Economía
Secretaría de Economía

Trabajo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

T-MEC
Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá

MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS DEL T-MEC

UNA GUÍA PARA MÉXICO



septiembre de 2026

GOBIERNO DE MÉXICO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

T-MEC Y SU MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA:
UNA GUÍA DE ACCIÓN PARA MÉXICO

AUTORES:

Gabriel Alejandro Tamariz Sánchez
Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales

Jorge Arturo Ríos Badillo
Director General de Relaciones Institucionales

Patricia Berenice Trejo Trejo
Directora de Asuntos Hemisféricos

Rafael Antonio Alonso Olabarria
Subdirector de Organismos y Mecanismos Multilaterales

Abril García Carbajal
Maquetación y diseño

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente, los puntos de vista de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Comentarios y sugerencias:
asuntos.internacionales@stps.gob.mx

Segunda edición | septiembre de 2026

Contenido

1. Introducción 3

2. Acciones preventivas 5

3. Procesos internos de las Partes reclamantes para la recepción y admisión de quejas 7

4. Presentación de quejas ante los Gobiernos de EUA o Canadá. 8

5. Presentación formal de solicitud de revisión a México por parte de EUA o Canadá 9

6. Etapa consultiva

6.1 Proceso de investigación sobre la queja: 45 días 10

6.1.1 Integración del expediente del caso 12

6.2 Realización de acciones de buena fe, de reparación e impulso de espacios de diálogo 14

6.3 Conclusión del proceso de investigación 16

7. Etapa arbitral

7.1 Paneles Laborales del MLRR: qué son y cómo se integran 18

7.2 Procesos de los Paneles Laborales 19

7.3 Determinación de los Paneles Laborales 20

8. Consultas permanentes: levantamiento de sanciones comerciales 21

9. Conclusiones 21

1. Introducción

El año 2026 representa un momento estratégico para la política comercial de América del Norte. Con el inicio del proceso de revisión conjunta del Tratado entre México, Estados Unidos y Canada (T-MEC), el Capítulo 23 y, específicamente, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR)[1], los compromisos laborales en la región se sitúan en el centro del debate.

A diferencia de la primera edición de esta guía, publicada en 2021 cuando el MLRR iniciaba operaciones con apenas dos solicitudes, esta segunda versión se nutre de la experiencia técnica y operativa acumulada tras cinco años de vigencia. Lo que comenzó como una innovación teórica se ha consolidado como un instrumento de alto impacto comercial, con resoluciones que generan precedentes directos en las cadenas de suministro globales. A la fecha, el Gobierno de México ha gestionado 48 solicitudes: dos solicitudes en 2021, tres en 2022, trece en 2023 y trece en 2024; para agosto de 2026, se habían hecho tres solicitudes en el año.

Tabla 1. Casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida





[1] Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, EUA y Canadá, disponible en https://mlrr.stps.gob.mx/storage/documentos/S9ociaub4DSqa4aEWOh04rVC1OIO9VUTl7QNP3yh.pdf
Se considera instalación especifica o cubierta aquella: I. Produce una mercancía o suministra un servicio comerciado entre las Partes; y/o II. Produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte; y III. Es una instalación en un Sector Prioritario (que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios o involucra minería).

El MLRR es un procedimiento de resolución de controversias inédito que tiene como objetivo investigar y, en su caso, reparar violaciones a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Se distingue de otros esquemas de resolución de controversias por su enfoque directo en el centro de trabajo (la instalación cubierta)[2] donde se presume la denegación de derechos. Esta precisión permite una fiscalización puntual, vinculando la responsabilidad legal directamente con la unidad productiva involucrada.

Esta focalización se traduce en un impacto comercial de alta relevancia para las empresas y sus cadenas de valor. La activación del MLRR puede derivar en sanciones disuasivas, tales como la suspensión de beneficios arancelarios o, en casos críticos, el bloqueo de importaciones hacia los mercados de Norteamérica. Estas medidas no sólo comprometen la estabilidad financiera y operativa de la unidad de negocio, sino que ponen en riesgo su reputación comercial frente a socios globales y clientes estratégicos.

El mecanismo destaca por su celeridad, con un diseño institucional capaz de resolver controversias en un periodo aproximado de cuatro meses. Esta característica exige de los actores involucrados una capacidad de respuesta técnica, documental y jurídica inmediata.

La respuesta del Gobierno de México ante el MLRR depende de una coordinación estrecha y ágil entre el gobierno federal, los gobiernos de las 32 entidades federativas, el sector empresarial y las organizaciones sindicales para acreditar el cumplimiento de los compromisos laborales o, en su caso, facilitar las acciones de reparación que subsanen los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva que fueron negados a las personas trabajadoras.

En este contexto, la presente Guía tiene como propósito transparentar los procesos vigentes bajo un fuerte rigor metodológico. El contenido abarca desde la actuación preventiva, el proceso de los 45 días de investigación y las etapas posteriores de negociación, instrumentación de acuerdos y la operatividad de los Paneles Laborales.

