

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.



EL T-MEC Y SU MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA: EL PAPEL DE
LOS ACCIONANTES DENTRO DEL MECANISMO Y EL SUJETO TERCERO
INTERESADO EN EL PROCEDIMIENTO

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JOSÉ PABLO SÁENZ GONZÁLEZ

DIRECTOR DE LA TESINA: DR. MIGUEL RÁBAGO DORBECKER

CIUDAD DE MÉXICO

2024

A mi madre, María del Refugio González Venegas, la mujer que me crió y me enseñó a querer de forma incondicional; la mujer que siempre ha estado en mis victorias y derrotas; gracias por tener el privilegio de decirte madre.

A mi padre, Mario César Sáenz Lujan, el hombre que me enseñó a centrar mis pasiones y materializarlos en logros; gracias por siempre guiarme en este camino.

A mi compañera, Michelle Anaeli Díaz González, la mujer de mis pensamientos; gracias por siempre confiar en mí, y ser mi confidente en todos mis sueños.

Resumen: La internacionalización del derecho laboral ha desencadenado nuevas formas de proteger los derechos laborales de los trabajadores. Por ejemplo, la creación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas dentro del Tratado suscrito entre México, Estados Unidos y Canadá abrió nuevas formas de mediar posibles denegaciones de derechos hacia los sindicatos. Sin embargo, sin un estándar estricto que no permita el acceso de forma arbitraria a este mecanismo, su abuso puede afectar la certeza jurídica del sector empresarial, específicamente en México. El presente trabajo tiene como objeto analizar y proponer herramientas que fortalezcan la eficacia del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida y, en consecuencia, los derechos de las partes involucradas.

Palabras Claves: Denegación de Derechos, Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, Libertad Sindical, Negociación Colectiva.

Abstract: The internationalization of labor law has triggered new forms of protecting the labor rights of workers. For instance, the creation of the Rapid Response Labor Mechanism within the Treaty subscribed between Mexico, the United States and Canada opened new possibilities to mediate possible denials of rights to unions. Nevertheless, without a strict standard to prevent arbitrary access to this mechanism, its abuse can affect the certainty of the business sector, specifically in Mexico. The purpose of this paper is to analyze and propose tools to strengthen the effectiveness of the Rapid Response Labor Mechanism and, consequently, the rights of the parties involved.

Keywords: Denial of Rights, Rapid Response Labor Mechanism, Freedom of Association, Collective Bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS

- 1.** Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)
- 2.** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)
- 3.** Confederación de Trabajadores de México (CTM)
- 4.** Consejo Coordinador Empresarial (CEE)
- 5.** Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)
- 6.** El Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC (El Comité)
- 7.** El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)
- 8.** Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)
- 9.** Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR)
- 10.** Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 11.** Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)
- 12.** Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)
- 13.** Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1.- MÉXICO: EN LA BÚSQUEDA DE UNA DEMOCRACIA SINDICAL AUTÉNTICA	5
1.1 Violencia dentro del sector laboral.....	7
1.2 La Reforma Laboral del 01 de Mayo de 2019	10
1.3 Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas establecidas en el capítulo 23 del T-MEC.....	15
2.- ¿QUIÉN Y CÓMO SE PUEDE ACCIONAR EL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA?	22
2.1 Regla de Agotamiento de Recursos Internos	26
2.2 Interés Jurídico al momento de accionar el MLRR.....	29
2.3 Abuso de derecho dentro del MLRR.....	31
2.4 El papel y función de la empresa tercera interesada dentro del MLRR	34
3.- ¿CASOS PRÁCTICOS Y SOLUCIONES PARA EL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA?	36
3.1 Activación del MLRR dentro de las instalaciones de GOODYEAR en San Luis Potosí.....	36
3.2 Queja presentada por el Sindicato Casa Obrera del Bajío en contra de la empresa Yazaki	38
3.3 Posibles soluciones a esta problemática	40
CONCLUSIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

INTRODUCCIÓN

De forma introductoria, el derecho de asociación está plasmado en distintos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En primer lugar, el derecho de asociación está positivizado dentro del sexto y noveno artículo de la Carta Magna mexicana. Por ejemplo, el sexto artículo menciona que “la manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial”.¹ De igual forma, el noveno artículo de la Constitución Federal expresa que “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.² En consecuencia, dentro del ámbito general, el sistema jurídico mexicano otorga protección constitucional a la asociación y manifestación de ideas de todos los ciudadanos mexicanos. Es por esto que, el derecho de asociación también puede abarcar distintas áreas como lo es el ámbito laboral. Específicamente, la fracción decimosexta del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plasma de manera directa y de forma simplificada el derecho de asociación de los sindicatos mexicanos de la siguiente manera:

XVI. “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones de profesionales etc”.³

En otras palabras, el derecho de asociación sindical está protegido constitucionalmente. Sin embargo, la Academia en México ha tenido la labor de ahondar y extender los márgenes de este concepto. Por ejemplo, el investigador Felipe Miguel Carrasco Velázquez entiende a la libertad sindical dentro de dos vertientes; una positiva y otra negativa. La libertad positiva es enmarcada por el investigador mexicano como “la libertad del trabajador o de los trabajadores a formar sindicatos”.⁴ En cambio, la libertad negativa consiste en la posibilidad que tiene el trabajador de dejar de formar parte de un sindicato, o no asociarse a ninguno.⁵ Bajo este panorama, de igual forma, el derecho internacional ha creado convenios y mecanismos por medio de organizaciones internacionales y tratados entre Estados con la finalidad de proteger la libertad y la asociación

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CP, Diario Oficial de la Federación (DOF) 02-05-1917, últimas reformas DOF 15-09-2024. Artículo 6.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CP, Diario Oficial de la Federación (DOF) 02-05-1917, últimas reformas DOF 15-09-2024. Artículo 9.

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CP, Diario Oficial de la Federación (DOF) 02-05-1917, últimas reformas DOF 15-09-2024. Artículo 123, fracción XVI.

⁴ Biblioteca Corte IDH, Felipe Miguel Carrasco Fernández, “Derechos humanos y libertad sindical: caso México”, 23. consultado el 13 de abril de 2024. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>.

⁵ Biblioteca Corte IDH, Carrasco Fernández, “Derechos humanos y libertad sindical: caso México”, 23.

sindical. Por ejemplo, por un lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo la labor de diseñar convenios relativos a la protección de derechos sindicales como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en 1948 y, del mismo modo, el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva en 1949; ambos convenios fueron ratificados por el Estado mexicano el 01 de abril de 1950 y el 23 de noviembre de 2018, respectivamente.⁶ Asimismo, la OIT constituyó un Comité de Libertad Sindical para responder a quejas sobre violaciones laborales con el propósito de garantizar de manera uniforme el cumplimiento y protección de derechos sindicales por parte de los Estados que no formen parte de los dos convenios mencionados con anterioridad.⁷ Por el otro lado, en relación con los tratados internacionales entre Estados, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) tiene como objeto:

impulsar la profundización de la relación de México con Estados Unidos y con Canadá. Establece también un marco institucional que otorga certidumbre jurídica al inversionista, al empresario y al consumidor en América del Norte, pues moderniza y amplía las reglas del comercio de bienes y servicios en la región.⁸

En otras palabras, el T-MEC es un vehículo que protege y promueve la inversión en la región. Sin embargo, para que exista una verdadera certidumbre jurídica por parte del inversionista que estén bajo el ámbito de aplicación del tratado, es importante que la región de América del Norte aporte herramientas de protección al marco institucional del T-MEC.

Verbigracia, el T-MEC tiene la particularidad de contar con un apartado de solución de controversias con el objeto de llegar a un acuerdo sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones establecidas dentro del capitulo de este tratado internacional.⁹

En particular, esta Tesis concentrará su atención en el análisis del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) conceptualizado y desarrollado dentro del Capítulo 23, Anexos 31-A y 31-B del T-MEC. Es importante mencionar que la disposiciones

⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Convenios y recomendaciones”, Organización Internacional del Trabajo, consultado el 15 de marzo de 2024, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.

⁷ Organización Internacional del Trabajo, “El Comité de Libertad Sindical”, Organización Internacional del Trabajo, consultado el 15 de marzo de 2024, <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>.

⁸ Secretaría de Economía, “REPORTE T-MEC No.52”, consultado el 15 de marzo de 2024, Reporte-TMEC_n51- (www.gob.mx).

⁹ Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), 1 de julio de 2020, capítulo 31 solución de controversias.

establecidas en el Anexo 31- A del T-MEC, son dirigidas para la solución de controversias entre México-Estados Unidos. En cambio, el Anexo 31-B tiene como objeto dirimir controversias entre México-Canadá.

En teoría, el MLRR del T-MEC debe ser una herramienta que fortalezca al sistema jurídico mexicano y proteja los derechos laborales entre los tres países, dentro de los cuales, se encuentran los derechos relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva. No obstante, la implementación pasiva y flexible de este mecanismo de solución de conflictos puede suplir indebidamente el funcionamiento de las instituciones jurídicas nacionales y menoscabar de forma importante los derechos de las partes involucradas; específicamente, los derechos del sujeto tercero interesado dentro de la controversia. Por tanto, ¿por qué el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC puede ocasionar un abuso de derecho por parte de sus accionantes que termine afectando a los propios accionantes y al sujeto tercero interesado dentro del procedimiento? Sin un estándar estricto que no permita el acceso de forma arbitraria al MLRR del T-MEC, su abuso puede afectar la certeza jurídica de los propios accionantes y del sujeto tercero interesado. Por consiguiente, para explicar esta hipótesis, el trabajo será dividido en tres capítulos:

El primer capítulo desarrollará de forma breve el panorama general de la democracia sindical en México antes de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019. En consecuencia, el primer apartado de esta Tesina brindará un análisis de la libertad sindical y la negociación colectiva que pretende la reforma laboral, frente a los vicios del consentimiento dentro del sindicalismo mexicano, como por ejemplo, la violencia que ocasiona la creación de sindicatos de protección. Adicionalmente, el primer capítulo describirá el objetivo y procedimiento del MLRR contenido en el capítulo 23, Anexos 31-A y 31-B del T-MEC.

El segundo capítulo se abocará a profundizar el funcionamiento del MLRR, la legitimación de los sujetos a accionar este mecanismo y el papel de la empresa tercera interesada dentro del procedimiento. Por consiguiente, el segundo apartado desarrollará el concepto de Denegación de Derechos y la función que debe brindar una institución jurídica mexicana ante la materialización de este concepto. Asimismo, el segundo capítulo tratará la figura del Abuso de Derecho dentro del mecanismo laboral y como esto puede afectar la seguridad jurídica del tercero interesado. En consecuencia, este apartado criticará la falta de herramientas de

impugnación que tiene el tercero interesado ante los planes de remediación decididos por los dos gobiernos que formen parte del procedimiento.

