El recuadro 2 profundiza en uno de los casos en los que, a pesar de la puesta en marcha del MLRR, se obstaculizaron los esfuerzos de las personas trabajadoras por obtener la representación de un sindicato independiente.

RECUADRO 2: Draxton: cómo el 62% de los votos de las personas trabajadoras a favor de un sindicato independiente no logró una nueva representación sindical

Draxton es una empresa global con operaciones en seis países de tres continentes, incluida América del Norte.²⁹ Esta empresa tiene tres fábricas en México, una de ellas situada en Irapuato, Guanajuato.³⁰ Los trabajadores de esta planta fabrican piezas de hierro y aluminio para fabricantes de automóviles como Chrysler, Ford y Audi. La fábrica de Irapuato comenzó a funcionar en 2004 y da empleo a casi 500 trabajadores.³¹

Por iniciativa propia, Estados Unidos inició un caso del MLRR contra las instalaciones de Draxton en Irapuato el 31 de mayo de 2023, tras recibir información sobre varias denegaciones graves de derechos laborales, entre ellas el despido de un dirigente sindical y la injerencia de la empresa en las actividades de las personas trabajadoras

con el fin de controlar al sindicato.³² Este caso fue la cuarta vez en que el gobierno de Estados Unidos activó el MLRR y la segunda ocasión en la que se inició de oficio una investigación. El Representante Comercial de Estados Unidos expresó específicamente su preocupación por el hecho de que Draxton estuviera privilegiando al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica y del Acero (Lic. Benito Pablo Juárez García) e ingiriendo en las actividades del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA).³³ La investigación de Estados Unidos reveló que las personas trabajadoras sufrían acoso, vigilancia e intimidaciones cuando intentaban afiliarse al SINTTIA.³⁴ Una fuente informó que un dirigente del SINTTIA había sido objeto de amenazas y actos de violencia en su domicilio.³⁵ El gobierno de los Estados Unidos también descubrió que los trabajadores votaron por un contrato colectivo de trabajo en 2022 sin haberlo recibido y que seguían sin recibirlo.³⁶

²⁹ "Rapid Response Labor Mechanism: Draxton Case", Vázquez Tercero y Zepeda, última modificación el 2 de junio de 2023, <https://vtz.mx/the-trading-room/draxton-rapid-response-labor-mechanism/>.

³⁰ "Labor Complaint Closed at Draxton Plant in Irapuato, Guanajuato", *Mexico Daily Post*, 2 de agosto de 2023, <https://mexicodailypost.com/2023/08/02/labor-complaint-closed-at-draxton-plant-in-irapuato/>.

³¹ "Rapid Response Labor Mechanism: Draxton Case", Vázquez Tercero y Zepeda.

³² "United States Announces Successful Resolution of Rapid Response Labor Mechanism Matter at Draxton Facility," Office of the United States Trade Representative, 9 de abril de 2024, <https://ustr.gov/about-eu/policy-offices/press-office/press-releases/2024/april/united-states-announces-successful-resolution-rapid-response-labor-mechanism-matter-draxton-facility>; El artículo 132.XXX de la Ley Federal del Trabajo exige a cada empleador "entregar a sus trabajadores, sin cargo alguno, una copia impresa del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión en un plazo de quince días a partir de la fecha en que dicho convenio se haya depositado en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación podrá acreditarse mediante la firma del trabajador tras la recepción."

³³ "Rapid Response Labor Mechanism: Draxton Case", Vázquez Tercero y Zepeda.

³⁴ "United States Announces Successful Resolution of Rapid Response Labor Mechanism Matter at Draxton Facility," USTR.

³⁵ "Rapid Response Labor Mechanism: Draxton Case", Vázquez Tercero y Zepeda.

³⁶ "United States Announces Successful Resolution of Rapid Response Labor Mechanism Matter at Draxton Facility," USTR.

El gobierno mexicano acordó realizar su propia revisión y coincidió con las conclusiones de Estados Unidos. El 14 de julio de 2023, anunció que se seguían negando los derechos de libre asociación y negociación colectiva en las instalaciones. El 31 de julio del 2023, Estados Unidos y México anunciaron un plan de medidas de reparación con fecha límite del 30 de octubre del 2023, para completar todas las acciones.³⁷ En virtud del plan, México debía emprender varias acciones para garantizar que las instalaciones de Draxton no incurrieran en futuras violaciones, incluida la supervisión de la reinstalación del dirigente sindical que había sido despedido injustificadamente. También incluían impartir una capacitación presencial sobre los derechos laborales a todo el personal de la empresa; ofrecer una línea telefónica anónima para denunciar cualquier intimidación, coacción o amenaza relacionada con las actividades sindicales; monitorear y visitar las instalaciones antes de cualquier votación sindical para garantizar que se conociera el contrato colectivo de trabajo; e iniciar procedimientos sancionadores si los funcionarios mexicanos disponían de información que demostrara violaciones a la ley mexicana.