Con esta publicación, el gobierno de México reafirma su compromiso con la transparencia y el fortalecimiento de sus instituciones laborales. Con esta publicación, el Gobierno de México reafirma su compromiso con la transparencia y el fortalecimiento de sus instituciones laborales.

Tabla 2. Características principales del MLRR

- Diseñado para reparar violaciones a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en empresas que produzcan bienes o presten servicios que sean objeto de comercio entre los países del T-MEC.
- Las sanciones comerciales se imponen a los bienes o servicios producidos en la instalación cubierta en concreto (una instalación específica) que deniega estos derechos a sus trabajadores, y no a sectores productivos completos.
- Plazos muy breves. La resolución de un caso puede llevar menos de cuatro meses.
- Para la activación de un caso contra México, basta con la presunción de una denegación de derechos. La carga de la prueba recae en el país requerido.
- De llegar a conformarse un Panel, los tres árbitros independientes e imparciales que lo conforman pueden solicitar la realización de una visita a la instalación específica observado que permita contar con mayor evidencia para dirimir la controversia.
- Las sanciones pueden ir desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo a la importación.

Fuente: Elaboración propia con información del Anexo 31-A y 31-B del T-MEC

2. Acciones preventivas

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha consolidado un modelo de vigilancia proactiva diseñado para identificar oportunamente señales de conflictividad en las relaciones de los actores del mundo del trabajo. Mediante el monitoreo estratégico y la atención directa a mecanismos de denuncia, la STPS facilita un acercamiento temprano con empresas, organizaciones sindicales y personas trabajadoras. El propósito central es robustecer los canales de comunicación interna y garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de libertad de asociación y negociación colectiva bajo un enfoque de cumplimiento preventivo.

Este esquema de acompañamiento prioriza el diálogo directo, abierto, franco y donde la STPS interviene como autoridad administrativa que privilegia el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas, sin prejuzgar sobre los hechos materia de investigación. A través de la conciliación técnica y fomentando los canales de comunicación, se busca que las Partes agoten las instancias de resolución de conflictos antes de que las diferencias escalen. Este proceso no solo resuelve controversias de forma eficiente, sino que ratifica la capacidad del Estado Mexicano y sus instituciones para conducir la resolución de conflictos laborales con autonomía y certidumbre jurídica.

Al resolver las diferencias mediante estos mecanismos de cumplimiento voluntario, se genera evidencia institucional sólida sobre la madurez del nuevo sistema de justicia laboral. Además, este enfoque demuestra que las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales y las empresas cuentan con instancias sólidas, fuertes y capaces como la propia STPS, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y los Tribunales Laborales, capaces de tutelar los derechos humanos laborales a nivel nacional, sin necesidad de instancias externas y consolidando así una cultura de legalidad laboral.

Esta estrategia busca institucionalizar el diálogo social como el eje rector de la estabilidad productiva. Al privilegiar la mediación, la STPS promueve el conocimiento de los derechos laborales y asegura una justicia pronta y expedita. Además, con ello, se evita la saturación de los nuevos órganos jurisdiccionales generados a partir de la reforma laboral de 2019 y se fortalece la confianza en el nuevo modelo de justicia laboral mexicano como un sistema autosuficiente, profesional y plenamente garante de los compromisos internacionales en materia de trabajo.



3. Procesos internos de las Partes reclamantes para la recepción y admisión de quejas

Los gobiernos de Canadá y Estados Unidos de América (EUA) han establecido procedimientos internos[2] para recibir quejas y determinar si contienen los criterios mínimos que presupongan la existencia de una denegación de derechos[3] en una instalación especifica. Los dos países se han impuesto un plazo de 30 días[4], a partir de su recepción, para determinar si la queja es admisible y, por ende, si presentarán formalmente al Gobierno de México una solicitud para revisar el caso que la motivó.

Es fundamental precisar que el estándar de activación del MLRR presenta una distinción procedimental relevante entre las Partes. Mientras que para México el Mecanismo se activa ante la sola presunción de una denegación de derechos conforme a la legislación que cumple con el Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México), para EUA y Canadá el umbral es distinto.

De acuerdo con lo estipulado en los Anexos 31-A y 31-B del Tratado, una reclamación en contra de EUA o Canadá sólo es admisible si se presenta respecto a una presunta denegación de derechos derivada de una orden de ejecución emitida por sus respectivas autoridades laborales: la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) en el caso estadounidense, o la Junta de Relaciones Industriales de Canadá. Esta asimetría procesal implica que, en el caso mexicano, el escrutinio del T-MEC puede iniciarse de manera directa sobre la base de hechos presuntos.

[2] Los procedimientos internos publicados por Canadá y EUA. pueden consultarse, respectivamente: Government of Canada. (29 de noviembre de 2020). Guidelines for Denial of Rights claims under the Canada- Mexico Facility-Specific Rapid Response Labour Mechanism.
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html
Federal Register, the Daily Journal of the United States Government. (29 de noviembre de 2020).
Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Procedural Guidelines for Petitions Pursuant to the USMCA.
https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-laborcommittee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions
[3] Restricción, menoscabo o impedimento de ejercer los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a que se refiere el Anexo 23-A del TMEC.
[4] Se entiende por días naturales, incluyendo fines de semana y días festivos, a menos que se indique lo contrario.