Por último, el tercer capítulo realizará un enlace de los conceptos analizados y desarrollados en el segundo apartado, con el uso de casos prácticos resueltos dentro de este mecanismo de solución de controversias. De esta manera, el tercer capítulo concluirá con posibles soluciones al MLRR como la delimitación del concepto de Denegación de Derechos a un apartado de *numerus clausus*. También, la creación de candados y métodos de impugnación en favor del tercero interesado que deberán deshacer los accionantes con el objeto de evitar un uso arbitrario del procedimiento.

1. MÉXICO: EN LA BÚSQUEDA DE UNA DEMOCRACIA SINDICAL

AUTÉNTICA

Antes de realizar una descripción del procedimiento del MLRR, es necesario hacer un pequeño bosquejo de la Contratación Colectiva en México antes de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019. En primer lugar, es importante definir el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo. Por ejemplo, bajo la óptica del Sistema Jurídico mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) define al Contrato Colectivo de Trabajo de la misma manera que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo:

es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.¹⁰

Por lo cual, la doctrina en México ha tenido la labor de ampliar los márgenes de esta definición. Concretamente, el investigador José Alfonso Bouzas Ortíz define el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo en su trabajo de investigación, *Contratación Colectiva de Protección*, bajo la siguientes premisas:

el contrato colectivo es un documento que contiene las condiciones de trabajo que se negocian con el patrón por el colectivo a su servicio de manera directa o a través de una autentica representación. Por lo tanto, sólo los trabajadores deben negociar en el contrato colectivo las condiciones en que se presta el servicio; si no son ellos quienes lo hacen, no existe contratación colectiva.¹¹

En síntesis, el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la finalidad de mejorar las condiciones laborales de un grupo de trabajadores al servicio de un patrón. Por esto, es fundamental la negociación entre estas dos partes para llevar por buen camino a ambas pretensiones. De igual manera, la negociación colectiva está conformada por un componente indispensable para que

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesaurus jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Derecho del Trabajo, Índice Sistemático* (s/l: Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 2014), 579 https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro_juridico_scjn/pdfs/04.%20TJS%20-%20DerTrabajo.pdf

¹¹ José Alfonso Bouzas Ortíz, “Contratación Colectiva de Protección”, *Revista Latinoamericana de Derecho: Social*, no.9, 2009 45. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640264002.pdf>

tenga un correcto funcionamiento; la voluntad. En concreto, la voluntad es una especie de linterna que iluminará el camino de las pretensiones del trabajador y las del patrón hasta que ellas mismas se encuentren y formen el consentimiento. Por consiguiente, el consentimiento de los trabajadores y del patrón es un elemento esencial por el cual se puede materializar un Contrato Colectivo de Trabajo. Empero, es importante mencionar que el consentimiento puede tener vicios como lo son la violencia.¹²

Por ejemplo, el licenciado Alfonso Pasapera Mora, expresa que “para producir plenamente sus efectos jurídicos, el consentimiento debe darse libremente y con conocimiento de causa. Si carece de estas cualidades, estará viciado”.¹³ Tomando en consideración esta cita, en el mismo sentido José Alfonso Bouzas Ortíz menciona que sí existen elementos que pueden distorsionar la voluntad mayoritaria de los trabajadores dentro de los puntos negociados en un Contrato Colectivo de Trabajo, así, el documento adquiere la forma de un Contrato Colectivo de Protección.¹⁴ También, bajo esta misma línea, el licenciado Carlos de Buen Unna cita palabras de la investigadora Mercedes Gaitán Riveros y del propio José Alfonso Bouzas Ortíz al momento de definir el objeto del Contrato Colectivo de Protección:

aquel que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al sindicato que le ofrece este servicio con cuotas sindicales cuando menos.¹⁵

En otras palabras, la voluntad de los trabajadores adquiere un papel secundario al momento de “negociar” un Contrato Colectivo de Protección. Como resultado, esta especie de Contrato Colectivo de Trabajo es una simulación que permite al patrón tener un *modus operandi* en su negocio que esté libre de injerencias de un sindicato legítimamente representado.

Parece ser que la figura del Contrato Colectivo de Protección está diseñado para desmenuar y desarticular los derechos de los trabajadores. Sin embargo, esta figura también puede afectar los intereses de los empleadores. Carlos de Buen Unna pone por caso la situación en la que la falta de una auténtica negociación colectiva pueda deteriorar de manera significativa el mercado

¹² Alfonso Pasapera Mora, “Ausencia de vicios del consentimiento” en *Obligaciones* (Ciudad de México: Editorial Porrúa, 2022), 183.

¹³ Pasapera Mora, “Ausencia de vicios del consentimiento”, 183.

¹⁴ Bouzas Ortíz, “Contratación Colectiva de Protección”, 46.

¹⁵ Carlos de Buenn Unna, “Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal en México”, s/n (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2011), 7. <http://gesd.free.fr/ccppmx10.pdf>

interno de una empresa con salarios poco competitivos.¹⁶ Por ende, los vicios del consentimiento adquieren un papel importante al momento de concretar el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.1 Violencia dentro del sector laboral

Para Alfonso Pasapera Mora, lo que en realidad vicia el consentimiento dentro de un contrato no es la violencia *per se*, sino el miedo o intimidación.¹⁷ Es evidente y no existe la necesidad de respaldar con información bibliográfica la premisa que afirma que México vive una democracia dentro de un contexto político violento y convulso. Por lo cual, bajo la óptica de la democracia y libertad sindical mexicana la problemática tiene tintes similares. Particularmente, José Alfonso Bouzas Ortiz en, *Democracia Sindical en México*, expresa que uno de los problemas que sufren los trabajadores mexicanos son las constantes formas de violencia que pueden padecer en caso de no seguir los intereses de los sindicatos a los cuales forman parte.¹⁸

Por ejemplo, antes de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 era común que los sindicatos “rompieran” recuentos cuando se llevaban a cabo procedimientos democráticos en los que se disputaban dos sindicatos la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo dentro de una fuente de trabajo en concreto. Verbigracia, el 30 de noviembre de 2018, en Ciudad Acuña, Coahuila, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) sabotó un recuento de votos al momento de golpear y amedrentar a los apoderados y representantes del Sindicato contendiente a la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de una fuente de trabajo. Como consecuencia de esto, el exsecretario de Trabajo, Roberto Campa Cifrián informó que la votación fue suspendida debido a que las autoridades no podían garantizar a los trabajadores una votación libre, personal y secreta.¹⁹ Ante el anterior ejemplo, es relevante mencionar lo señalado por el laboralista español Néstor de Buen Lozano sobre el funcionamiento y relación de las centrales corporativas como lo son la CTM con el sector empresarial en México:

el primero de ellos deriva de una vieja alianza entre el sector empresarial y el mal llamado “Movimiento Obrero”, representado por algunas centrales corporativas que padecemos; por

¹⁶ De Buenn Unna, “Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal en México”, 8.

¹⁷ Alfonso Pasapera Mora, “Ausencia de vicios del Consentimiento”, 207.

¹⁸ José Alfonso Bouzas Ortiz, “Democracia Sindical en México”, no.169 (Nueva Sociedad, 2000), 150.

¹⁹ Mark Stevenson, “México: Violencia impide votación de sindicato”, *Yahoo Noticias*, 30 de noviembre de 2018, <https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/m-xico-violencia-impide-votaci-n-sindicato-023239834.html>. (Estoy buscando una fuente confiable sobre esta noticia)

ejemplo, la CTM en primer lugar, con una cauda de seguidores, como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), entre otras, con las que los empresarios cuentan para resolver ese problema. Una primer fórmula, quizá la de mayor uso, consiste en que una nueva empresa consulte con un abogado especialista y éste le pone en contacto con un sindicato perteneciente a una de las centrales corporativas de común acuerdo celebran un Contrato Colectivo de Trabajo plenamente satisfactorio para la empresa.²⁰

El mal uso de una Confederación dentro del funcionamiento de una democracia sindical puede en cierto sentido amenguar la voluntad del trabajador. Incluso, la participación de los trabajadores dentro de un procedimiento que intente plasmar legitimación de un sindicato puede ser inhibido y neutralizado a través del músculo de la propia Confederación. De igual forma, las omisiones que ha hecho el Estado mexicano respecto a su participación en el correcto ejercicio de la democracia sindical en México, también son una especie de violencia que afecta el consentimiento de los trabajadores dentro de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Por ejemplo, la SCJN por medio de un cuadernillo de jurisprudencias sobre el desarrollo del Derecho Laboral dentro del Sistema Jurídico mexicano, hace referencia al Amparo Directo en Revisión 373/2020.

Primeramente, en 2012, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana inicio un procedimiento por la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo en contra del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedores de Autopartes en General, sus Derivados y Similares de la República Mexicana, “Miguel Trujillo López”.²¹ El sindicato demandante había desistido del juicio, pero en 2019 inició de nueva cuenta un procedimiento con estas características antes la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la cual, mediante un laudo declaró improcedentes las pretensiones del sindicato demandante.²²

²⁰ Néstor de Buen Lozano, “Los Contratos Colectivos de Protección”, no.20, *Revista Latinoamericana de derecho social*, (2015),, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100109.

²¹ Diana Beatriz González Carvallo (y otros cuatro), “12.2 Derecho a la libertad sindical: derecho al voto” en *Cuadernos de Jurisprudencia núm.17 Derecho del trabajo Tomo 2* (Ciudad de México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,2022), 45-49, https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-01/CUADERNO%20NUM%2017_DH_DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20TOMO%20_FINAL%20DIGITAL.pdf.

²² González Carvallo, “12.2 Derecho a la libertad sindical: derecho al voto”, 45-49.