Tras el anuncio de la reparación, SINTTIA presentó una demanda para impugnar el control del contrato de trabajo colectivo. Esta acción dio lugar a una votación de las personas trabajadoras el 30 de noviembre y el 1 de diciembre de 2023, para decidir qué sindicato

querían que los representara. La votación fue monitoreada por la OIT, observadores independientes y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. Según SINTTIA, el sindicato controlado por la empresa intentó manipular las elecciones, creando una campaña de desprestigio y "comprando votos, difundiendo mentiras y alterando la propaganda del sindicato independiente".³⁸ No obstante, después del escrutinio de los votos, SINTTIA obtuvo el 61.7% de los votos y se le confirmó como el sindicato designado para representar a las personas trabajadoras en la negociación colectiva.³⁹

A pesar de su victoria electoral, SINTTIA no pudo representar a las personas trabajadoras de Draxton, ni negociar un nuevo contrato colectivo de trabajo, porque el sindicato controlado por la empresa presentó un recurso de amparo para impugnar el resultado de la votación. La reclamación se basaba en el alegato de que la demanda de SINTTIA carecía de una firma secundaria. El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos evaluó el argumento y consideró que la supuesta deficiencia era irrelevante, concediendo a SINTTIA el derecho a representar a las personas trabajadoras de Draxton.⁴⁰ Sin embargo, mientras se resolvía el recurso, se suspendió la decisión del Tribunal Laboral Federal, lo que significó que el sindicato controlado por la empresa mantuvo el control sobre el contrato colectivo de trabajo que cubría a esta planta. A pesar de que se negaba a las personas trabajadoras el

³⁷ Course of Remediation: Draxton Facility, Office of the United States Trade Representative, 28 de julio de 2023, <https://ustr.gov/sites/default/files/2023%2007%2028%20COR%20Draxton.pdf>.

³⁸ Jared Laureles, "Trabajadores de Draxton elegirán en votación a representación sindical", *La Jornada*, 23 de noviembre de 2023, <https://www.jornada.com.mx/noticia/2023/11/23/sociedad/trabajadores-de-draxton-elegiran-en-votacion-por-representacion-sindical-7680>.

³⁹ Verónica Gascón, "Se aferra sindicato patronal a Draxton", *Reforma*, 6 de agosto de 2024, <https://www.reforma.com/se-aferra-sindicato-propat-ronal-a-draxton/ar2852648>.

⁴⁰ Jared Laureles, "Pretende Tribunal Anular Fallo del T-MEC Sobre CCT en Empresa de Autopartes", *La Jornada*, 9 de agosto de 2024, <https://www.jornada.com.mx/2024/08/09/politica/012n1pol>.

derecho a ser representados por el sindicato que habían elegido, Estados Unidos anunció la resolución del caso del MLRR del T-MEC en abril de 2024.⁴¹ Finalmente, el tribunal encargado de decidir sobre el *amparo* falló a favor del sindicato Lic. Benito Pablo Juárez García, revocando la decisión del tribunal especializado en asuntos laborales colectivos. Cuando el amparo llegó a la Suprema Corte de Justicia de México en agosto de 2024, esta se negó a reconocer el caso, poniéndose de hecho del lado del sindicato controlado por la empresa e invalidando la votación. Hasta la fecha, el sindicato Lic. Benito Pablo Juárez García, controlado por la empresa, controla el contrato colectivo de trabajo que rige estas instalaciones.

Aunque la situación de *Draxton* es, sin duda, compleja, es un caso de estudio interesante para explorar cómo la activación del MLRR podría haber sido más eficaz a la hora de abordar las violaciones y promover el derecho a la libertad de asociación en estas instalaciones. Para empezar, es importante señalar que este caso concluyó con un curso de reparación formal, evitando así la trampa de “resuelto durante la revisión”, lo que supone un avance positivo. Sin embargo, el curso de reparación negociado por los gobiernos de Estados Unidos y México impuso un plazo muy corto: se esperaba que las medidas de reparación se completaran en un plazo de tres meses. Como resultado, cuando concluyó el proceso judicial iniciado por la impugnación de titularidad del contrato

colectivo de trabajo por parte del SINTTIA, el plazo de remediación ya había expirado.

Además, aunque el curso de reparación exigía a México garantizar el cumplimiento de la ley si se celebraba una votación relacionada con los sindicatos en esta planta, no tenía en cuenta las posibles impugnaciones legales del resultado de dicha votación. Bajo el marco del MLRR, las autoridades administrativas o judiciales pueden permitir, o incluso perpetuar, la Denegación de Derechos. Por esta razón, la reparación podría incluir garantías de que las autoridades de la parte demandada no obstaculicen los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Si un panel independiente determina que no se ha cumplido esta obligación, se deben imponer sanciones a las instalaciones en cuestión. Es cierto que, cuando se negoció la vía de reparación para *Draxton*, era difícil prever los acontecimientos que llevarían a los tribunales nacionales a desestimar la victoria electoral de SINTTIA. Sin embargo, tras cinco años de experiencia con el MLRR, la forma en que ciertos tribunales y órganos administrativos parecen obstaculizar los derechos de las personas trabajadoras para organizarse y negociar colectivamente indica que se debe prestar mayor atención al comportamiento de las autoridades como posibles facilitadores —o incluso fuente principal— de la Denegación de Derechos.