Tabla 3. Diferencias de aplicación del MLRR del T-MEC

México: Basta con la presunción de una denegación de derechos.

Estados Unidos y Canadá: requieren fallos de sus propias autoridades



4. Presentación de quejas ante los Gobiernos de EUA o Canadá.

Como parte de los mecanismos de cumplimiento laboral establecidos en el T-MEC, el MLRR contempla un procedimiento específico para la gestión de quejas por presuntas denegaciones de derechos ante las autoridades de EUA o Canadá.

Tabla 4. Presentación de quejas en EUA y Canadá



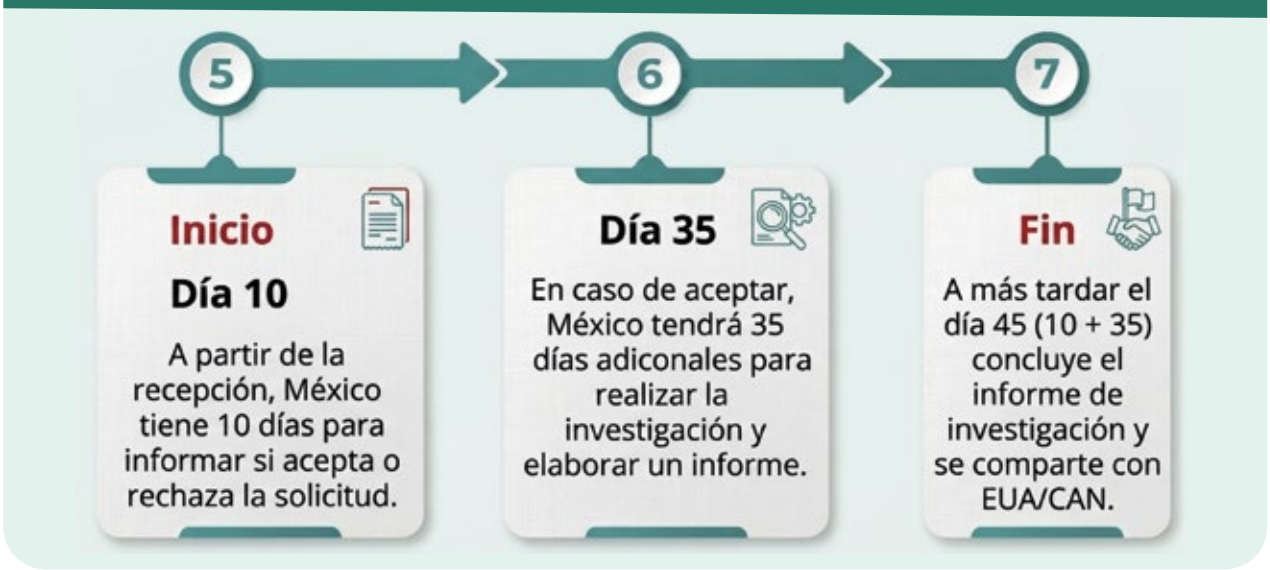
5. Presentación formal de solicitud de revisión a México por parte de EUA o Canadá

Si las autoridades de Canadá o EUA determinan que una queja cumple con los parámetros para invocar el MLRR, deberán presentar formalmente la solicitud de revisión ante el Gobierno de México, particularmente a través de la Secretaría de Economía (SE), como punto de contacto del T-MEC.[5]

A partir de la recepción de la solicitud de revisión, el Gobierno de México tendrá diez días para informar si acepta o rechaza la solicitud de investigación, y en caso de aceptar, tendrá 35 días adicionales para realizar la investigación, un total de 45 días naturales[6] para dar una respuesta en la que determine si existe o no una denegación de derechos y, en su caso, proponer un Plan de Reparación.

Cabe destacar que, desde la presentación formal de la solicitud de revisión al Gobierno de México, aun cuando no se haya determinado la denegación de derechos, las autoridades de Canadá y EUA podrán retrasar la liquidación de cuentas aduaneras relacionadas con el ingreso de mercancías en la instalación especifica, teniendo que restablecerse de inmediato cuando se solucione la controversia.

Tabla 5. Investigación del Gobierno de México



[5] La Secretaría de Economía notificará de inmediato a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
[6] En los primeros 10 días a partir de la fecha de recepción, el Gobierno de México notificará a los gobiernos de EUA. o Canadá su intención de realizar una investigación sobre el caso y brindará una respuesta de acuerdo a los tiempos establecidos por el MLRR.

6. Etapa consultiva

6.1 Proceso de investigación sobre la queja: 45 días

La STPS funge como el área que coordina, articula y realiza la investigación técnica especializada para la atención integral de las controversias en el marco del MLRR. La estrategia de intervención comprende desde la detección temprana de posibles conflictos hasta la conducción de revisiones autónomas sobre presuntas denegaciones de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Durante la investigación, se respeta el principio de confidencialidad absoluta, asegurando en todo momento la protección de la identidad de las personas trabajadoras y la integridad de la información recabada en cada etapa del proceso. Además, se sigue estrictamente el principio de imparcialidad, que garantiza que el análisis se realice de manera objetiva, donde la determinación de los hechos se fundamenta exclusivamente en el contraste de evidencias. Con estos principios se asegura que la investigación sea un ejercicio de justicia laboral equilibrado, bajo los estándares legales nacionales e internacionales.