En consecuencia, el sindicato demandante impugnó la decisión de la JFCA mediante un juicio de amparo. El sindicato demandante alegó que la autoridad responsable omitió las múltiples denuncias de amenazas que sufrieron los trabajadores sindicalizados que fueron participantes dentro del procedimiento colectivo.²³ De igual forma, el quejoso manifestó que la JFCA fue una de las principales responsables de la violencia suscitada dentro del procedimiento. Precisamente, la JFCA permitió que el patrón decidiera el proceso para realizar el recuento de votos, del mismo modo, el empleador decidió el lugar donde iban a hacer las elecciones, violando el derecho a la libertad sindical y, por si fuera poco, el quejoso denunció la presencia de golpeadores en el procedimiento con el objeto de amenazar y amedrentar a los trabajadores sindicalizados.²⁴ Bajo este hilo argumentativo, el Tribunal Colegiado de Circuito concedió el amparo al sindicato quejoso, confirmando que la JFCA omitió garantizar que la prueba de recuento se llevará de forma adecuada. Sin embargo, ante la decisión del Tribunal Colegiado de Circuito, el sindicato demandado promovió un Recurso de Revisión ante la SCJN.²⁵

Desafortunadamente, el Máximo Tribunal mexicano revocó la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito argumentando que el Tribunal de Alzada realizó una interpretación incorrecta del Convenio 87 y 91 de la OIT debido a que en el caso concreto, la autoridad debe valorar las circunstancias específicas de modo, tiempo, accesibilidad y las condiciones físicas y jurídicas del entorno en particular para conocer si hubo violaciones al derecho de libertad sindical.²⁶

Como resultado, la Corte mexicana confirmó que no hubo violaciones a la libertad sindical en esta situación en específico. No obstante, es importante recalcar que la JFCA no proporcionó actuarios ni inspectores con el propósito de supervisar el procedimiento democrático. Por tanto, la quejosa aduce que la votación sufrió varios incidentes, como por ejemplo, la modificación del padrón de trabajadores sindicalizados que fue realizado por el patrón.²⁷ Sin importar que la decisión fuera “constitucional”, es preocupante la violencia y la falta de capacidad de las autoridades laborales para llevar a cabo un procedimiento especial con estas características.

Robert. M. Covert en su libro “Violence and the Word”, hace un extenso análisis sobre la interpretación de las normas que hacen los operadores jurídicos en un sistema legal. El activista

²³ González Carvallo, 45-49.

²⁴ González Carvallo, 45-49.

²⁵ González Carvallo, 45-49.

²⁶ González Carvallo, 45-49.

²⁷ González Carvallo, 45-49.

estadounidense hace énfasis en que la interpretación jurídica puede llegar a ser una imposición de violencia en contra de otros.²⁸ Mejor dicho, Robert Covert indica en su libro que:

Un juez articula su entendimiento sobre un texto y, como resultado, una persona puede perder su libertad, su propiedad, sus hijos, incluso su vida. La interpretación del derecho también constituye una justificación para la violencia que ha ocurrido o está por ocurrir.²⁹

Bajo esta perspectiva y tomando en consideración los hechos suscitados dentro del Amparo Directo en Revisión 373/2020 y descritos en este apartado de la Tesina, la violencia que ejercen los operadores jurídicos puede ser aplicada de forma directa al establecer una sanción por medio de una resolución, o en este caso en específico, de forma indirecta. La Corte mexicana al resolver el Amparo Directo en Revisión tenía el propósito de “defender” la libertad sindical, sin embargo, al omitir las actuaciones de la autoridad responsable dentro del procedimiento de titularidad, el propio operador jurídico da a entender que los incidentes manifestados por la quejosa dentro del amparo no son materialmente suficientes para acreditar una violación a sus derechos. Por consiguiente, la propia SCJN incita indirectamente el ejercicio de este tipo de conductas.

Una vez analizada la violencia dentro del consentimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo y, por ello, su metamorfosis en un Contrato Colectivo de Protección, es preciso materializar la realidad sindical mexicana con el siguiente dato para dar paso al desarrollo de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 y sus objetivos.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) apoyada con información del OCRL y la investigadora Graciela Bensusán estiman que de los 530,000 Contratos Colectivos de Trabajo que fueron registrados ante las autoridades competentes, el 85% pueden ser Contratos Colectivos de Protección.³⁰

1.2 La Reforma Laboral del 1 de Mayo de 2019

Además de implementar un sistema de justicia laboral expedito, con la finalidad de que los procedimientos ordinarios sean llevados a través del poder judicial, con juzgadores que

²⁸ Yale Law School Legal Scholarship Repository, Robert M. Covert, “Violence and the Word- Yale University”, consultado el 25 de junio de 2024, Violence and the Word (yale.edu).

²⁹ Yale Law School Legal Scholarship Repository, Robert M. Covert, “Violence and the Word- Yale University”.

³⁰ Gerardo Hernández, “Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC”, *El Economista*, 22 de noviembre de 2021, <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>

privilegien los principios de inmediación, oralidad, concentración y publicidad.³¹ Por ejemplo, el trámite de un juicio ante el Poder Judicial es más expedita que ante una Junta de Conciliación y Arbitraje. El Gobierno mexicano, dentro de la publicación del boletín 181/2019, mencionó que en promedio un juicio laboral promovido por un trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje se desarrollaba dentro de un lapso de 4 años, en cambio, ante un Tribunal del Poder Judicial el procedimiento ordinario dura un promedio de 4 meses.³² El gobierno mexicano justifica esta concentración de tiempo debido a que en el nuevo proceso, las pruebas son depuradas y desahogadas en dos audiencias; una audiencia preliminar y otra de juicio.³³ Por el otro lado, en un juicio laboral promovido ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, la etapa de desahogo de pruebas trae aparejadas distintas fechas que pueden aparejar irregularidades como dilaciones en la notificación de las partes y, en consecuencia, un atraso considerable en el acceso a justicia de la ciudadanía mexicana.

No obstante, además de la celeridad dentro del proceso, el principal objetivo de la reforma laboral fue regularizar las deficiencias sindicales en México.³⁴ En primer lugar, la reforma laboral hizo hincapié en fortalecer la transparencia sindical. Por ejemplo, dentro de los temas administrativos, las directivas sindicales deberán ser totalmente transparentes con sus agremiados. Los trabajadores tendrán herramientas para asegurar que los sindicatos estén haciendo buen uso de sus cuotas sindicales. Por un lado, podrán pedir información sobre el patrimonio del sindicato a la directiva sindical o, a la propia autoridad, que es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).³⁵ Por el otro lado, en el supuesto en que el

³¹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, *Dirección General de Concentración y Capacitación Laboral*, consultado el 19 de noviembre de 2023, 4. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

³² Gobierno de México, “Justicia Laboral será más rápida con el nuevo sistema en manos del poder judicial”, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Justicia laboral será más rápida con nuevo sistema en manos del poder judicial | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx) (Consultado el 15 de junio de 2024).

³³ Gobierno de México, “Justicia Laboral será más rápida con el nuevo sistema en manos del poder judicial”, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Justicia laboral será más rápida con nuevo sistema en manos del poder judicial | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx) (Consultado el 15 de junio de 2024).

³⁴ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 4.

³⁵ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 4.

Artículo 373. LFT – “La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea. El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la

trabajador no reciba información por parte de la directiva, el personal sindicalizado tendrá la posibilidad de accionar procedimientos internos previstos en los estatutos del Sindicato; por tanto, el sindicato será sancionado en caso de encontrar irregularidades.³⁶

En segundo lugar, la reforma laboral implementó el uso de perspectiva de género adentro de los sindicatos. Ahora bien, la reforma laboral exige que los lugares de trabajo deberán asegurar un entorno libre de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, por consiguiente, los patrones tienen la obligación de establecer procedimientos y protocolos que prevengan este tipo de situaciones.³⁷ Este punto es importante. Un entorno libre de violencia ayuda a las mujeres a tomar decisiones auténticas dentro una democracia sindical.

En tercer lugar, la reforma laboral estableció que un sindicato deberá contar con estatutos y reglamentos administrativos que salvaguarden los derechos de los trabajadores, por ejemplo, el personal sindicalizado podrá escoger a sus representantes por medio de una votación, personal, libre, directa, secreta y proporcional en materia de género, asimismo, los trabajadores tendrán la posibilidad de eliminar la cláusula de exclusión, por ello, si un trabajador deja de formar parte de un sindicato, el patrón no podrá rescindir su relación, ni modificar las condiciones de su empleo debido a este acto y los trabajadores tampoco deberán ser obligados a asociarse a sindicatos, federaciones o confederaciones.³⁸ Ahora bien, la reforma laboral además de asegurar

administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica”.

³⁶ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 20.

Artículo 373 Ley Federal del Trabajo (LFT): “En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan”.

“El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, aperebiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.”

³⁷ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 20.

Artículo 132 LFT: “XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”;

³⁸ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 5-7.

el voto libre, directo, secreto y proporcional en materia de género, el sindicato también tiene la obligación de promover las votaciones sindicales de una manera democrática. Por ejemplo, antes de una elección, el sindicato deberá publicar una convocatoria con una mínima antelación de 10 días a la votación; de igual modo, el sindicato tendrá la obligación de integrar un órgano colegiado con personal sindicalizado que tendrá la función de organizar las elecciones sindicales; también el sindicato tendrá un padrón actualizado de votantes que deberá publicarlo 3 días antes de la elección sindical y tendrá que establecer procedimientos para asegurar la identidad de los votantes.³⁹ Por último, en caso de irregularidades dentro del procedimiento

Artículo 357 Bis. LFT- “El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;
- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.”

Artículo 391. LFT- “Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón”.

Artículo 395. LFT- “En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo”.

Artículo 358. LFT- “Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta”;

³⁹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 8-9.

Artículo 371. LFT- “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y
- f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

- 1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;

sindical, el CFCRL o la Inspección Federal del Trabajo podrán verificar las elecciones sindicales a petición del Comité Ejecutivo del Sindicato o del 30% de sus afiliados.⁴⁰

En cuarto lugar, uno de los principales remedios que propuso la reforma laboral para terminar con las simulaciones de los Contratos Colectivos de Protección fue la inclusión de una negociación colectiva auténtica. Primeramente, respecto a la defensa de una negociación colectiva auténtica, la reforma laboral obliga a que el personal afiliado al sindicato tenga conocimiento de su consentimiento dentro del Contrato Colectivo de Trabajo antes de su depósito ante el CFCRL.⁴¹ Ante las características descritas anteriormente, como consecuencia de la reforma laboral, los procesos como lo son la demandas de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo y los convenios de modificación del propio Contrato Colectivo de Trabajo, celebrados entre sindicatos y los patronos, inundaron todas las fuentes de trabajo.

En quinto lugar, la reforma laboral incluyó la implementación de las Constancias de Representatividad. Las Constancias de Representatividad son un documento emitido por el CFCRL y tienen como objeto dar certeza jurídica sobre la posibilidad del Sindicato de celebrar o negociar Contratos Colectivos de Trabajo y procedimientos colectivos como el emplazamiento a Huelga, en el supuesto en que el patrón no de la posibilidad de negociar el Contrato Colectivo de Trabajo.⁴² Por tanto, la Constancia de Representatividad descansa en la publicidad que tiene el Sindicato frente a terceros y el conocimiento y consentimiento otorgado

-
- 2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;
 - 3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;
 - 4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y
 - 5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato. El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso”;

⁴⁰ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 9.

⁴¹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 10.

⁴² Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 11.