⁴¹ “United States Announces Successful Resolution of Rapid Response Labor Mechanism Matter at Draxton Facility,” USTR

Durante los dos primeros años del MLRR (2021 y 2022), los cinco casos que Estados Unidos aceptó dieron lugar a nuevas elecciones sindicales y cuatro de ellos condujeron a la negociación satisfactoria de un contrato colectivo de trabajo y al aumento de los salarios de las personas trabajadoras. Esta impresionante tasa de éxito disminuyó en 2023 y 2024, con menos casos que dieran lugar a una nueva representación sindical y/o mejores contratos. Hay dos factores que podrían estar contribuyendo a esta tendencia. En primer lugar, es probable que las corporaciones —y los bufetes de abogados que las representan— hayan desarrollado estrategias para convencer a las autoridades de que determinadas medidas constituyen una reparación suficiente, sin permitir realmente que las personas trabajadoras se organicen en sindicatos independientes. En relación con esto, en 2023 y 2024, la proporción de casos que se “resolvieron durante la revisión” aumentó notablemente. Dado que esto significa que los casos se cierran más rápidamente, las corporaciones se sienten con la confianza de obstaculizar los esfuerzos de organización y negociación de las personas trabajadoras cuando las autoridades ya no los están investigando de manera activa. La revisión de T-MEC de 2026 podría incluir cambios para revertir esta tendencia.

Recomendaciones de políticas públicas para la revisión de T-MEC del 2026

El MLRR ha sido posiblemente el avance más significativo en el ámbito de comercio internacional y derechos laborales en décadas. Además, el uso activo de esta novedosa herramienta por parte del gobierno de Estados Unidos ha demostrado que los mecanismos de aplicación de normas laborales en acuerdos comerciales pueden generar beneficios tangibles para las personas trabajadoras. Para garantizar que esto continúe, y para mejorar la eficacia del mecanismo, se deben considerar varios cambios en la próxima revisión de 2026. Con base en los hallazgos de este informe, recomendamos un conjunto de ajustes específicos y mejoras sistémicas más amplias:

Ajustes específicos

1. Acortar el plazo de revisión interna de la parte demandada: en la actualidad, la parte demandada —México en todos los casos hasta la fecha— dispone de 45 días para llevar a cabo una revisión interna de las denuncias de Denegación de Derechos. Sin embargo, la práctica del gobierno estadounidense ha demostrado que es factible completar estas investigaciones

en un plazo de 30 días. Dado que el gobierno mexicano tiene un mayor acceso a las instalaciones y herramientas de investigación pertinentes, la necesidad de un plazo de revisión más largo es cuestionable.

Más importante aún, el creciente número de casos “resueltos durante la revisión” sugiere que las empresas suelen aprovechar el período de revisión interna para tomar medidas rápidas y superficiales para abordar las violaciones más visibles. En muchos casos, esto no ha remediado de manera significativa las barreras subyacentes a los derechos de las personas trabajadoras a organizarse y negociar colectivamente.

Acortar el período de revisión interna a 30 días, alineándolo con el plazo de la parte reclamante, podría alentar a la parte demandada a centrarse en realizar una evaluación sustantiva de las presuntas violaciones, en lugar de dedicar tiempo a intentar cerrar rápidamente los casos sin soluciones sistémicas.

2. Ampliar o modificar el plazo del Comité Laboral Interinstitucional para determinar si se convoca un panel: Si bien el T-MEC en sí mismo no impone un plazo para que la parte reclamante solicite el establecimiento de un panel, la Ley de Implementación del T-MEC de los Estados Unidos añadió el requisito de que el Comité Laboral Interinstitucional decida si solicita un panel en un plazo de 60 días a partir de la invocación del MLRR. Como resultado, el gobierno estadounidense solo dispone de 15 días después de que finalice el período de revisión interna de 45 días de México para decidir si opta por solicitar un panel.

La intención detrás de este plazo es loable, ya que tiene por objeto evitar retrasos indefinidos en la tramitación de los casos en los que persisten las violaciones de los derechos laborales. Sin embargo, el tiempo limitado inadvertidamente puede estar contribuyendo al cierre prematuro de los mismos, con base en medidas correctivas que no garantizan condiciones justas de organización y negociación a mediano y largo plazo.

Para solucionar esto, el Congreso de Estados Unidos debería considerar modificar el plazo para dar al Comité Interinstitucional del Trabajo tiempo suficiente para evaluar la implementación y el impacto de los compromisos de reparación, antes de renunciar a la opción de solicitar un panel. Esto podría lograrse ampliando el plazo entre 15 y 45 días adicionales, o permitiendo que el Comité amplíe su propio plazo en los casos en que se necesite más tiempo para evaluar la eficacia de las medidas correctivas.