Para consolidar la investigación, la STPS realiza una fase intensiva de trabajo de escritorio que aporta información relevante para las siguientes fases de la investigación. Este proceso comprende las siguientes etapas:

I. **Investigación preliminar** que incluye el rastreo de información en fuentes abiertas como portales de noticias y redes sociales, así como un análisis de antecedentes en portales públicos y en el Repositorio Laboral del CFCRL. Estas acciones permiten generar e identificar hallazgos iniciales sobre la instalación y los actores involucrados, asegurando que la autoridad inicie su labor con un contexto claro y fundamentado.

II. **Comunicación e intercambio de información con EUA y Canadá.** La STPS, en coordinación con la SE, formaliza solicitudes de reunión con las autoridades competentes del país que haya solicitado la revisión. En el caso de EUA, con la Oficina del Representante Comercial de EUA (USTR, por sus siglas en inglés) y el Departamento del Trabajo (USDOL, por sus siglas en inglés) y, en el caso de Canadá, con el Ministerio de Comercio Internacional y el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Formación y Desarrollo de Habilidades, para discutir las evidencias que respaldan la presunta denegación de derechos. En este intercambio técnico, el Gobierno de México requiere el acceso integral a la queja original, los anexos y cualquier otra evidencia o documentación que haya sido proporcionada por los peticionarios.

   Es indispensable partir de la misma base de información que el gobierno peticionario para que el Gobierno de México realice una revisión propia con el más alto rigor, garantizando que el análisis nacional sea autónomo, exhaustivo y equilibrado

III. Comunicación e intercambio de información con autoridades nacionales. La STPS solicita informes detallados al CFCRL sobre la situación de los sindicatos, así como expedientes judiciales a los Tribunales Laborales para conocer el estado de procedimientos previos y actuales. Asimismo, se mantiene una estrecha coordinación con las Secretarías del Trabajo Estatales u homólogas y la Dirección General Inspección Federal del Trabajo para recabar antecedentes de inspecciones, visitas oficiales y quejas locales, integrando así todas las dimensiones de la vida laboral de la empresa.

IV. Consulta y comunicación constante y directa con el peticionario. El objetivo es incorporar formalmente su perspectiva y evidencias a la investigación. En esta interacción, se requiere al peticionario la entrega de la queja de forma integral, acompañada de la totalidad de sus anexos y evidencias (audios, videos, documentos, etc.). En los casos donde se alegan despidos vinculados a la actividad o preferencia sindical, la STPS solicita al peticionario una narrativa detallada de los hechos del presunto despido, en la que precisen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, además de las evidencias que sustenten dichas afirmaciones.

Se solicita al peticionario que comparta todos los elementos que se compartieron con las autoridades extranjeras al momento de presentar la queja, garantizando que la autoridad mexicana cuente con los mismos elementos para realizar un análisis exhaustivo.

V. Consulta y comunicación constante con la empresa involucrada. La STPS busca conocer la postura y una presentación detallada sobre la situación laboral y sindical dentro de la instalación específica. Además, se solicita a la empresa información administrativa y jurídica clave relacionada a la libertad de asociación y negociación colectiva en la instalación específica.

VI. Identificación y consulta a terceros involucrados. La STPS extiende la investigación a las organizaciones sindicales que tengan interés, presencia y/o representación en la instalación cubierta que está siendo investigado. Al incorporar la perspectiva del tercer involucrado, la STPS garantiza un mapeo completo de todos los actores en la instalación cubierta.





Una vez recolectado este cúmulo de información y documentos, la STPS procede a una etapa de integración documental y análisis de evidencia bajo estrictos criterios de rigor metodológico. Este ejercicio permite identificar a los actores clave, los hechos sustantivos y las posibles inconsistencias o contradicciones en las posturas iniciales de las Partes. La STPS analiza documento, testimonio y evidencia recibida, validándolos con la información de las autoridades competentes para garantizar que la investigación se conduzca con objetividad y sin sesgos.

El trabajo de escritorio y su posterior integración y análisis se fortalecen y complementan con el diseño de varias herramientas de trabajo de campo, tales como cuestionarios, entrevistas y visitas a la instalación cubierta. Al realizar estas acciones, el equipo técnico cuenta con un conocimiento profundo de la situación sindical, jurídica y administrativa de la empresa. Esta preparación garantiza que la actuación de la STPS sea profesional y efectiva, orientada siempre a la protección de los derechos laborales y al fortalecimiento de las instituciones del Estado mexicano.

Uno de los criterios que brinda fortaleza a las investigaciones que realiza la STPS radica en que las entrevistas se desarrollan en entornos neutrales y de manera confidencial, lo que permite contrastar los hechos denunciados con la realidad operativa de la instalación cubierta. Las entrevistas se realizan a los peticionarios, las presuntas víctimas, otras personas trabajadoras, representantes sindicales (internos y externos a la instalación cubierta) y personal administrativo y directivo de la empresa.