Artículo 387. LFT- Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley

por el personal sindicalizado. No obstante, existe la posibilidad que dos sindicatos disputen la Constancia de Representatividad. En esta situación, la reforma previó una votación con los principios democráticos antes señalados en las que el sindicato con mayor representación obtendrá la legitimidad y, en consecuencia, la Constancia antes referida.⁴³

Por último, es importante mencionar que, desde la perspectiva internacional, el legislador mexicano profundizó cambios radicales para garantizar la libertad, la democracia sindical y la negociación colectiva. Sobre la protección al derecho de libertad sindical, hay que señalar que la reforma laboral concilia por primera vez los Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establecidos por la OIT.⁴⁴

Los sindicatos tuvieron como fecha límite el 1 de mayo de 2023 para aprobar, legitimar y depositar todos los Contratos Colectivos de Trabajo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esta fecha límite fue uno de los compromisos establecidos en el artículo 11 transitorio del capítulo 23 del T-MEC.⁴⁵ Hasta el 26 de noviembre de 2023, la página oficial del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral proporciona la cantidad de 30,520 contratos legitimados.⁴⁶

1.3 Mecanismo de Respuesta Rápida En Instalaciones Específicas establecido en el capítulo 23 del T-MEC

Antes de desarrollar de manera extensa el capítulo laboral del T-MEC junto a su Mecanismo laboral de Respuesta Rápida, es significativo plasmar los primeros bosquejos que presentó el

⁴³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 11.

Artículo 388. LFT- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, “Convenios ratificados por México”, Organización Internacional del Trabajo, consultado el 19 de noviembre de 2023. https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang-es/index.htm#:~:text=M%C3%A9xico%20ha%20ratificado%2078%20convenios,del%20gremio%20trabajador%20y%20empleador.

⁴⁵ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019”, 13.

⁴⁶ Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, “Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo”, consultado el 26 de noviembre de 2023, *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>

Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), respecto al tratamiento de los derechos laborales entre los tres países firmantes de este tratado. Aunque el TLCAN en un principio presentó herramientas para mejorar los derechos laborales de los trabajadores, es un hecho que el entramado jurídico mexicano y los usos dentro de este, volvían poco eficiente el empleo de estos instrumentos.⁴⁷ Pongamos por caso el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Este acuerdo fue uno de los primeros intentos que tuvo América del Norte por crear mecanismos que respondieran a las quejas laborales establecidas entre los tres países. Desafortunadamente, el impacto práctico que tuvo ACLAN en la política laboral norteamericana fue mínimo, era visible la resistencia que tenían México y Estados Unidos a acatar la dirección y las decisiones de una entidad supranacional.⁴⁸ Empero, el investigador Mark Aspinwall mencionó que el propósito de ACLAN fue erróneamente interpretado. El acuerdo, no era un salvavidas para resguardar los derechos laborales de los trabajadores de los tres países, más bien, ACLAN tenía como propósito que los Estados acataran su propia legislación en materia laboral.⁴⁹ A modo de ejemplo el Doctor Miguel Rábago Dorbecker dentro de su artículo de investigación, “Caminos a tomar en materia social del TLCAN, 15 años después”, hace énfasis en que el ACLAN surge:

Debido a la influencia de diversos grupos de presión en el Congreso norteamericano, en especial, los sindicatos estadounidenses, que veían en la celebración del TLCAN, la pérdida de empleos en EUA debido a la falta de aplicación de normas laborales mexicanas y en concreto a la notable diferencia salarial entre ambos países.⁵⁰

De igual forma, Miguel Rábago Dorbecker, menciona que la creación del ACLAN trajo consigo la implementación de las Oficinas Administrativas Nacionales con el propósito de ser receptores de casos de violaciones de derechos laborales como lo es la libertad sindical.⁵¹ Por consiguiente, la figura de la Oficina Administrativa Nacional produjo alianzas que traspasaban las fronteras entre distintos actores como lo son los sindicatos, la organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, incluso estudiantes universitarios que buscaban un cambio social.⁵² Aunque la decisiones de la Oficina Nacional Administrativa no eran coercibles, es importante hacer

⁴⁷ Mark Aspinwall, “Política de la *mordida*. Gobernar los lugares de trabajo en México “ en *Efectos paralelos. Gobernanza mexicana bajo los acuerdos laboral y ambiental del TLCAN*, (México D.F, Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2014), pp. 138.

⁴⁸ Mark Aspinwall, “Política de la mordida. Gobernar los lugares de trabajo en México”, 139.

⁴⁹ Aspinwall, 139.

⁵⁰ Miguel Rábago Dorbecker, “Caminos a tomar en materia social del TLCAN, 15 años después”, Bibliotecas Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM”, 345.

⁵¹ Miguel Rábago Dorbecker, “Caminos a tomar en materia social del TLCAN, 15 años después”,. 349.

⁵² Rábago Dorbecker, 358.

énfasis en que gracias a la creación de este organismo, los diversos actores sociales lograron que sus voz fuera visibilizada en un estadio internacional.⁵³

Tiempo después de amplias y arduas negociaciones entre México, Estado Unidos y Canadá, hicieron que el 1 de julio de 2020 entrara en vigor el T-MEC con el objeto de sustituir al TLCAN. Dentro del Capítulo 23 Laboral del nuevo Tratado trilateral, uno de los compromisos de los tres países fue:

La defensa de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación.⁵⁴

Particularmente, el tratado hace énfasis en la defensa de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva. Específicamente, el Tratado establece el Mecanismo de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR); una herramienta de solución de controversias que es única en el mundo y protege la negociación colectiva de los trabajadores. Las principales características del MLRR es, por un lado, que las sanciones comerciales en caso de una denegación de derechos son aplicables directamente a la empresa y no al sector productivo del Estado. Por consiguiente, en principio, el ámbito de aplicación del mecanismo son a las empresas que deban producir bienes o servicios que estén al amparo de este Tratado comercial.⁵⁵ Por el otro lado, una de las principales insignias del MLRR es la celeridad del procedimiento. Una controversia bajo este procedimiento puede ser resuelta en 4 meses. En consecuencia, es necesaria un coordinación efectiva entre los gobiernos, el sindicato y la empresa que esté sujeta a la controversia del MLRR.⁵⁶ Asimismo, el MLRR cuenta con dos Anexos para ser accionado. El mecanismo será regido bajo los Anexos 31-A si el demandante es Estado Unidos, por el contrario, si el demandante es Canadá el procedimiento usará el Anexo 31-B.⁵⁷

⁵³ Rábago Dorbecker, 358.

⁵⁴ Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Artículo 23.1: Definiciones.

⁵⁵ Alejandro Encinas Guerrero, Ingrid Ceballos Gaystardo y Ernesto Gamboa Guerrero, *T-MEC y mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*, Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, enero 2021, 1-3. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf.

⁵⁶ Alejandro Encinas Guerrero et al. *T-MEC y mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*, 2.

⁵⁷ Encinas Guerrero et al., 3.

Recepción de Quejas

Primeramente, Estados Unidos y Canadá cuentan con un sistema interno para la recepción de quejas, de esta manera, determinarán si existe una Denegación de Derechos por parte de la fuente de trabajo. Por tanto, los dos países tendrán un plazo de 30 días para comunicar al gobierno de México si la queja cumple los requisitos y, en consecuencia, existe la necesidad de iniciar un procedimiento formal en contra del centro del trabajo.⁵⁸ Es importante mencionar que los requisitos internos de admisibilidad de las quejas serán analizado en el segundo apartado de esta Tesina.

Presentación formal de solicitud de revisión por parte de Estados Unidos o Canadá

Una vez que la queja cumple los requisitos internos, el gobierno de Estados Unidos o Canadá presentará formalmente una solicitud de revisión ante la Secretaría de Economía (SE) del gobierno mexicano. Por consiguiente, México tendrá un plazo de 45 días para dar contestación a la solicitud y determinar si hubo en realidad o no una Denegación de Derecho por parte de la fuente de trabajo. Cabe mencionar que Estados Unidos y Canadá como medida cautelar pueden retrasar la liquidación de cuentas aduaneras de la fuente de trabajo mientras transcurre el plazo antes mencionado. Empero, deben restablecer la situación una vez resuelta la controversia.⁵⁹

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) tendrá la tarea de conformar un expediente jurídico con el propósito de recabar toda la información útil que le permita llegar al gobierno de México a una respuesta sobre la queja. La investigación puede ir desde la recopilación de pruebas, como la constancia del registro del sindicato o el certificado de registro del Contrato Colectivo de Trabajo; en el mismo sentido, la Secretaría también podrá ampliar su investigación y mantener comunicación con autoridades laborales como el CFCRL, juzgados laborales, incluso podrá determinar la competencia de la materia del asunto.⁶⁰ Cabe recalcar que la sola presunción de Denegación de Derechos por la fuente de trabajo es suficiente para accionar el MLRR.⁶¹

⁵⁸ Encinas Guerrero et al., 4.

⁵⁹ Encinas Guerrero et al., 5.

⁶⁰ Alejandro Encinas Guerrero et al., 5-6.

⁶¹ Alejandro Encinas Guerrero et al., 3.

Plan de Remediación

En caso de una Denegación de Derechos será conveniente el diseño e implementación de un Plan de Remediación. Sin embargo, el Plan de Remediación debe ser sólido y tiene que abarcar suficientes aristas para que el gobierno reclamante suspenda el procedimiento mientras las partes diseñan el Plan. Como resultado, el Plan de Remediación será presidido por una Mesa Integral de Análisis y Medidas de Reparación en la que participarán, la SE y la STPS, representantes las instalaciones cubiertas, las organizaciones sindicales y los representantes de las cámaras empresariales.⁶² Dentro de los 10 días siguientes de la confirmación de Denegación de Derechos, representantes de la SE y la STPS se reunirán con el gobierno reclamante para acordar entre las partes el proceso de aplicación del Plan de Remediación.⁶³ En caso de un supuesto incumplimiento del plan por parte del gobierno mexicano, Estados Unidos o Canadá podrán establecer de manera unilateral avisando a la SE con 15 días antelación las intenciones de establecer sanciones comerciales. México, en respuesta a esta medida podrá solicitar un Panel Laboral que determinará si persiste en realidad una Denegación de Derechos; mientras ocurren las investigaciones por parte del panel, las medidas serán suspendidas.⁶⁴

Aunque en principio, el Plan de Remediación parece ser una salida negociada del conflicto, dentro del cual, participa el gobierno mexicano a través de la SE y la STPS, es importante recalcar que la empresa tercera interesada a la cual se le adjudica la posible denegación de derechos no tiene voz ni voto dentro del diseño de esta herramienta. En consecuencia, no es negociación sino una medida bilateral en contra de la empresa tercero interesada. Un verdadero Plan de Remediación con una visión conciliadora y negociadora tomaría en consideración la visión del tercero interesado.