3. Requerir a las Partes que consulten con todos los interesados, especialmente con los peticionarios, al desarrollar medidas de reparación, y que divulguen los hallazgos de la investigación, al tiempo que se proteja a las personas trabajadoras que se presentaron como testigos: El MLRR obliga a las Partes a entablar consultas para acordar un curso de reparación, pero no se pronuncia sobre el papel de las partes interesadas durante esta etapa. Exigir a las autoridades que celebren consultas significativas con las partes interesadas —incluyendo la empresa que haya incumplido, pero sobre todo con quienes realizan peticiones— aumentaría la probabilidad de que las medidas de reparación aborden plenamente las violaciones sufridas por las personas trabajadoras. Esto es especialmente importante, porque las violaciones suelen continuar después de que se haya iniciado un caso bajo el MLRR, y quienes formulan las peticiones deben poder complementar la información proporcionada en el momento de presentar la queja.

Además, se les debería de exigir a las Partes que comuniquen por escrito las conclusiones de sus investigaciones a las partes interesadas, omitiendo cualquier información que pudiera poner en peligro a las personas trabajadoras. De este modo, se mejoraría la comprensión del mecanismo por parte de las partes interesadas y se reforzaría el funcionamiento general del MLRR.

4. Aclarar que un caso “resuelto durante la revisión” se considera una Denegación de Derechos: El mecanismo de aplicación del MLRR se basa en un sistema de sanciones progresivas. Aumentar los

costos potenciales de las violaciones de los derechos laborales es esencial para disuadir en contra de este tipo de comportamientos. Por lo tanto, es crucial garantizar que las corporaciones implicadas en la violación de derechos, sí vean afectado su historial de forma efectiva y se enfrenten claramente a la consecuencia de un mayor riesgo por casos del MLRR posteriores. En este contexto, la tendencia creciente de casos cerrados como “resueltos durante la revisión” —y la posibilidad de que los gobiernos demandados y las empresas implicadas estén presionando por obtener este resultado y evitar recibir un “primer *strike*”— requiere una atención inmediata.

Una forma directa de abordar esta preocupación sería aclarar en el texto del T-MEC que un caso resuelto durante la fase de revisión sigue constituyendo una Denegación de Derechos a efectos del sistema de sanciones descrito en el artículo 31-A.10 del acuerdo.

5. Aclarar que las acciones de las autoridades administrativas y judiciales también pueden constituir una Denegación de Derechos bajo el MLRR: El texto del T-MEC no impone un requisito de “atribución”.⁴² Esto significa que, para que unas instalaciones se enfrenten a sanciones bajo el MLRR, no es necesario atribuir la Denegación de los Derechos de los trabajadores a la empresa o al gobierno.⁴³ Esto es fundamental, ya que las empresas suelen recurrir a terceros, como los “sindicatos de protección” o las autoridades locales, para obstaculizar los esfuerzos de organización y negociación de las personas trabajadoras.

Sin embargo, como lo demostró el caso de Draxton, las autoridades no han podido o no han querido abordar las posibles violaciones cometidas por los órganos administrativos o los tribunales a través del MLRR. Otros casos en los que la posible conducta indebida, administrativa o judicial, fue una cuestión que se dejó sin resolver incluyen a los casos de *Grupo Yazaki*⁴⁴ y *Vidrio Decorativo Occidental*.⁴⁵ Por tanto, para reafirmar la intención de las Partes de incluir a las acciones

⁴² Tradicionalmente, según el derecho internacional, para responsabilizar a un Estado por una violación de derechos, es necesario vincular la conducta con un órgano del Estado. Dado que el MLRR se centra en lo que ocurre a nivel de las instalaciones y su impacto sobre los derechos de las personas trabajadoras, la atribución no debería ser un factor a la hora de determinar si se ha producido una denegación de derechos. Ver “Article 4. Conduct of Organs of a State”, en *Materials on the Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts*, Libro 25, Primera parte: Capítulo II, United Nations Legislative Series s (Naciones Unidas), consultado el 21 de agosto de 2025, https://legal.un.org/legislativeseries/pdfs/chapters/book25/english/book25_part1_ch2_art4.pdf.

⁴³ Los artículos 31-A.2 y 31-B.2 del T-MEC establecen lo siguiente: “El Mecanismo se aplicará siempre que una Parte (la “Parte reclamante”) tenga motivos fundados para creer que a los trabajadores de unas Instalaciones Cubierta se les niega el derecho de libre asociación y negociación colectiva en virtud de las leyes necesarias para cumplir las obligaciones de la otra Parte (la “Parte demandada”) en virtud del presente Acuerdo (una “denegación de derechos”)”. Si las Partes hubieran tenido la intención de que el MLRR cubriera únicamente las Denegaciones de Derechos atribuibles a una empresa, lo habrían indicado explícitamente. En cambio, la cláusula está redactada en voz pasiva, reconociendo que los derechos de los trabajadores pueden ser denegados por una serie de actores. Lo que importa en virtud del acuerdo es la Denegación de Derechos en sí misma, y no la identidad del actor al que se podría atribuir la conducta, ya sea una empresa, un sindicato de protección o un tribunal local.