6.1.1 Integración del expediente del caso

Una vez concluida la fase de recolección de datos, la primera integración y análisis de dicha información, y posterior incorporación y análisis de las evidencias que arrojaron las herramientas de investigación de campo, la STPS inicia la elaboración del informe de investigación, un proceso de síntesis técnica donde se reflejan los hallazgos y evidencias de todo el trabajo realizado.

En esta etapa, la STPS sistematiza la información obtenida a través de los requerimientos a autoridades nacionales y extranjeras, contrastándola con las evidencias, testimonios e información presentada en la queja, por el peticionario y por la empresa involucrada. Además, se incorporan las evidencias identificadas en las entrevistas, inspecciones y cuestionarios aplicados en la instalación.

Desarrollada con estricto rigor metodológico, la investigación permite identificar patrones, validar hechos de tiempo, modo y lugar y descartar inconsistencias, asegurando tener claridad de cómo se desarrollaron los hechos que motivaron la queja en el MLRR y que presuntamente habían denegado los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a las personas trabajadoras en una instalación cubierta de una empresa mexicana.

El informe de investigación articula de manera coherente las evidencias documentales, testimoniales y materiales. No se limita a una relatoría de hechos, sino que presenta un análisis jurídico y laboral profundo que permite determinar con precisión el estado del cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de libertad de asociación y negociación colectiva.

Finalmente, es importante destacar que el informe de investigación es el eje rector para la toma de decisiones estratégicas, pues permitirá definir, con base en evidencia sólida, si existió o no una denegación de derechos, facilitando la ruta a seguir, ya sea la acreditación del pleno cumplimiento de la ley o, en su caso, la fundamentación para avanzar a los diálogos intergubernamentales y el diseño de un Plan de Reparación.



6.2 Realización de acciones de buena fe, de reparación e impulso de espacios de diálogo.

El papel de la STPS va más allá de la investigación, su función es también la de un facilitador estratégico que, conforme avanza la investigación, promueve espacios de diálogo y mesas de conciliación. Estos mecanismos buscan reabrir los canales de comunicación entre sindicatos y empleadores, priorizando la generación de acuerdos y el establecimiento de compromisos que fortalezcan la negociación colectiva. Al actuar antes de que concluya el proceso formal, la STPS fomenta un entorno de cumplimiento voluntario que permite fortalecer las relaciones laborales en la instalación cubierta.

Asimismo, y conforme la situación particular de cada caso lo requiera, se pueden impulsar acciones de buena fe o acciones de reparación. Las acciones de buena fe se promueven incluso antes de que se determine una denegación de derechos, como una muestra del compromiso de la empresa con la nueva cultura laboral. Por su lado, la empresa realiza acciones de reparación en los casos en que la STPS obtiene durante su investigación indicios o pruebas de una denegación de derechos.

Tabla 6. Acciones de Buena Fe/de Reparación



En este marco de acciones de buena fe o de reparación, se incentiva a las empresas a adoptar compromisos públicos y mecanismos institucionales que brinden certeza a las personas trabajadoras. Estas acciones incluyen, de manera enunciativa más no limitativa:

- **Cartas de Compromiso de Neutralidad.** En estos documentos, la empresa manifiesta de manera pública y explícita su voluntad de abstenerse de cualquier intervención en las decisiones o actividades sindicales de las personas trabajadoras.

- **Lineamientos de Conducta** dirigidos específicamente al personal directivo, gerencial y de supervisión, los cuales establecen protocolos de comportamiento estrictos para asegurar que quienes ejercen funciones de mando cumplan con una conducta de absoluta imparcialidad frente a los procesos de organización sindical.

- **Protocolos de Acceso Sindical** que definen reglas claras y equitativas para que las organizaciones gremiales puedan informar a la base trabajadora sobre sus derechos sin interferencias indebidas ni obstáculos administrativos.

- **Mecanismos de Denuncia Confidenciales,** operados de manera interna y vinculados a los mecanismos de denuncia que tiene la propia Secretaría, como el el Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL) que permiten que cualquier irregularidad que vulnere los derechos laborales pueda ser reportado bajo estándares de anonimato y protección total contra represalias.

- **Capacitaciones diferenciadas,** diseñados para fortalecer el conocimiento de la normativa laboral desde dos enfoques.

    - El primero para las **personas sindicalizadas o sindicalizables** con el objetivo de que conozcan sus derechos y que tengan las herramientas para hacerlos valer, esto bajo la premisa de que no se pueden ejercer derechos que se desconocen. En estas sesiones se brinda información sobre los mecanismos de libertad de asociación, los procedimientos para una negociación colectiva auténtica y la importancia de la democracia sindical.

    - El segundo enfoque es para **el personal de confianza,** mandos medios y niveles directivos. Estas sesiones tienen como objetivo impulsar el principio de no injerencia y el respeto absoluto a la autonomía de las organizaciones sindicales. Se capacita a quienes ejercen funciones de mando en las empresas para mantener una postura de neutralidad y evitar cualquier acto que pueda interpretarse como coacción o favoritismo hacia algún sindicato.

