



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

por Quetziquel Flores Villicaña

El Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) constituyó un hito en la política comercial internacional al incorporar el Capítulo 23 en materia laboral y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), lo que representa una innovación en acuerdos de esta naturaleza. Este mecanismo, diseñado para garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales, es considerado el más sólido en la historia de los acuerdos comerciales firmados por Estados Unidos. No obstante, pese a los avances en el diseño, su implementación ha suscitado un amplio debate y fuertes críticas, particularmente en nuestro país, debido a las implicaciones directas sobre la soberanía laboral y la relación asimétrica entre los socios comerciales.

El origen del MLRR está directamente relacionado con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en el ámbito laboral, toda vez que dicho tratado solo incorporaba un acuerdo paralelo en la materia, cuya aplicación resultó insuficiente, ya que las controversias atendidas bajo ese marco no lograron garantizar soluciones efectivas para la defensa de los derechos de laborales y, en más de 26 años de vida del TLCAN, solo se conocieron 23 casos en materia laboral.

La incorporación de este Mecanismo encuentra su origen en los antecedentes que, en México, evidenciaron la urgencia de una reforma profunda en materia de derechos colectivos del trabajo. Entre estos antecedentes sobresale, en particular, la denuncia presentada ante diversos organismos internacionales sobre el uso extendido y abusivo de los llamados *contratos de protección*, práctica nociva que fue reconocida y cuestionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dichos contratos se caracterizaban por excluir a las y los trabajadores de una participación efectiva en la vida sindical, lo que restringía tanto la libre elección de representantes como el ejercicio pleno de la negociación colectiva. La falta de representatividad y la simulación en la defensa de los derechos laborales generaron un intenso debate académico, sindical y social en torno a la necesidad ineludible de transformar la estructura laboral. En este contexto, el MLRR se configuró como una respuesta directa a dicha problemática, al prever procedimientos ágiles y específicos para revisar y sancionar violaciones a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, constituyendo así un cambio sustantivo frente a los mecanismos débiles e ineficaces contemplados en el antiguo TLCAN.

El MLRR forma parte de una nueva generación de acuerdos comerciales que no solo promueven la cooperación laboral, sino que también incluyen reglas más claras y mecanismos de seguimiento que deben observar directamente las empresas. Su objetivo es que, cuando se presenten violaciones graves a los derechos de los trabajadores, exista una mayor presión internacional para corregirlas.

rápidamente. Además, busca funcionar como una herramienta preventiva para que las empresas mexicanas adopten prácticas internas de cumplimiento que garanticen el respeto a esos derechos.

El Capítulo 23 del T-MEC establece un marco vinculante de respeto a los derechos laborales, al reconocer su carácter de derechos humanos fundamentales y tomar como referencia la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Entre los compromisos asumidos, las Partes se obligan a no debilitar las protecciones laborales a cambio de atraer inversiones o incrementar el comercio. Asimismo, deben garantizar la atención a los casos de violencia, amenazas o intimidación contra quienes ejercen sus derechos laborales, además de extender la protección a los trabajadores migrantes.

La incorporación de estos compromisos implica un cambio cualitativo respecto al régimen previsto en el antiguo TLCAN, al convertir principios antes formulados como meras declaraciones en obligaciones jurídicas de carácter vinculante, respaldadas por mecanismos de verificación y cumplimiento. De esta manera, el tratado no solo consolida, sino que también desarrolla cinco ejes centrales que estructuran su contenido normativo y garantizan su exigibilidad.

1. **Eliminación del trabajo forzoso.** Se prohíben todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo la importación de mercancías producidas bajo estas condiciones. Este compromiso refleja la intención de los socios comerciales de erradicar prácticas que vulneran derechos humanos y, al mismo tiempo, evitar dinámicas de competencia desleal en el mercado internacional.
2. **Abolición del trabajo infantil.** Los países se comprometen a prohibir las peores formas de trabajo infantil y a garantizar su erradicación efectiva. Esta disposición adquiere especial relevancia en contextos de precariedad económica y desigualdades estructurales, donde la explotación infantil continúa reproduciéndose, en particular en sectores agrícolas e informales.
3. **Eliminación de la discriminación laboral.** El tratado amplía el alcance de la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo categorías específicas como sexo, embarazo, orientación sexual e identidad de género. Asimismo, promueve licencias parentales como una medida de igualdad sustantiva. Este compromiso se inscribe en una agenda más amplia de derechos humanos y justicia de género.
4. **Condiciones aceptables de trabajo.** Se incluyen disposiciones relativas a salarios mínimos, jornadas laborales y seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, se reconoce que el bienestar de las y los trabajadores constituye un elemento indispensable de la competitividad económica y del desarrollo sostenible en la región.
5. **Libertad sindical y negociación colectiva.** El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá reafirma la importancia de la libertad de asociación, el derecho de los trabajadores a organizarse y la negociación colectiva efectiva, vinculada al derecho de huelga. En el caso de México, el Anexo 23-A establece obligaciones específicas como respuesta a la persistente problemática de los contratos de protección y la falta de representatividad sindical. Este principio fue, además, uno de los ejes centrales de la reforma laboral de 2019, orientada a democratizar los sindicatos y garantizar elecciones libres, secretas y auténticas.