⁴⁴ “Resumen del caso Yazaki”, Maquila Solidarity Network, consultado el 7 de febrero de 2025, <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Yazaki-Case-Summary-MSN-Nov-2023.pdf>.

⁴⁵ Uno de los alegatos de la petición contra Vidrio Decorativo Occidental se refería a la decisión de un tribunal local de declarar “inexistente” una huelga, basándose en pruebas sesgadas presentadas por el empleador. En julio de 2024, un tribunal federal de distrito anuló esa sentencia. Sin embargo, la empresa recurrió y la huelga siguió siendo ilegal mientras un tribunal de apelación examinaba el caso. Mientras tanto, el gobierno estadounidense activó el mecanismo, pero finalmente cerró el caso después de que la empresa llevara a cabo determinadas medidas correctivas, sin restablecer el derecho de huelga de los trabajadores, que había sido denegado por el tribunal local. En el momento de la publicación de este informe, el tribunal de apelación aún no ha emitido una decisión, lo que deja el derecho de huelga de los trabajadores efectivamente frustrado. El relato del autor sobre este caso se basa en su experiencia de primera mano como uno de los reclamantes.

administrativas y judiciales en el ámbito de aplicación del MLRR, se podría añadir una aclaración al respecto en el texto del acuerdo.

Mejoras sistémicas

1. Añadir una obligación sustantiva que exija a todas las Partes del T-MEC garantizar que los empleadores negocien de buena fe: reinstalación de docenas de personas trabajadoras despedidas en represalia por su actividad sindical—, las reparaciones relacionadas con la negociación colectiva han sido mucho menos comunes. Nuestro análisis reveló que solo en cinco casos se exigió a las empresas que reconocieran y negociaran con el sindicato petionario como parte del proceso de reparación.

Esta brecha en la aplicación de la ley puede deberse a una debilidad estructural percibida en la legislación laboral mexicana. Como se ha comentado anteriormente, a diferencia de las leyes laborales de Estados Unidos y Canadá, la Ley Federal del Trabajo de México no impone explícitamente a los empleadores la obligación legal de negociar de buena fe. Aunque los tribunales laborales de reciente creación han comenzado a reconocer el principio de la negociación de buena fe, esto ha ocurrido principalmente en casos en los que un empleador ha incumplido las obligaciones derivadas de un contrato colectivo de trabajo vigente. Como resultado, los esfuerzos de aplicación de la ley en México, en el contexto de la obtención de los primeros contratos colectivos de trabajo, rara vez abordan la conducta de negociación de los empleadores, o su negativa a negociar. En cambio, las autoridades laborales se enfocan primordialmente en defender el derecho a la huelga. Su función se limita a verificar la legalidad de una huelga y, si se confirma,

garantizar que los trabajadores reciban garantías para detener las operaciones de la empresa.

Si bien el derecho a la huelga es un componente central de la libertad de asociación, este derecho en sí mismo no es suficiente para garantizar una negociación colectiva significativa. Para apoyar mejor la capacidad del personal de obtener contratos sindicales, el T-MEC debería incluir la obligación de todas las Partes de exigir a los empleadores que negocien de buena fe con la representación legal de la base trabajadora. El compromiso de modificar la Ley Federal del Trabajo de México para incluir esta obligación podría incorporarse al anexo 23-A del acuerdo.

2. Apoyar los esfuerzos para otorgar autoridad sancionadora al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de México: Aunque desde la reforma laboral de México del 2019 y la entrada en vigor del T-MEC en 2020, el MLRR ha sido una herramienta innovadora para promover el cumplimiento de la legislación laboral, no puede abordar todas las violaciones a la libertad de asociación y la negociación colectiva en todo el país. Las autoridades nacionales también deben de tener la facultad de investigar y sancionar las violaciones. En febrero del 2024, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de México aprobó un proyecto de ley que otorga al Centro Federal la facultad de sancionar, pero no ha avanzado en el Senado. La modificación del Anexo 23-A del T-MEC para exigir dicha facultad bajo la legislación mexicana reforzaría esta iniciativa legislativa y ampliaría la aplicación de los derechos laborales en todo el país.

3. Aislar los aspectos de investigación de los hechos del proceso del MLRR y hacerlo igualmente aplicable a todas las Partes del T-MEC: Si el MLRR ha de servir como modelo para la responsabilidad empresarial y las herramientas de competencia leal en futuros acuerdos comerciales, debe evolucionar hacia un sistema sólido, independiente, transparente y recíproco.