      Este modelo de capacitación enfocada permite alinear a todos los actores de la instalación cubierta con los estándares de la nueva justicia laboral en México. En su conjunto, estas herramientas brindan certeza jurídica a las personas trabajadoras e institucionalizan una cultura de respeto y transparencia que previene el escalamiento de controversias en el marco del Tratado.

6.3 Conclusión del proceso de investigación

Una vez que la STPS, concluye el informe final de investigación, el documento se comparte formalmente a la SE, instancia encargada de coordinar la política comercial de México y de conducir la relación con los socios del T-MEC.

Tras la recepción del informe, la SE procede a su transmisión oficial a las autoridades competentes de EUA o Canadá, según corresponda. Este acto marca el inicio de un periodo de consultas intergubernamentales, diseñado para que las Partes analicen conjuntamente los hallazgos de la investigación realizada por el Gobierno de México.

Durante esta fase, los gobiernos mantienen un diálogo técnico y diplomático constante con el fin de evaluar evidencias presentadas y determinar si las acciones emprendidas por la empresa solventan de manera integral la presunta denegación de derechos.

El proceso de consultas intergubernamentales representa un espacio de cooperación binacional donde se busca alcanzar un entendimiento mutuo sobre la situación laboral en la instalación cubierta. El objetivo de estas consultas es acordar si existió o no una denegación de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras, y en caso afirmativo, revisar y acordar si las acciones ya realizadas son suficientes o si se debe de impulsar o negociar un plan de reparación que atienda las denegaciones identificadas.

El resultado de estas consultas intergubernamentales define la resolución definitiva del caso bajo el MLRR. Si ambos gobiernos coinciden en que no existe una denegación de derechos, o que las medidas de remediación implementadas son satisfactorias, se procede al cierre del caso por mutuo acuerdo.

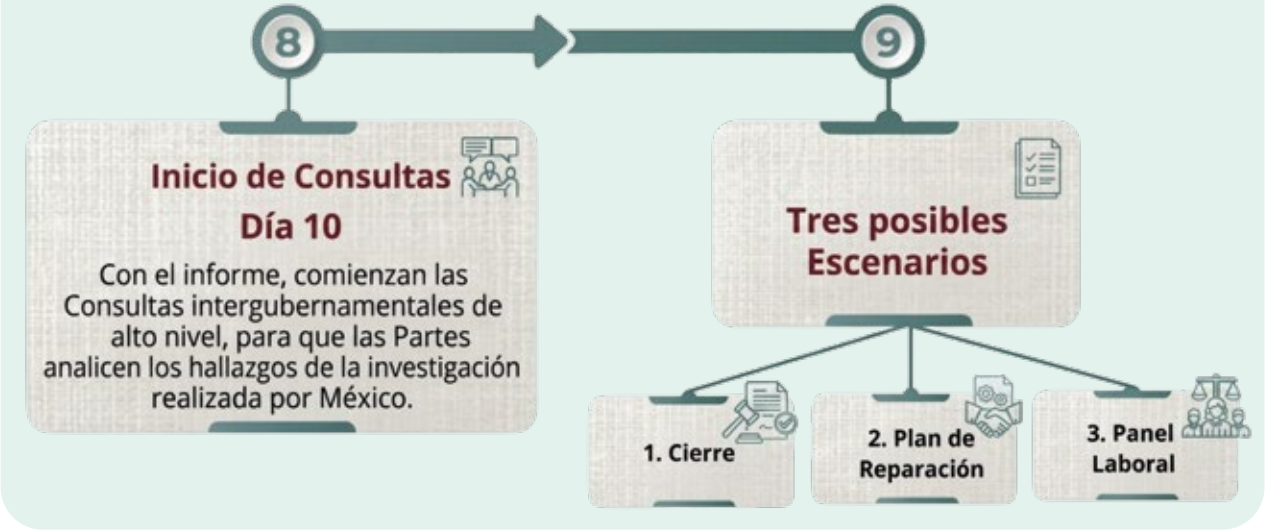
En caso contrario, si los gobiernos identifican áreas de oportunidad pendientes, se inicia la negociación de un Plan de Reparación. Este instrumento detalla compromisos específicos, cronogramas de implementación y mecanismos de verificación que servirán como la hoja de ruta definitiva para asegurar la plena vigencia de los derechos laborales y concluir formalmente los casos del MLRR del T-MEC.

Un escenario alternativo se presenta cuando, a pesar de haber acordado un Plan de Reparación, pero la Parte reclamante (Canadá o EUA) no queda satisfecha con su implementación. En ese caso, la Parte reclamante puede comunicar a México, a través de la SE, sus intenciones de imponer sanciones comerciales de manera unilateral, con 15 días de antelación.

Ante este escenario, el Gobierno de México[7] podrá solicitar que sea un Panel Laboral, el que determine si persiste la denegación de derechos a la implementación del Plan de Reparación. Mientras el Panel emite el fallo, la Parte demandante no podrá imponer sanciones comerciales.