Paneles Laborales

Los Paneles Laborales serán órganos colegiados conformados por tres especialistas en material laboral que deberán ser imparciales y tendrán que resolver al amparo del MLRR.⁶⁵ La listas de los posibles panelistas serán otorgadas por el gobierno reclamante, por la parte demandada y una lista que conformará panelistas que no son nacionales de ninguna de las dos partes. Así, por

⁶²Alejandro Encinas Guerrero et al., 7.

⁶³Alejandro Encinas Guerrero et al., 8.

⁶⁴Alejandro Encinas Guerrero et al., 8.

⁶⁵Alejandro Encinas Guerrero et al., 8-9.

medio de un sorteo el Panel Laboral estará conformado por un panelista de cada lista propuesta; el Presidente del Panel será elegido dentro de la lista de no nacionales.⁶⁶

Dentro de las facultades de los panelistas están las visitas *in situ* a los centros de trabajo para allegarse de más evidencia. Una vez solicitada la visita *in situ* por parte del Panel Laboral, la SE avisará sobre la solicitud al propietario del centro de trabajo, este tendrá un plazo de 7 días hábiles siguientes a la solicitud del panel para aceptar o negar la visita por parte del Panel. No obstante, en caso de negativa, el gobierno reclamante podrá requerir al Panel Laboral que reconozca de forma automática la existencia de Denegación de Derechos por parte de la fuente de trabajo. Si la solicitud fue aceptada, dentro de los 30 días siguientes funcionarios públicos de ambos países, por mutuo acuerdo, podrán realizar la verificación correspondiente. Por último, el Panel Laboral tendrá 30 días para emitir una determinación, a partir de la constitución de este órgano colegiado.⁶⁷

El Panel Laboral también deberá respetar la garantía de audiencia por parte del gobierno mexicano a través de la subsecretaría de comercio de la SE antes de realizar una determinación. La determinación deberá contener la gravedad de la Denegación de Derechos para que, con base en esto, el gobierno reclamante pueda establecer las sanciones comerciales. En caso de la existencia de una Denegación de Derechos, el gobierno mexicano a través de la SE dentro de los 5 días hábiles siguientes negociarán la naturaleza de las sanciones.⁶⁸ Debido a que el MLRR no cuenta con precedente de este tipo, el T-MEC presupone la siguientes sanciones: la suspensión de preferencias arancelarias derivadas del T-MEC; la imposición de sanciones sobre los productos o servicios y bloqueo a la importación de los bienes producidos en un centro de trabajo.⁶⁹ Las sanciones se mantendrán hasta que deje de existir una Denegación de Derechos. Esto, por mutuo acuerdo o por medio de una decisión del Panel Laboral.⁷⁰

Una medida preventiva que tiene la fuentes de trabajo ante el uso del MLRR es el cuestionario del Consejo Coordinador Empresarial (CEE) para ofrecer un primer diagnóstico a las empresas ante una posible Denegación de Derechos, sin embargo, este tipo de herramientas que defienden a las empresas terceras interesadas dentro del procedimiento son escuetas y limitadas.⁷¹ Adjunto

⁶⁶ Alejandro Encinas Guerrero et al., 9.

⁶⁷ Alejandro Encinas Guerrero et al., 10.

⁶⁸ Alejandro Encinas Guerrero et al., 11.

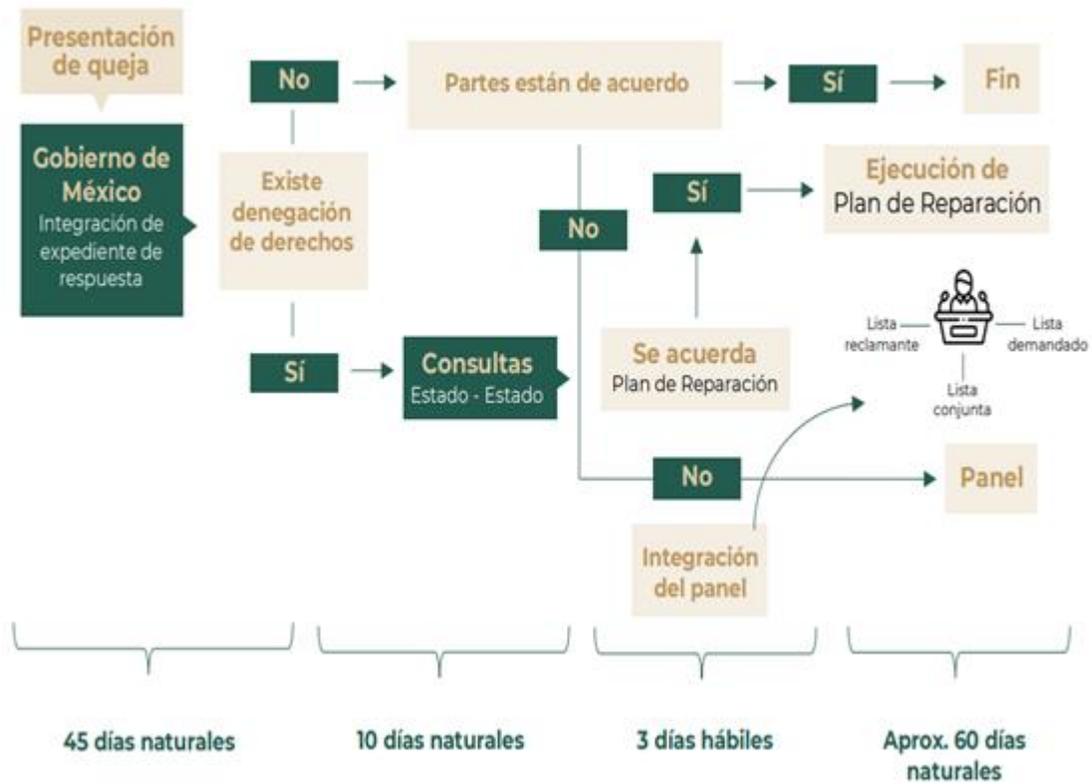
⁶⁹ Alejandro Encinas Guerrero et al., 12.

⁷⁰ Alejandro Encinas Guerrero et al., 12.

⁷¹ Alejandro Encinas Guerrero et al., 12.

encontrarán una gráfica realizada por la SE que representa el procedimiento paso a paso, del MLRR:

Figura 1: Proceso del MLRR



Fuente: Alejandro Encinas Guerrero et al.,11

2.-¿QUIÉN Y CÓMO SE PUEDE ACCIONAR EL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA?

Primeramente, antes de conocer a los sujetos legitimados que pueden accionar el MLRR es importante delimitar el concepto de Denegación de Derechos. Primeramente, el MLRR tiene que ser operado dentro el ámbito de una instalación cubierta. Bajo esta idea, es también necesario definir que es una instalación cubierta. Por ejemplo, el Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento, encargada de definir los lineamientos que deberán seguir los procedimientos establecidos dentro del T-MEC, establece la definición respecto al concepto de instalaciones cubiertas:

instalación cubierta significa una instalación en territorio mexicano que se encuentra en un Sector Prioritario y (i) produce un bien, o suministra un servicio, comercializando entre las Partes, o (ii) produce un bien, o suministra un servicio, que compite en el territorio de una Parte con un bien o un servicio de los Estados Unidos.⁷²

Bajo la perspectiva de esta definición, un sector prioritario es un sector encargado de producir bienes manufacturados, dentro de los cuáles, el sector prioritario crea:

componente aeroespaciales, los automóviles y las piezas de automóviles, los productos cosméticos, los productos industriales de panadería, el acero, el aluminio, el vidrio, la cerámica, el plástico, las piezas forjadas y el cemento; que suministra servicios; o que implica la minería.⁷³

Tomando en consideración esto, el capítulo 31 del T-MEC, sobre la Solución de Controversias establece que el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en este tratado aplican:

“cuando una parte considere que un beneficio que razonablemente pudiera esperado haber recibido conforme Capítulo 2 (Trato Nacional y Acceso de Mercancías al Mercado), Capítulo 3 (Agricultura), Capítulo 4 (Reglas de Origen), Capítulo 5 (Procedimientos de Origen), Capítulo 6 (Mercancías Textiles y Prendas de Vestir), Capítulo 7 (Administración Aduanera y Facilitación del Comercio), Capítulo 9 (Medidas Sanitarias y Fitosanitarias), Capítulo 11 (Obstáculos Técnicos al Comercio), Capítulo 13 (Contratación Pública), Capítulo 15 (Comercio Transfronterizo de Servicios) o Capítulo 20 (Derechos de Propiedad Intelectual), está siendo

⁷² Oscar Cruz Barney, “Anexo 31-A. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Estados Unidos” en *LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN MATERIA LABORAL, en el tratado en los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC/USMCA)*, (Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020), pp. 40. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/publicaciones/155La_solucion_de_controversias_en_materia_labor_al_en_el_Tratado_entre_los_Estados_Unidos_Mexicanos_los_Estados_Unidos_de_America_y_Canada_T_MEC_USMCA.pdf

⁷³ Oscar Cruz Barney, “Anexo 31-A. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Estados Unidos”, 52.

anulada o menoscabado como resultado de la aplicación de una medida de otra Parte que no es incompatible con este tratado”.⁷⁴

Sin embargo, para el uso del MLRR es necesario que la industria provenga de un sector prioritario, en consecuencia, existen industrias que no quedarían al amparo de este mecanismo, como por ejemplo la industria alimenticia que forma parte del capítulo tercero del tratado. Esto puede ocasionar consecuencias directas a los derechos de los trabajadores que formen parte de esta industria ante una posible Denegación de Derechos. En síntesis, el investigador Óscar Cruz Barney define a la Denegación de Derechos como “la negativa del derecho de libre asociación y negociación colectiva a los trabajadores de una instalación cubierta”.⁷⁵ Es claro que la Denegación de Derechos versa sobre la violación de dos principios laborales contenidos dentro de nuestro sistema jurídico; la libre asociación y la negociación colectiva. Sin embargo, es necesario ahondar en el contenido de estos principios laborales y su función.

En primer lugar, la libre asociación es un momento *ex ante* que dará inicio a la negociación colectiva. Dentro del Sistema Jurídico mexicano, la fracción primera del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo hace énfasis en “que nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta”.⁷⁶ De igual forma, la SCJN, dentro de la Contradicción de Tesis 74/2008-SS, al momento de definir el criterio prevalente y los alcances del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al desahogo de la prueba del recuento aplicado al juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, la Corte mexicana interpretó los artículos 3, 9, 41 y 123 de la Constitución Federal y los relacionó con el objeto del sufragio. La finalidad del sufragio desde la perspectiva de la SCJN es que los ciudadanos puedan votar libremente en la renovación de los distintos poderes públicos sin la interferencia de terceros y sin que estos tampoco conozcan el sentido del voto.⁷⁷ Asimismo, hay que tomar en consideración el uso de

⁷⁴ Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), 1 de julio de 2020, capítulo 31 solución de controversias.

⁷⁵ Cruz Barney, 40.