En su forma actual, el MLRR asigna una doble función a los gobiernos de Estados Unidos, Canadá y México: son responsables de llevar a cabo investigaciones sobre las peticiones presentadas por sindicatos y personas trabajadoras, y también de participar en la resolución internacional de controversias como partes en conflicto. En el caso de México, esta estructura exige al gobierno que simultáneamente investigue las quejas y que defienda a las empresas acusadas de denegar los derechos laborales fundamentales, una dinámica que crea incentivos en conflicto entre sí y socava la credibilidad de la investigación del demandado.

Además, el sistema carece de transparencia. Ni el reclamante ni la parte demandada publican o comparten los resultados de sus investigaciones con las partes interesadas pertinentes. Las empresas investigadas no tienen acceso a las quejas originales, mientras que los sindicatos y otros grupos reclamantes tampoco pueden examinar los argumentos o las pruebas presentados por las empresas en su defensa.

Estas limitaciones constituyen un argumento de peso para institucionalizar el MLRR mediante la creación de un organismo independiente encargado de investigar las quejas y compartir las conclusiones con todas las partes interesadas, incluidos los gobiernos, los sindicatos y los empleadores. Una de las pocas fortalezas del sistema de aplicación de la legislación laboral de la era del TLCAN era la elaboración de informes públicos, que contribuían a sensibilizar sobre los retos en materia de derechos laborales en toda la región.⁴⁶ Un MLRR reformado podría aprovechar este legado de transparencia, al tiempo que mantendría su énfasis en las reparaciones específicas para cada empresa, y en la rapidez de los plazos.

Otros precedentes relevantes para la evolución del MLRR son el Acuerdo Textil entre Estados Unidos y Camboya de 1999 (UCTA por sus siglas en inglés) y el Acuerdo sobre Seguridad contra Incendios y de los Edificios en Bangladesh de 2013 (Acuerdo de Bangladesh). El UCTA, en vigor entre 1999 y 2004, vinculaba el acceso al mercado estadounidense de los exportadores camboyanos de confecciones al cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales. Es importante destacar que los gobiernos solicitaron a la OIT que monitoreara el cumplimiento específico por parte de cada instalación, lo que añadió credibilidad y transparencia a la aplicación del acuerdo. A lo largo de la vigencia del acuerdo, la OIT publicó informes con datos

⁴⁶ "Submissions under the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC)," U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, accessed February 26, 2025, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc>.

agregados. Sin embargo, cuando una fábrica no subsanaba las violaciones identificadas, también emitía informes específicos de cada planta para atraer la atención sobre los problemas e incentivar el cumplimiento con la normativa.⁴⁷ En cuanto al Acuerdo de Bangladesh, este acuerdo del sector privado se estableció tras el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh en 2013, que causó la muerte a más de 1,100 personas y dejó heridas a más de 2,000. La tragedia puso de manifiesto las deplorables condiciones de trabajo en gran parte de la industria textil de Bangladesh. En respuesta a ello, el Acuerdo creó un sistema para mejorar las normas de seguridad de las fábricas. El sistema resultó muy eficaz, ya que se inspeccionaron más de 1,600 fábricas y, en 2018, se había concluido más del 90% de las obras de reparación. A los efectos del presente informe, es especialmente relevante que el Acuerdo dependa de una Secretaría independiente integrada por expertos técnicos capaces de evaluar de forma imparcial el cumplimiento de las normas de seguridad. Las evaluaciones de la Secretaría son totalmente transparentes,

y las partes pueden impugnarlas mediante arbitraje. Hasta la fecha, solo dos casos han llegado a arbitraje, ambos resueltos con indemnizaciones sustanciales (incluida una de 2.3 millones de dólares).⁴⁸ Estas experiencias ilustran cómo la creación de un nuevo organismo independiente, o incluso la participación de la OIT, para investigar las instalaciones dentro del marco del MLRR —evitando así investigaciones duplicadas e incentivos contradictorios para los gobiernos— es factible y deseable para aumentar la transparencia y la credibilidad del mecanismo.

Por último, para garantizar la justicia y la credibilidad, el MLRR debería ampliarse para abarcar las instalaciones de Estados Unidos y Canadá. Esto garantizaría que la base trabajadora de los tres países del T-MEC estuviera igualmente protegida y ayudaría a evitar futuras distorsiones en la aplicación de las normas laborales y la competencia.

⁴⁷ Sandra Polaski, "Combining Global and Local Forces: The Case of Labor Rights in Cambodia" (Combinar fuerzas globales y locales: el caso de los derechos laborales en Camboya), *World Development* 34, n.º 5 (mayo de 2006), <https://carnegie-production-assets.s3.amazonaws.com/static/files/WDCambodia1.pdf>.

⁴⁸ "Casos de arbitraje del Acuerdo de Bangladesh —que dieron lugar a acuerdos por un valor de millones de dólares— oficialmente cerrados", UNI Global Union, consultado el 22 de agosto de 2025, <https://uniglobalunion.org/news/bangladeshaccord-arbitration-cases-resulting-in-millions-of-dollars-in-settlements-officially-closed/>.