Otro de los posibles escenarios, ocurre cuando las Partes no llegan a ningún acuerdo sobre un Plan de Reparación, En este caso, la Parte reclamante (Canadá o EUA) podrá solicitar la integración de un Panel que determine si existe o no una denegación de derechos.

Tabla 7. Consultas Intergubernamentales



[7] Dentro de los 10 días siguientes de la notificación de intención de su contraparte de imponer sanciones comerciales.

7. Etapa arbitral

7.1 Paneles laborales del MLRR: qué son y cómo se integran

Los Paneles Laborales son órganos colegiados imparciales, encargados de resolver las controversias que pudieran suscitarse al amparo del MLRR. Están conformados por tres especialistas laborales elegidos de las listas previamente acordadas entre los tres gobiernos: uno de la lista de panelistas de la Parte reclamante, uno de la lista de panelistas de la Parte demandada y uno de la lista conjunta de panelistas que no son nacionales de una u otra Parte.[8]

Las listas se integran por expertos en derecho y práctica laboral, y en la aplicación de normas internacionales del trabajo, que cuenten con una trayectoria profesional caracterizada por su objetividad, confiabilidad e independencia.

Cuando se presente una solicitud de integración de un Panel Laboral por cualquiera de las Partes, se realizará la elección de los panelistas en los tres días hábiles siguientes.

Dicha elección se hará por sorteo, de forma que cada Panel se integrará por un panelista de la lista de la Parte reclamante (Canadá o EUA), otro de la lista de la Parte demandada (México), y un tercero de la lista de no nacionales, quien tendrá la responsabilidad de presidirlo.

Figura 3. Integración de Paneles Laborales de Respuesta Rápida



Fuente: Elaboración propia con información del Anexo 31-A y 31-B del T-MEC

[8] Secretaría de Economía. (29 de noviembre de 2020). ANEXO V. Listas de Panelistas Laborales de Respuesta Rápida México – EUA. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561116/ANEXO_5Lista_Panelistas_MLRR_MEX_EUA.pdf
Secretaría de Economía. (29 de noviembre de 2020). ANEXO VI. Listas de Panelistas Laborales de Respuesta Rápida México – Canadá.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561119/ANEXO_6Lista_Panelistas_MLRR_MEX_CAN.pdf

7.2 Procesos de los Paneles Laborales

Una vez conformado el Panel, sus integrantes tendrán cinco días hábiles para confirmar que la petición:

a) identifica la instalación cubierta; b) identifica las leyes y disposiciones de las cuales se alega incumplimiento por parte de la instalación cubierta, y c) provee suficientes elementos sobre los hechos que constituyen la denegación de derechos.

A partir del quinto día hábil, el Panel Laboral podrá solicitar al Gobierno de México la realización de una verificación *in situ* en la empresa o instalación objeto de la queja, a fin de allegarse de más evidencia que le permita emitir una determinación sobre la existencia o no, de una denegación de derechos de libertad de asociación y/o negociación colectiva.

Para ello, de acuerdo con las Reglas de Procedimiento aplicables a los Paneles del MLRR, los panelistas tendrán que proveer una explicación de las acciones que pretenden llevar a cabo, como la revisión física de evidencia documental, entrevistas a personas trabajadoras.

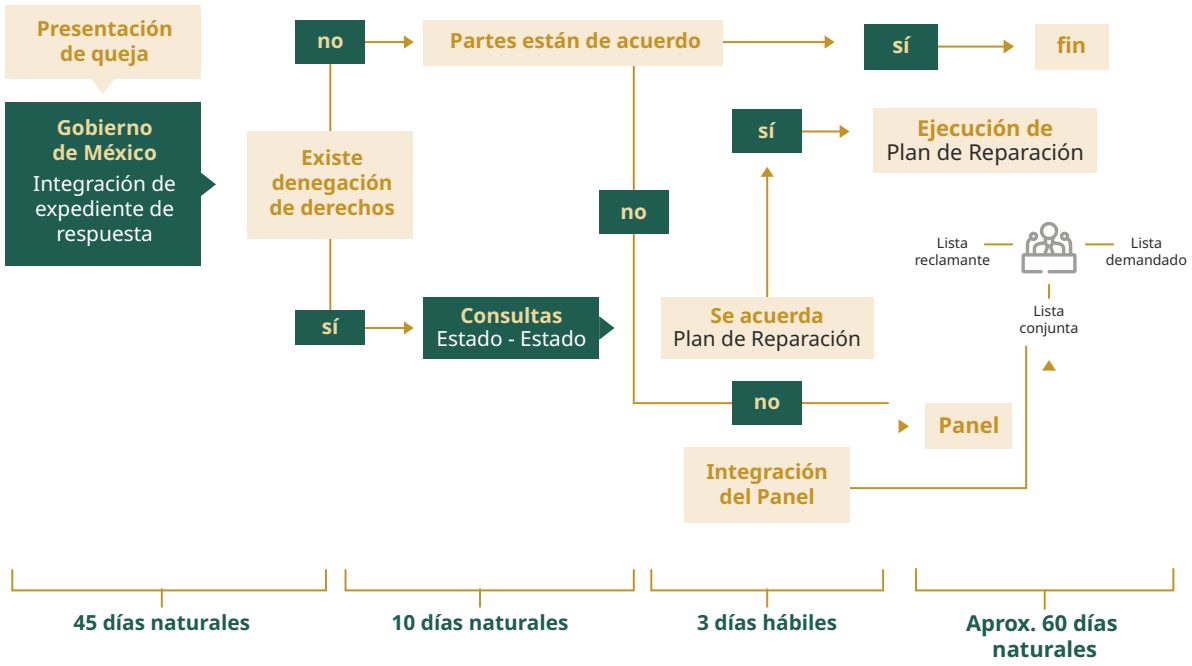
Al día siguiente de que el Panel solicite una verificación *in situ*, el Gobierno de México lo informará al propietario de la instalación cubierta, quien contará con 7 días hábiles para responder si acepta la visita. En caso de no aceptarla, la Parte reclamante (Canadá o EUA.) podrá solicitar al Panel el reconocimiento automático de la denegación de derechos.