Estos compromisos reflejan una transformación significativa en la manera en que los acuerdos comerciales integran los derechos laborales, reconociéndolos no solo como garantías sociales internas, sino también como condiciones esenciales para la justicia económica y la legitimidad del comercio internacional.

La característica más distintiva del MLRR es la celeridad, pues los casos sometidos a este procedimiento pueden resolverse en un plazo aproximado de cuatro meses. No obstante, dicho lapso

resulta ineficaz para reparar de manera inmediata las vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras. A lo anterior se suma que las sanciones impuestas por el Mecanismo son directas y específicas, ya que recaen exclusivamente sobre los bienes o servicios producidos en la instalación específica en la que se constate la denegación de derechos, sin extenderse a todo un sector productivo ni a un conjunto de exportaciones nacionales. Estas sanciones pueden materializarse en la suspensión del trato arancelario preferencial, la imposición de aranceles adicionales o, en casos más graves, la suspensión temporal de la importación de los productos provenientes de la empresa infractora.

El Mecanismo está diseñado para corregir las deficiencias laborales históricas en México, a decir, la debilidad sindical, la falta de negociación colectiva auténtica y la persistencia de contratos de protección patronal, que constituyen violaciones sistemáticas a los derechos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo y generan lo que se percibe como una “ventaja competitiva desleal” frente a Estados Unidos y Canadá, ya que una baja protección laboral implicaba menores costos de producción y, en consecuencia, un incentivo para la reubicación de empresas hacia México. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, representa un intento por equilibrar las condiciones del comercio internacional y garantizar que los beneficios del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá no se obtengan a costa de la explotación laboral.

El procedimiento del mecanismo se activa cuando un país peticionario, Estados Unidos o Canadá, presenta a México una solicitud formal mediante la cual se denuncia la presunta denegación de derechos laborales colectivos en una empresa ubicada en territorio mexicano. Esta solicitud debe acompañarse de evidencia sólida y verificable que sustente las alegaciones. La primera etapa consiste en la recepción y evaluación de la petición por parte de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) del Departamento de Trabajo estadounidense, en conjunto con el Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento (ILC), copresidido por el Departamento de Trabajo y la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR). Ambos cuentan con un plazo de treinta días para determinar si las pruebas aportadas son suficientes y creíbles. En caso afirmativo, el USTR notifica a México para dar inicio al procedimiento formal.

La segunda etapa recae en México, específicamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que dispone de cuarenta y cinco días para realizar una investigación exhaustiva. Su responsabilidad consiste en determinar si efectivamente hubo una denegación de derechos y, en caso afirmativo, elaborar un plan de reparación que sea aceptable para la parte reclamante. Por su parte, la Secretaría de Economía es la encargada de transmitir la respuesta oficial a los socios comerciales. En este punto, se observa un reto institucional relevante: México debe demostrar capacidad de respuesta ágil y coordinada entre sus dependencias.

La tercera etapa, de carácter consultivo, se abre si se confirma la denegación de derechos. En ella, los gobiernos cuentan con diez días para acordar los términos del plan de reparación y el tiempo de su implementación. Durante este periodo, el país reclamante puede suspender temporalmente la liquidación de cuentas aduaneras respecto de los bienes de la empresa señalada, lo que constituye una medida de presión inmediata. Si en este plazo no se alcanza un acuerdo satisfactorio, se pasa a la cuarta etapa que consiste en un arbitraje.

El arbitraje se lleva a cabo a través de un panel laboral integrado por tres especialistas imparciales, cada país parte designa a un especialista y el tercero, de nacionalidad distinta, funge como presidente. Este panel tiene la facultad de ordenar una verificación *in situ* en la empresa acusada, lo que refuerza la dimensión práctica del mecanismo. En caso de que la empresa se niegue a permitir la visita, dicha negativa se interpreta como un reconocimiento automático de la violación, medida

que limita la dilación procesal y desincentiva conductas evasivas. El panel tiene treinta días para emitir su resolución, la cual debe incluir un pronunciamiento sobre la gravedad del caso.

Si se confirma la denegación de derechos, se activa la etapa de sanciones comerciales. México cuenta con un plazo de cinco días para negociar con el país reclamante la naturaleza de las medidas correctivas, que pueden ir desde la suspensión de preferencias arancelarias hasta la prohibición total de importaciones de los productos provenientes de la empresa infractora. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción y a la reincidencia, lo que introduce un principio de gradualidad y proporcionalidad en el esquema sancionador. Finalmente, el mecanismo contempla consultas permanentes para verificar la reparación de la violación. Una vez comprobada la restitución de los derechos, las sanciones se levantan.