Conclusión

El Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC ha supuesto un avance histórico en la integración de los derechos laborales con la aplicación de beneficios mediante acuerdos comerciales. Al lograr avances concretos para las personas trabajadoras, en particular al abordar las violaciones de la libertad de asociación en sus primeros años, ha demostrado que los acuerdos comerciales pueden servir como herramientas eficaces para promover la responsabilidad empresarial y la competencia leal. Sin embargo, la credibilidad y el impacto a largo plazo del mecanismo dependerán de su evolución continua, incluidas las mejoras críticas durante la revisión obligatoria a los seis años del T-MEC en 2026.

Este informe destaca varias áreas críticas que deben reformarse. La creciente dependencia de los resultados “resueltos durante la revisión”, la aplicación limitada de los derechos de negociación colectiva, y las deficiencias estructurales y de transparencia del sistema actual suponen un riesgo para la integridad del T-MEC. Estos retos se deben abordar mediante mejoras procedimentales, como la reducción del período de revisión interna y la revisión de los plazos para solicitar la intervención del panel; además de

reformas más sistémicas, como la imposición de obligaciones de negociación de buena fe y la institucionalización de procedimientos de investigación independientes y transparentes.

Además, el MLRR debe ser totalmente recíproco y aplicarse por igual en todos los países del T-MEC. Ampliar su ámbito de aplicación a las instalaciones de Estados Unidos y Canadá no solo garantizaría la igualdad de protección para las personas trabajadoras de toda América del Norte, sino que también evitaría las distorsiones de la competencia derivadas de la desigualdad de las normas laborales.

Con ciertos cambios legales e institucionales, el MLRR puede reforzarse hasta convertirse en un modelo de influencia mundial para la aplicación de los derechos laborales en el comercio internacional. Su evolución hacia un mecanismo más transparente, independiente y equilibrado no sólo es factible, sino que es esencial para cumplir con la promesa del T-MEC de alcanzar una prosperidad compartida y el respeto de los derechos laborales fundamentales en toda la región.

Anexo: Lista de peticiones bajo el MLRR de julio de 2020 hasta junio de 2025

Caso No.	Nombre del Caso	Fecha	Umbral de requisitos de procedimiento	Solicitud de revisión
1	RRM Petition - 2021-01 (Mexico) vs. Mexico City Firefighters	2/16/21	No fue superado	NA
2	RRM Petition - 2021-02 (Mexico) vs. Mexican Airspace Navigation Services (Air Traffic controllers)	3/2/21	No fue superado	NA
3	RRM Petition - 2021-03 (Mexico) vs. Tridonex	5/10/21	Superado	Sí
4	RRM Petition - 2021-04 (Mexico) vs. General Motors Silao	5/12/21	NA	Sí
5	RRM Petition - 2021-05 (Mexico) vs. Hard Rock Hotels	7/15/21	No fue superado	NA
6	RRM Petition - 2021-06 (Mexico) vs. Chiapas University	8/5/21	No fue superado	NA
7	RRM Petition - 2022-01 (Mexico) vs. Panasonic	4/18/22	Superado	Sí
8	RRM Petition - 2022-02 (Mexico) vs. Teksid	5/5/22	Superado	Sí
9	RRM Petition - 2022-03 (Mexico) vs. VU Manufacturas	6/21/22	Superado	Sí
10	RRM Petition - 2022-04 (Mexico) vs. BBB	8/2/22	Superado	No
11	RRM Petition - 2022-05 (Mexico) vs. St. Gobain	9/27/22	Superado	No
12	RRM Petition - 2022-06 (Mexico) vs. VU Manufacturas 2.0	12/29/22	Superado	Sí
13	RRM Petition - 2023-01 (Mexico) vs. Unique Fabricating	2/2/23	Superado	Sí
14	RRM Petition - 2023-02 (Mexico) vs. Goodyear	4/20/23	Superado	Sí
15	RRM Petition - 2023-03 (Mexico) vs. INISA	5/12/23	Superado	Sí
16	RRM Petition - 2023-04 (Mexico) vs. San Martin	5/15/23	Superado	Sí
17	RRM Petition - 2023-05 (Mexico) vs. Home Depot	5/25/23	No fue superado	NA