⁷⁶ Ley Federal del Trabajo, 1 de abril de 1970, artículo 358.

“Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;”

⁷⁷ Patricia Kurczyn Villalobos, “contradicción de tesis 74/2008-ss” en *Obligación de la Autoridad de Garantizar el Voto Libre y Secreto de los Trabajadores en la Prueba de Recuento para determinar la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo*, (Ciudad de México, Dirección General de la Coordinación de Compilación y

herramientas internacionales para concretar el principio de libertad sindical de una mejor forma. Por ejemplo, la Segunda Sala de la SCJN dentro de la Contradicción de Tesis antes citada, menciona la resolución del caso 1705 emitido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT que afirma “que las organizaciones sindicales pueden elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal.”⁷⁸ Asimismo, el Máximo Tribunal mexicano cita la cooperación internacional entre los gobiernos de Canadá, Estados Unidos de América y México dentro del ACLAN en el cual los tres Estado promovieron “el uso de listas de votantes y elecciones por voto secreto en las disputas de titularidad de los contratos colectivos de trabajo”⁷⁹ Por último, la SCJN hace alusión al Convenio 87 de la OIT que desarrolla al principio de libertad sindical como un derecho creado con la finalidad de que los trabajadores elijan a sus representantes y, en consecuencia, los Estados tengan la obligación de respetar su decisión.⁸⁰ Por ejemplo, el deber de protección Estatal al principio de libertad sindical está plasmado en el artículo 3 del Convenio bajo las siguientes premisas:

Artículo 3

Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

Parte II

Protección del derecho sindical

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para la cual esté en vigor el presente convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.⁸¹

Por tanto, a la luz del principio de libertad sindical, los trabajadores tienen la posibilidad de formar parte del sindicato que represente mejor sus intereses conforme a las bases de un sistema democrático que protege el Sistema Jurídico mexicano a través de sus autoridades.

En segundo lugar, el efecto *ex post* al principio de libertad sindical es el derecho a la negociación colectiva. Dentro del Sistema Jurídico mexicano, la Ley Federal del Trabajo regula el derecho de negociación colectiva en el apartado de Contrato Colectivo de Trabajo del artículo 386 al

Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2009), pp. 47 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/6.pdf>

⁷⁸ Patricia Kurczyn Villalobos, 51.

⁷⁹ Kurczyn Villalobos, 51.

⁸⁰ Kurczyn Villalobos, 49-51.

⁸¹ Kurczyn Villalobos, 49-51.

403. Este apartado tiene la finalidad de dar toda las características relacionadas al funcionamiento del derecho de negociación colectiva en la creación, modificación y terminación de un Contrato Colectivo de Trabajo. En el ámbito internacional, la OIT define al derecho de negociación colectiva bajo dos puntos que están íntimamente ligados. Por un lado, el derecho de negociación colectiva sirve para diseñar las condiciones de trabajo las cuales van a ser aplicadas dentro de un Contrato de Colectivo de Trabajo que fue alcanzado mediante una negociación autónoma e independiente.⁸² Por el otro lado, el derecho de negociación colectiva otorga la posibilidad que los trabajadores y empleadores creen normas que regirán sus relaciones recíprocas.⁸³ De igual manera, la OIT menciona que el derecho de negociación colectiva tiene la función de unificar las pretensiones de los trabajadores con el objetivo de recibir beneficios equitativos y lograr un incremento en la productividad de las empresas con el consentimiento de todas las partes involucradas.⁸⁴

Dentro de la doctrina en México, también el concepto de negociación colectiva tiene un amplio desarrollo. Por ejemplo, el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México hace referencia a las negociaciones obrero-patronales como “el conjunto de acuerdos, de carácter extrajudicial, que conciertan los representantes de los factores de producción, trabajo y capital”⁸⁵ En este sentido, parece que la definición está acotada a un proceso prejudicial, cuando en realidad, el propio Procedimiento de Huelga es un proceso judicial que lleva en principio el espíritu del derecho de negociación colectiva. Del mismo modo, la investigadora Lilia García Morales en su trabajo de investigación *La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales* también hace referencia a la labor que la OIT ha tenido al adaptar este concepto dentro de una realidad jurídica.⁸⁶ Sin embargo, Lilia García Morales amplía el objetivo y características del derecho de negociación colectiva como los acuerdos concernientes entre trabajadores y empleadores dedicados a:

⁸² Organización Internacional del Trabajo, “Negociación Colectiva” , consultado el 27 de abril de 2024, <https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

⁸³ Organización Internacional del Trabajo, “Negociación Colectiva.”

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, “Negociación Colectiva”

⁸⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, (Ciudad de México, Editorial Porrúa, 2007), “Negociación Colectiva” 2593.

⁸⁶ Lilia García Morales, “La importancia de las Negociaciones Colectivas en las relaciones laborales”, *Cultura Jurídica de los Seminarios de la Facultad de Derecho*, Número 3, julio-septiembre de 2011, pp. 199. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4071/19.pdf>.

iniciar una contratación colectiva; revisar un convenio vigente; modificar un convenio; fijar las condiciones de trabajo y empleo; exigir ciertas prestaciones económicas; suspender y modificar contratos; mejorar el diálogo social a nivel empresa; mejorar la productividad de la empresa; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez.⁸⁷

En resumen, el principio de libertad sindical y de negociación colectiva son pilares de una democracia sindical en México. Sin embargo, las autoridades jurisdiccionales mexicanas tienen la obligación de hacer efectivos estos principios. Particularmente, el MLRR tiene como objeto el efectivo ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores dentro una democracia sindical.⁸⁸ Empero, con la existencia de, por un lado, autoridades nacionales y, por el otro lado, autoridades de carácter internacional que guardan el mismo propósito de salvaguardar los derechos de los trabajadores, es claro que primero debería existir la presunción de efectividad de las instituciones jurídicas mexicanas antes de agotar un recurso internacional.

2.1 Regla de agotamiento de recursos internos

Primeramente antes de comentar sobre la regla de agotamiento de recursos internos, es importante dar un breve contexto de los mecanismos nacionales en materia laboral que son consideradas en las instancias nacionales. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo contempla dentro de los apartados, *Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica*, *Contrato Colectivo de Trabajo* y el *Procedimiento de Huelga*, los recursos suficientes para agotar y defender las pretensiones y los derechos de los trabajadores en instancias nacionales. Es por esto relevante mencionar y desarrollar el concepto sobre la aplicación de la regla de agotamiento de los recursos internos dentro de los principios del derecho internacional.

Pongamos por caso el uso de esta regla en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), convención que el Estado mexicano ratificó en 1981. El artículo 25 de la CADH establece que:

toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido, o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que lo ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley, o la presente Convención...⁸⁹

⁸⁷ Lilia García Morales, “La importancia de las Negociaciones Colectivas en las relaciones laborales”, 200.

⁸⁸ Alejandro Encinas Guerrero et al., 2.

⁸⁹ Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969, artículo 25.

Del mismo modo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece que solo es posible la intervención de otro Estado, en el supuesto en que la persona haya agotado todos los recursos internos al momento de surgir la responsabilidad internacional del Estado infractor.⁹⁰

Asimismo, el investigador latinoamericano Cancado Trindade menciona que la regla de agotamiento de recursos internos sirve para otorgar al Estado infractor una oportunidad de remediar la infracción antes de que conozca el caso un organismo internacional.⁹¹

Particularmente, en el caso del T-MEC, dentro del apartado de protección de inversiones en el capítulo 14 del tratado internacional, el capítulo prevé un Arbitraje de Inversión. Sin embargo, el inversionista, antes de acceder a este mecanismo de solución de conflictos deberá agotar todas las instancias nacionales o tendrá que quedar a la espera de que el tribunal de mayor jerarquía nacional solicite el inicio de un arbitraje, excepto cuando el recurso sea visiblemente ineficiente bajo la interpretación de los tribunales nacionales.⁹² Desafortunadamente, también el Apéndice 3- del T-MEC establece una disposición *fork in the road*.

El concepto *fork in the road* tiene como finalidad que se prohíba que una controversia se resuelva en dos foros distintos debido a que esta puede provocar decisiones contradictorias entre los foros.⁹³ Utilizando este concepto al caso en concreto, dentro del apartado de protección de inversiones que establece el T-MEC, la implementación de una disposición con estas características genera una evidente contradicción con la regla de agotamiento de recursos internos establecido en capítulo 14 del Tratado internacional, por ejemplo, los inversionistas estadounidenses no podrán utilizar el mecanismo del arbitraje en caso de que México haya violado una disposición de este capítulo y, la empresa o personas hayan accionado los tribunales mexicanos para alegar la infracción.⁹⁴ Esto no sucede en la hipótesis en la que un inversionista mexicano quiera demandar una infracción del T-MEC ante tribunales estadounidenses ya que estos están imposibilitados debido a que Estados Unidos tiene un sistema dualista y para la

⁹⁰ Héctor Faúndez Ledesma, “El agotamiento de los recursos internos en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos”, *Revista IIDH*, Número 36, 2007, pp.45. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r22020.pdf>

⁹¹ Héctor Faúndez Ledesma, “El agotamiento de los recursos internos en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos”, 112-113.

⁹² Oscar Cruz Barney y Carlos H. Reyes Díaz, “La protección de inversiones en el T-MEC”, *EL T-MEC/USMCA: solución de controversias, remedios comerciales e inversiones*, (Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018), 46. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5499/8.pdf>

⁹³ Barney et al., *EL T-MEC/USMCA: solución de controversias, remedios comerciales e inversiones*, 47.

⁹⁴ Barney et al., 47.

aprobación de un Tratado Internacional es necesario la implementación de una ley para hacer efectivas las obligaciones internacionales, a diferencia del Estado mexicano que tiene un sistema monista y la simple ratificación del tratado internacional incorpora las disposiciones del tratado al derecho nacional; en consecuencia, los inversionistas mexicanos están frente una disposición *fork in the road* asimétrica.⁹⁵

Es importante mencionar que dentro del capítulo laboral del T-MEC, el MLRR no contiene una regla de agotamiento de recursos internos que deba seguir una persona para accionar el mecanismo. Aunque en principio, dentro del apartado de protección de inversiones del T-MEC, el capítulo establece de forma deficiente e inequitativa una regla de agotamiento de recursos internos, sería interesante que el T-MEC implementara de manera uniforme una regla de agotamiento de recursos a todas las metodologías de solución de controversias que contiene el tratado. Aunado a esta propuesta, es necesario mencionar que la propia CADH establece en su artículo 25 que cualquier víctima que sufra una violación a sus derechos humanos deberá contar con recursos efectivos ante jueces y tribunales competentes. Es evidente que la CADH es una herramienta internacional distinta al T-MEC, empero, el ámbito de aplicación de la CADH abarca la protección de derechos humanos que protege el T-MEC. Concretamente, los principios de libertad sindical y de negociación colectiva son dos derechos humanos consagrados en los artículos 3, 9, 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Aunque estos derechos están blindados por medio de herramientas internacionales como lo son los Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establecidos por la OIT, incluso el capítulo 23 laboral del T-MEC y sus anexos 31-A y 31B. No obstante, antes de recurrir a los medios internacionales, los propios jueces y tribunales laborales de carácter nacional deberían de tener la capacidad y efectividad para resolver todas las posibles infracciones a los derechos humanos en materia laboral. Sin embargo antes de calificar una posible denegación de derechos, es necesario señalar a los posibles sujetos accionantes del MLRR, ¿quién tiene legitimidad para accionar el MLRR?