La incorporación de obligaciones laborales en el núcleo del T-MEC, dotadas de plena exigibilidad, significa un diseño institucional que redefine la jerarquía de los derechos laborales en el ámbito del comercio internacional y responde a la necesidad de evitar prácticas de competencia desleal sustentadas en la precarización del trabajo. Al mismo tiempo, opera como un sistema preventivo que incentiva a las empresas mexicanas a adoptar políticas internas de cumplimiento laboral, con el propósito de reducir riesgos y evitar sanciones comerciales. Entre las medidas recomendadas se encuentran la no injerencia en el ejercicio de la libertad sindical y en los procesos de negociación colectiva, la implementación de protocolos contra la violencia y el acoso en el trabajo, así como el fortalecimiento de las áreas de relaciones laborales. Estas acciones no solo buscan garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, sino también fortalecer la legitimidad y reputación del sector empresarial.

Otra característica relevante del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida es la publicidad de la información relativa a los casos y procedimientos. Al garantizar un acceso amplio a dichos datos, el mecanismo fomenta un diálogo abierto entre gobiernos, empresas y trabajadores, refuerza la rendición de cuentas y contribuye a visibilizar prácticas laborales indebidas que, en otros contextos, podrían permanecer ocultas bajo dinámicas de opacidad o arreglos discrecionales.

Si bien los avances derivados del MLRR son notables, no están exentos de tensiones y desafíos. Por un lado, el Mecanismo ha contribuido a democratizar la vida sindical y a dotar de mayor fuerza a los derechos colectivos; por otro lado, suele percibirse como un instrumento de presión externa que condiciona la política laboral mexicana a los intereses comerciales de sus socios. Además, aunque el énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva son un logro significativo, no resuelven de manera integral los problemas estructurales del mercado laboral mexicano, tales como la informalidad, la baja cobertura de seguridad social o la persistencia de desigualdades de género. En este sentido, el Mecanismo ha operado como un catalizador para la modernización del derecho laboral en México, combinando incentivos de cumplimiento, mecanismos de sanción y cooperación internacional.

En esta misma línea, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, aun cuando representa un avance relevante en la protección de los derechos colectivos de las y los trabajadores en México, muestra limitaciones sustantivas que merecen un análisis crítico. La primera de ellas se refiere a su cobertura restringida, toda vez que, el Mecanismo solo aplica a las empresas que forman parte de las cadenas de valor beneficiadas por el T-MEC y cuyos productos o servicios se comercializan en los mercados de Estados Unidos y Canadá. En consecuencia, millones de trabajadores que laboran en sectores orientados al mercado interno o en actividades productivas no vinculadas al tratado quedan excluidos de los alcances de esta herramienta.

Este diseño acotado evidencia un problema estructural: los derechos fundamentales en el trabajo, reconocidos en los convenios internacionales de la OIT, deberían ser exigibles de manera universal y no depender de si una empresa participa o no en el comercio internacional. La selectividad del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida produce, en la práctica, una jerarquización de derechos, en la que los trabajadores vinculados a las cadenas de exportación cuentan con mayores posibilidades de defensa que quienes laboran en sectores internos como el agrícola, los servicios locales o la economía informal. Esta diferenciación contradice el principio de igualdad y universalidad de los derechos laborales y da lugar a un esquema de protección fragmentado.

Desde esta perspectiva, el MLRR refuerza una lógica mercantilista, al tutelar los derechos laborales solo en la medida en que inciden en la competitividad y estabilidad de las cadenas globales de valor, en lugar de concebirlas como prerrogativas humanas intrínsecas a toda persona trabajadora. La crítica, por tanto, apunta a la excesiva subordinación de los derechos a los intereses comerciales de los países firmantes, lo que debilita su legitimidad como un mecanismo integral de justicia laboral.

Un segundo aspecto crítico se refiere al papel que desempeña el MLRR en la garantía de los derechos fundamentales del trabajo. El diseño del Mecanismo traslada, en cierta medida, la tutela de estos derechos a la lógica de un procedimiento interestatal y a la presión ejercida por los socios comerciales extranjeros. En otras palabras, el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva se asegura principalmente porque Estados Unidos y Canadá tienen la facultad de sancionar a empresas mexicanas, más que por el cumplimiento autónomo y efectivo del Estado mexicano de sus propias obligaciones constitucionales e internacionales.

Esto plantea una contradicción de fondo. En un sistema democrático y de derecho, debería ser el propio Estado mexicano el garante principal de los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, no solo de aquellas cubiertas por los compromisos del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. La libertad sindical, la negociación colectiva auténtica, la erradicación del trabajo forzoso o infantil, y la protección contra la discriminación laboral son obligaciones derivadas no solo de tratados comerciales, sino también de la Constitución mexicana y de los convenios fundamentales de la OIT ratificados por el país.

El hecho de que el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida se convierta en el instrumento más visible y eficaz de garantía laboral expone las carencias del aparato nacional de justicia laboral, particularmente en materia de inspección, transparencia sindical y eficacia judicial. En lugar de que el Estado mexicano asegure por sí mismo el cumplimiento universal de los derechos, el Mecanismo ha generado una especie de externalización de la tutela laboral, donde la presión proviene de socios comerciales extranjeros y no de las instituciones nacionales. Esto, si bien puede producir resultados inmediatos en casos específicos, compromete la soberanía normativa y reduce el papel activo de las autoridades mexicanas como garantes de los derechos fundamentales.

Quetziquel Flores Villicaña
Académica de la Universidad Autónoma Metropolitana