La verificación se deberá realizar en los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud. En ella podrán participar observadores, es decir funcionarios públicos de los gobiernos involucrados, sólo si la Parte reclamante y demandada lo solicitan de mutuo acuerdo.

Por último, el Panel tendrá 30 días para tomar una determinación, contados a partir de su constitución o de haber realizado la verificación.

Secretaría de Economía. Reglas de procedimiento del Capítulo 31. MLRRcon EUA, pp.: 22-27. MLRR con Canadá, pp. 27-32. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561131/ANEXO_3Reglas_Procedimiento_Cap._31.pdf

Figura 4. Proceso de etapa consultiva y arbitral



7.3 Determinación de los Paneles Laborales

El Panel laboral deberá respetar la garantía de audiencia, es decir, antes de adoptar una determinación, deberá dar oportunidad al Gobierno de México, representado por la Subsecretaría de Comercio Exterior de la SE, de defenderse. Además, el Panel tomará en cuenta si la instalación cubierta se negó a la verificación *in situ*.

La determinación del Panel incluirá un pronunciamiento sobre la gravedad del caso, el cual será la base para que la Parte reclamante (Canadá o EUA) determine la sanción comercial por la denegación de derechos laborales.

A partir de que un Panel determine que existe una denegación de derechos, el Gobierno de México, a través de la SE, tendrá cinco días hábiles para negociar la naturaleza de la sanción. Las sanciones comerciales serán determinadas en función de la gravedad de la denegación de derechos y de la reincidencia de la instalación cubierta o de su propietario, y tomarán en cuenta los pronunciamientos contenidos en la determinación del Panel. Es importante mencionar que no hay parámetros de sanciones preestablecidos, particularmente por el hecho de que este esquema no tiene precedentes. El T-MEC prevé que las sanciones derivadas de casos al amparo del MLRR puedan ser las siguientes:

1. Suspensión del tratamiento arancelario preferencial para mercancías manufacturadas.
2. Imposición de sanciones sobre las productos o servicios.
3. Bloqueo a la importación de los bienes producidos por la instalación cubierta.

8. Consultas permanentes: levantamiento de sanciones comerciales

Después de la imposición de sanciones, México y la Parte reclamante (Canadá o EUA) mantendrán consultas permanentes relativas a la reparación de la denegación de derechos y, en su caso, proceder a la eliminación de las sanciones.

El Panel Laboral puede ser solicitado nuevamente para que verifique si se ha reparado la denegación de derechos y, de ser así, eliminar las sanciones comerciales. Por el contrario, si el Panel determina que la denegación de derechos persiste, las sanciones se mantendrán hasta que el Gobierno de México y la Parte reclamante lleguen a un mutuo acuerdo sobre su reparación.

9. Conclusiones

A seis años de la entrada en vigor del T-MEC, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas ha dejado de ser un reto de implementación para convertirse en una oportunidad de consolidación institucional. Esta segunda edición de la Guía no sólo documenta un procedimiento técnico, sino que presenta la consolidación de los cambios impulsados en la reforma laboral de 2019 y además presenta la fortaleza de las instituciones en materia laboral.

La experiencia acumulada a través de la atención de 48 casos ha permitido al estado mexicano perfeccionar sus herramientas de investigación, mediación y respuesta, demostrando que nuestras instituciones poseen la capacidad técnica y operativa para garantizar el cumplimiento de los compromisos internacionales que se desprenden del T-MEC.

Como se detalla en esta guía la intervención proactiva de la STPS, privilegia el fortalecimiento de la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica, buscando que los beneficios del comercio internacional también se reflejen en las condiciones de vida de las personas trabajadoras de todo el país, bajo la premisa de que *“nadie se quede atrás y nadie se quede afuera”.*

Economía
Secretaría de Economía

Trabajo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

T-MEC
Tratada entre México, Estados Unidos y Canadá

MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA EN INSTALACIONES ESPECÍFICAS DEL T-MEC

UNA GUÍA PARA MÉXICO