⁹⁵ Barney et al., 4.

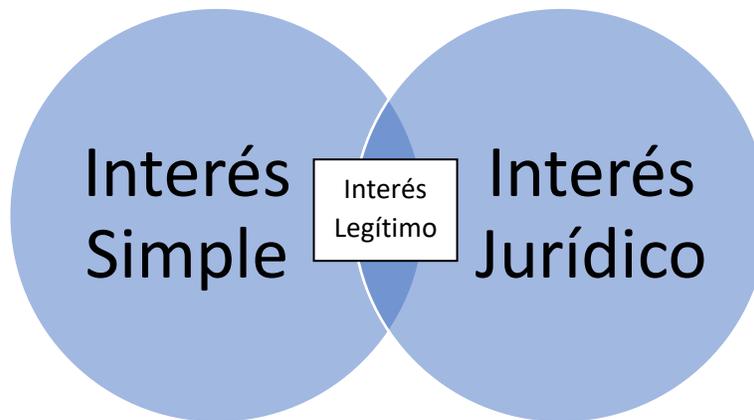
2.2 Interés Jurídico al momento de accionar el MLRR

A grandes rasgos el interés jurídico puede tener dos vertientes. Por un lado, el interés jurídico es la pretensión que puede guardar una persona que está contenida en una norma y, por el otro lado, en aspectos procesales, el interés jurídico es la pretensión que intenta tutelar el derecho subjetivo mediante el uso del aparato jurisdiccional.⁹⁶ En el mismo sentido, existe el concepto de interés legítimo. Sin embargo, el interés legítimo tiene una gama de posibilidades mucho más alta. La Primera Sala de la SCJN ha catalogado al interés legítimo como "la exigencia de alegar una violación a un derecho constitucional y resentir una afectación en la esfera jurídica, por la especial situación que el quejoso ocupa frente al ordenamiento jurídico."⁹⁷ Por ejemplo, dentro de la hipótesis en que exista una infracción dentro del ordenamiento jurídico mexicano hacia una persona en particular, este tendrá interés jurídico respecto a la violación. Esto, debido a que la norma afectó de forma directa la esfera jurídica de la persona. En cambio, otro extremo es el interés simple. El interés simple es conceptualizado por la Primera Sala de la SCJN como:

aquél que puede tener cualquier persona por alguna acción u omisión del Estado, pero que, en caso de satisfacerse, no se traduce en ningún tipo de beneficio personal para el interesado, y por ende, éste no supone afectación alguna a la esfera jurídica del quejoso en ningún sentido.⁹⁸

Bajo este panorama, el interés legítimo está representado de la siguiente forma en un Diagrama de Venn:

Figura 2: El interés legítimo



Autor: José Pablo Sáenz González

⁹⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 2110.

⁹⁷ Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Amparo en Revisión 152/2013, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 13.

⁹⁸ Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Amparo en Revisión 152/2013, 14

En suma, el interés legítimo es un punto medio entre el interés simple y el interés jurídico que tiene el propósito de dar acceso a justicia a personas que en principio no guardan una afectación directa a su esfera jurídica respecto a una violación normativa. Es por ello que el interés legítimo tiene una función importante en el Estado Constitucional mexicano debido a que personas morales como las organizaciones no gubernamentales pueden tener acceso al aparato jurisdiccional y defender los derechos de las personas afectadas de una forma organizada. A modo de ejemplo, en el ámbito del derecho laboral mexicano, los sindicatos tienen la posibilidad de defender intereses colectivos por medio del interés legítimo. Por tanto, en principio, el acceso a justicia en instancias nacionales no está denegado para que los sindicatos hagan valer sus pretensiones colectivas.

Respecto al MLRR, las reglas de admisibilidad para accionar el procedimiento que tienen las personas afectadas son básicas. En primer lugar, los gobiernos de Canadá⁹⁹ y Estados Unidos¹⁰⁰ tienen sus propios lineamientos para recibir quejas y determinar si hubo una denegación de derechos en una instalación cubierta. Específicamente, Estados Unidos cuenta con el Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC (el Comité) con el objetivo de revisar las peticiones de respuesta rápida dentro del MLRR. Como fue mencionado al final del primer capítulo, cuando el Comité estadounidense reciba un petición de Respuesta Rápida, durante los siguientes 30 días la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales determinará si hay un estándar *suficiente y creíble* para la existencia de una Denegación de Derechos dentro de la instalación cubierta.¹⁰¹ Por consiguiente, los lineamientos establecen que si el Comité estima que las pruebas que fueron presentadas por peticionario, también fueron interpuestas de buena fe, el Comité tendrá el deber de informar al Representante de Comercio de los Estados Unidos a efecto de iniciar el procedimiento establecido dentro del artículo 31-A.4 del T-MEC.¹⁰² Bajo esta óptica, el estándar de admisibilidad para accionar el MLRR es difuso y sobre inclusivas.

⁹⁹ Government of Canada “Guidelines for Denial of Rights claims under Canada-Mexico Facility-Specific Rapid Response Labour Mechanism”, consultado el 27 de abril de 2023, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html>

¹⁰⁰ Trade Representative, Office of United States, “Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Procedural Guidelines for Petitions Pursuant to the USMCA” consultado el 27 de abril de 2023. <https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions>

¹⁰¹ U.S Department of Labor, “Anexo-Lineamientos de procedimientos del T-MEC”, consultado el 27 de abril de 2023, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/FRN_USMCAProceduralGuidelines_Spanish.pdf

¹⁰² U.S Department of Labor, “Anexo-Lineamientos de procedimientos del T-MEC”.

En primer lugar es difuso porque no existe algún lineamiento que explique cuál es el significado preciso de las palabras “suficiente” y “creíble” para demostrar que existe una Denegación dentro de una instalación cubierta. Como consecuencia, el Comité tiene libre arbitrio para decidir los márgenes de aplicabilidad de estos dos conceptos. En segundo lugar, el estándar es sobre inclusivo debido a que puede abarcar diversas situaciones en la que puede existir una posible denegación de derechos cuando en realidad no lo son, por consiguiente, esto podría actualizar la figura del abuso de derecho.

2.3 Abuso de derecho dentro del MLRR

Es importante que todas las personas tengan acceso a los órganos jurisdiccionales con el objetivo de hacer valer sus pretensiones y, como consecuencia, ejercer sus derechos. Sin embargo, el acceso a justicia sin un procedimiento y un estándar de admisibilidad difuso hace que las propias instituciones pueden denegar y perjudicar los derechos de una de las partes dentro de una procedimiento específico. Es por esto que también “el derecho a accionar por la defensa de derechos o intereses es reconocido por el orden jurídico dentro de ciertos fines y límites, luego de los cuales se puede incurrir el abuso”.¹⁰³

El doctrinario mexicano, Alfonso Pasapera Mora, menciona que el ejercicio abusivo de un derecho en las acciones procesales se ve representado con las siguientes características:

1. Que el sujeto sea titular de un derecho o interés que se trate de ejercitar.
2. Que se ejercite dentro de lo previsto por el orden jurídico.
3. Que la persona titular del derecho tenga un móvil distinto al fin por el que se reconocieron las normas que se invocan. La carga de la prueba pesa sobre quien alega que la conducta procesal se desvía sobre la finalidad inherente del derecho.
4. La conducta procesal antifuncional debe ser realizada con la intención de perjudicar a la otra parte. La intención de dañar, es, en suma, un requisito interno subjetivo para la configuración del abuso procesal.
5. La aptitud objetiva de la conducta procesal abusiva para causar un daño, más allá de que terminó ocasionándolo o no en la realidad. En este aspecto, la aptitud de la conducta para provocar un daño o no debe evaluarse en abstracto, sino en la realidad procesal concreta, por lo que habrá abuso procesal cuando el acto concreto del ejercicio del derecho procesal amenace perjudicar (con cierto grado de probabilidad casuística) derechos o intereses legítimos de la otra parte.¹⁰⁴

¹⁰³ Alfonso Pasapera Mora, “Abuso del Derecho” en *Obligaciones* (Ciudad de México: Editorial Porrúa, 2022), 611.

¹⁰⁴ Alfonso Pasapera Mora, “Abuso del Derecho”, 611-612.

De igual forma, el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito a través de una tesis ha configurado el abuso del proceso bajo las siguientes características:

ABUSO DEL PROCESO. ELEMENTOS QUE LO CONFIGURAN.

El abuso del proceso es una institución jurídica que encuentra su fundamento en los principios de "buena fe" y "corrección procesal", y que puede definirse como el ejercicio impropio, incorrecto o distorsionado de una situación procesal activa de la que hace uso el autor del comportamiento calificado como abusivo. Dicha figura jurídico-procesal tiene como fin corregir los actos abusivos cometidos por las partes dentro del proceso y contrarrestar los efectos dañinos que los mismos provocan. En términos generales, para que se configure un abuso del proceso, es necesario que se den, al menos, los siguientes elementos: *1) la conducta desplegada por el sujeto responsable tiene que actualizarse en un contexto donde exista un cierto margen de discrecionalidad en la elección de los fines buscados con el remedio procesal, dado que los actos abusivos corresponden al incorrecto ejercicio de un poder de decisión, y sólo es posible hablar de abuso cuando la conducta se da en una situación de elección que pueda ser calificada como propia o impropia; 2) el objetivo buscado a través del instrumento procesal tiene que ser ajeno a los fines legítimos perseguidos por este mismo y, además, causar un daño injustificado a la persona, ya que de sólo provocar su efecto natural, incluso perjudicial, se estaría frente a un acto legítimo y, por ende, no abusivo; 3) debe de existir necesariamente la voluntad del sujeto responsable de perseguir fines ilegítimos y daños para alguien, provocando consecuencias adicionales a los efectos típicos del acto ejecutado, pues de otro modo, no puede entenderse la existencia de acto abusivo sin intención.*¹⁰⁵

Tomando en consideración los ejemplos anteriores, dos puntos que son compatibles con las perspectiva doctrinal y jurisdiccional del abuso del derecho es, por un lado, que la conducta procesal que despliega el sujeto es ajena los fines que persigue el instrumento procesal elegido y, por el otro lado, que el sujeto tenga un objetivo de perjudicar. Por tanto, estos puntos serán plasmados para representar el abuso de derecho por parte de los accionantes del MLRR.