Caso No.	Nombre del Caso	Fecha	Umbral de requisitos de procedimiento	Solicitud de revisión
18	RRM Petition - 2023-06 (Mexico) vs. Draxton	2/16/21	NA	Sí
19	RRM Petition - 2023-07 (Mexico) vs. Yazaki	3/2/21	Superado	Sí
20	RRM Petition - 2023-08 (Mexico) vs. CEMEX (Tugboat)	7/21/23	Superado	No
21	RRM Petition - 2023-09 (Mexico) vs. MASAIR (Pilots)	7/31/23	Superado	Sí
22	RRM Petition - 2023-10 (Mexico) vs. TEKLAS	8/24/23	Superado	Sí
23	RRM Petition - 2023-11 (Mexico) vs. Asiaway	9/20/23	Superado	Sí
24	RRM Petition - 2023-12 (Mexico) vs. Tecnología Modificada (Caterpillar)	9/25/23	Superado	Sí
25	RRM Petition - 2023-13 (Mexico) vs. Autoliv	10/19/23	Superado	Sí
26	RRM Petition - 2023-14 (Mexico) vs. Fujikura	11/13/23	Superado	Sí
27	RRM Petition - 2023-15 (Mexico) vs. Atento Call Center	12/18/23	Superado	Sí
28	RRM Petition - 2024-01 (Mexico) vs. RV Fresh Foods	1/17/24	Superado	Sí
29	RRM Petition - 2024-02 (Mexico) vs. SIG	2/29/24	Superado	Sí
30	RRM Petition - 2024-03 (Mexico) vs. Patron Spirits	2/29/24	Superado	No
31	RRM Petition - 2024-04 (Mexico) vs. Tizapa	3/4/24	Superado	Sí
32	RRM Petition - 2024-05 (Mexico) vs. Pemex Hospital	4/17/24	No fue superado	NA
33	RRM Petition - 2024-06 (Mexico) vs. Tin Izzi	4/23/24	No fue superado	NA
34	RRM Petition - 2024-07 (Mexico) vs. VW Puebla	4/25/24	Superado	Sí

Caso No.	Nombre del Caso	Fecha	Umbral de requisitos de procedimiento	Solicitud de revisión
35	RRM Petition - 2024-08 (Mexico) vs. Industrias Tecnos	5/23/24	Superado	Sí
36	RRM Petition - 2024-09 (Mexico) vs. Tecnología Modificada (Caterpillar) 2.0	5/28/24	Superado	No
37	RRM Petition - 2024-10 (Mexico) vs. IMPRO Industries	6/24/24	Superado	Sí
38	RRM Petition - 2024-11 (Mexico) vs. Camino Rojo Mine	6/24/24	Superado	Sí
39	RRM Petition - 2024-12 (Mexico) vs. Yamaha	7/23/24	Superado	No
40	RRM Petition - 2024-13 (Mexico) vs. Pirelli	7/23/24	Superado	Sí
41	RRM Petition - 2024-14 (Mexico) vs. Bader	8/15/24	Superado	Sí
42	RRM Petition - 2024-15 (Mexico) vs. ODISA	9/23/24	Superado	Sí
43	RRM Petition - 2024-16 (Mexico) vs. Dasung	9/24/24	Superado	No
44	RRM Petition - 2024-17 (Mexico) vs. Vidrio Decorativo Occidental	10/10/24	Superado	Sí
45	RRM Petition 2024-18 (Mexico) vs. Contitech	10/21/24	Superado	No
46	RRM Petition 2024-19 (Mexico) vs. Tizapa Mine 2.0	10/23/24	Superado	No
47	RRM Petition 2024-20 (Mexico) vs. Akwel	10/24/24	Superado	Sí
48	RRM Petition 2024-21 (Mexico) vs. Tornel	12/9/24	Superado	Sí
49	RRM Petition 2025-01 (Mexico) vs. Autotransportes Varela	NA	Retirada	NA
50	RRM Petition 2025-02 (Mexico) vs. Aludyne	3/3/25	Superado	Sí
51	RRM Petition 2025-03 (Mexico) vs. Modern Metal Alloys	3/17/25	Superado	Sí
52	RRM Petition 2025-04 (Mexico) vs Tizapa Mine 3.0	3/26/25	No fue superado	NA

Caso No.	Nombre del Caso	Fecha	Umbral de requisitos de procedimiento	Solicitud de revisión
53	RRM Petition 2025-05 (Mexico) vs Amphenol Optimize México	4/11/25	Superado	Sí
54	RRM Petition 2025-06 (Mexico) vs Mondelez México	4/30/25	Superado	No
55	RRM Petition 2025-07 (Mexico) v. Superior	5/5/25	Superado	Sí
56	RRM Petition 2025-08 (Mexico) v. Linamar	5/12/25	Superado	No
57	RRM Petition 2025-09 (Mexico) v. TAMSA	5/15/25	Superado	Sí
58	RRM Petition 2025-10 (Mexico) v. Liber Genesys	6/12/25	Superado	Sí



The American Economic Liberties Project is a non-profit and non-partisan organization fighting against concentrated corporate power to secure economic liberty for all. We do not accept funding from corporations. Contributions from foundations and individuals pay for the work we do.

Rethink Trade was established to intensify analysis and advocacy regarding the myriad ways that today's trade agreements and policies must be altered to undo decades of corporate capture and to deliver on broad public interests including resilient supply chains and fair markets, the creation and support of good jobs with workers empowered to earn decent wages, public health and safety delivered by strong consumer and environmental protections, and the ability for those who will live with the results to decide the policies affecting their lives.

economicliberties.us
[@econliberties](https://twitter.com/econliberties)
info@economicliberties.us

rethinktrade.org
[@rethinktrade](https://twitter.com/rethinktrade)
info@rethinktrade.org