1. La conducta procesal que despliega el sujeto es ajena a los fines que persigue el instrumento procesal elegido.

El MLRR hace énfasis en que las pruebas que aporte el peticionario deben ser de buena fe. En particular, la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, el cuál México ratificó el 29 de diciembre de 1972, indica en el artículo 26 que “todo tratado en vigor obliga a las partes y deber ser cumplida por ellas de buena fe”.¹⁰⁶ En el mismo sentido, “el artículo 31 de la

¹⁰⁵ Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia Laboral, Común, Tesis Aislada con Registro Digital 2021819.

¹⁰⁶ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 23 de mayo de 1969, artículo 26.

Convención menciona que un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin”.¹⁰⁷ Dentro de las particularidades del MLRR, la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos estima conveniente que lo que implica una “evidencia suficiente y creíble”, debe seguir siempre las circunstancias específicas del caso en concreto, por consiguiente, para el Comité el establecimiento de una definición detallada que enmarque a esta frase no es viable.¹⁰⁸ Asimismo, el Comité no ve pertinente que los peticionarios declaren bajo protesta de decir verdad y bajo un posible apercibimiento las manifestaciones dentro su petición, esto, con el propósito de no disuadir a los peticionarios de accionar el mecanismo y que el Comité pueda obtener información valiosa.¹⁰⁹ Por consiguiente, es extremadamente complicado lograr desentrañar la buena fe de un accionante del mecanismo sin posibles barreras que hagan formular con mayor profundidad y solidez sus pretensiones. En principio, la conducta procesal puede seguir los fines concebidos por el instrumento procesal. Empero, sin un estándar establecido, las peticiones por parte de los accionantes no son uniformes y existe la posibilidad de que los peticionarios formulen pretensiones que no son sólidas e incluso sean aceptadas por la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos sin un estándar fijo y claro. Desde la implementación del MLRR, se han presentado 21 quejas laborales,¹¹⁰ de la cuales, gran parte han sido subsanadas por el gobierno de México y Estados Unidos, Sin embargo, sin un estándar objetivo que deban observar los peticionarios, en realidad el instrumento procesal creado por el Comité no tiene un camino por el cual el peticionario deba seguir para realizar la finalidad para el cual fue creado el instrumento procesal.

¹⁰⁷ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 23 de mayo de 1969, artículo 26.

¹⁰⁸ Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos, “Aviso de Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC”, consultado el 27 de abril de 2023. https://ustr.gov/sites/default/files/Aviso%20de%20Comit%C3%A9%20Laboral%20Interinstitucional%20para%20Monitoreo%20y%20Cumplimiento%20Lineamientos%20de%20procedimiento%20para%20las%20peticiones%20de%20conformidad%20con%20el%20T-MEC_0.pdf

¹⁰⁹ Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos, “Aviso de Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC”.

¹¹⁰ U.S Department of Labour, “DEPARTMENT OF LABOR, OFFICE OF TRADE REPRESENTATIVE SEEK REVIEW OF ALLEGED LABOR RIGHTS’ DENIAL AT NUEVO LEÓN, MEXICO, INDUSTRIAL PARTS FACILITY”, consultado el 27 de abril de 2023. <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20240401>

2. Responsabilidad del sujeto responsable de perseguir fines ilegítimos y dañosos para alguien.

Como fue mencionado en el primer capítulo, el MLRR tiene presupuestado medidas cautelares una vez que la queja sea procedente y se plantee una solicitud formal ante la SE. Dentro del plazo de 45 días que tienen las autoridades mexicanas para revisar la solicitud del gobierno de Estados Unidos o Canadá, como medida cautelar los gobiernos solicitantes pueden retrasar la liquidación de cuentas aduaneras de la fuente de trabajo mientras transcurre el plazo antes mencionado. Sin embargo, ambos gobiernos deben restablecer la situación una vez resuelta la controversia. En principio, es claro que el peticionario no está ocasionando daños adicionales a la fuente de trabajo que los establecidos en la ley. Empero, sin un estándar fijo a los peticionarios sobre la admisibilidad de la queja, existe la posibilidad que los peticionarios utilicen el MLRR con el propósito de coaccionar los intereses del empleador.

El MLRR puede convertirse en una herramienta que pierda legitimidad y validez con un uso desmedido por parte de sus accionantes. Pongamos por caso la situación hipotética en la que un sindicato con el apoyo político de un gobierno que forme parte del tratado alegue una Denegación de Derechos en una fuente de trabajo ubicada en México. Como el estándar probatorio por parte del Comité es subjetivo, la queja se convierte en una solicitud formal ante la SE. Dentro del plazo de 45 días, el gobierno que hizo la solicitud formal como medida cautelar podrá retrasar la liquidación de cuentas aduaneras de la fuente de trabajo mientras transcurre el plazo antes mencionado. Aunque las partes deberán restablecer la situación una vez sea resuelta la controversia, los daños y perjuicios ocasionados a la fuente de trabajo son graves. Es por esto que la fuente de trabajo queda a merced de un posible uso abusivo del aparato procedimental.

2.4 El papel y función de la empresa tercera interesada dentro del procedimiento del MLRR

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México define el concepto de tercero interesado como, “un ser litigante que se encuentra obligado en todo momento a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación

de la verdad”.¹¹¹ En consecuencia, el papel y función de la empresa tercera interesada dentro del procedimiento es la de un sujeto observador y proveedor de información a los gobiernos que formen parte del mecanismo. Sin embargo, de forma desafortunada la falta de herramientas de impugnación ante las decisiones de los dos gobiernos hace que la empresa tercera interesada pierda dientes y, por consiguiente, solo tenga la posibilidad de acatar las decisiones de las partes involucradas. Esto es realmente problemático en términos de acceso a justicia y el derecho de defensa que deberían hacer efectivos las empresas y que son derechos humanos protegidos y contemplados en Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 14 y 17 respectivamente.

A manera de cierre, el tercer capítulo tendrá la finalidad de plantear dos casos prácticos con el propósito de hacer una relación material de los puntos analizados en este apartado. De igual forma, esta Tesina ofrecerá posibles soluciones para delimitar el concepto de Denegación de Derechos y ofrecer posibles herramientas de impugnación que tendrá la empresa tercero interesada dentro de los Planes de Remediación del MLRR.

¹¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3639.

3.-CASOS PRÁCTICOS Y SOLUCIONES PARA EL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA

3.1 Activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida dentro de las instalaciones de GOODYEAR en San Luis Potosí

El 22 de mayo de 2023, el Departamento del Trabajo y la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos presentó una solicitud a las autoridades mexicanas, tras una queja por parte de la Liga Sindical Obrera Mexicana, en donde el sindicato alegaba una Denegación de Derechos, dentro del cual la planta de la industria hulera, Goodyear, ubicada en San Luis Potosí, vulneraba los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.¹¹²

Antecedentes

En el mes de abril de 2023, la planta ubicada en San Luis Potosí realizó un procedimiento de votación para legitimar su Contrato Colectivo de Trabajo.¹¹³ El sindicato encargado de negociar las condiciones laborales del Contrato Colectivo de Trabajo de la planta antes mencionada era el Sindicato Miguel Trujillo López que formaba parte de la CTM.¹¹⁴ Dentro del primer capítulo, desarrollamos que en ocasiones la CTM es una especie de central corporativa encargada de crear Contratos de Protección con la finalidad de proteger los intereses de los empleadores. Es por esto que el Contrato Colectivo de Trabajo que celebraron el sindicato Miguel Trujillo López junto a la planta Goodyear ubicada en San Luis Potosí contaba con prestaciones inferiores a las establecidas dentro del Contrato Ley dirigido a la industria del caucho.¹¹⁵ Dentro del procedimiento de votación para legitimar el Contrato Colectivo de Trabajo, la Liga Sindical Obrera Mexicana denunció diversas irregularidades que terminaron coaccionado el voto de los

¹¹² Vazquez Tercero & Zepeda Abogados, “Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral: Goodyear México”, consultado el 28 de abril de 2024, <https://vtz.mx/the-trading-room-espanol/mecanismo-laboral-de-respuesta-rapido-goodyear/>.

¹¹³ Vazquez Tercero & Zepeda Abogados, “Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral: Goodyear México.”

¹¹⁴ Vazquez Tercero & Zepeda Abogados, “Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral: Goodyear México.”

¹¹⁵ Vazquez Tercero & Zepeda Abogados, “Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral: Goodyear México.”

trabajadores en favor del Contrato Colectivo de Trabajo propuesto por el Sindicato que formaba parte de la CTM. En consecuencia, la investigación por parte de las autoridades mexicanas desencadenó en la confirmación de una Denegación de Derechos hacia los trabajadores de la planta hulera ubicada en San Luis Potosí. Es por esto que el gobierno estadounidense junto a las autoridades mexicanas negociaron un plan de remediación con las siguientes características:

Plan de Remediación

“México, conforme a su legislación, asegurará que Goodyear lleve a cabo las siguientes acciones:

1. Salarios y prestaciones.
 - a. Entregar un listado de todos los trabajadores en activo en la instalación en cualquier momento durante los últimos 12 meses.
 - b. Aplicar el Contrato Ley en esta instalación. Se proporcionarán todas las prestaciones que no se proporcionan actualmente a los trabajadores cubiertos, siempre y cuando esas prestaciones no sean inferiores a las prestaciones que Goodyear proporciona actualmente a los trabajadores cubiertos.
 - c. Continuar aplicando todos y cada uno de los salarios y prestaciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo negociado en 2022 o que se proporcionan actualmente a los trabajadores cubiertos que sean superiores a los términos del Contrato Ley hasta el momento en que se llegue a un acuerdo con los trabajadores a través de un proceso de negociación colectiva consistente en la ley mexicana.
 - d. Compensar completamente a cada trabajador cubierto en las cantidades apropiadas, según lo determina la ley mexicana, por cualquier salario o prestación que el trabajador no haya recibido como resultado de aplicación del Contrato Ley por parte de Goodyear”.¹¹⁶

De igual forma, conforme al Plan de Remediación, la planta de Goodyear ubicada en San Luis Potosí tuvo la obligación de informar a sus trabajadores por medio de cartas de neutralidad el compromiso que tienen como empresa para asegurar y proteger la libertad sindical y la negociación colectiva dentro de sus instalaciones.¹¹⁷ Por consiguiente, también dentro del Plan de Remediación las autoridades mexicanas como el STPS y el CFCRL tendrán la obligación de hacer inspecciones periódicas dentro de las instalaciones de la empresa con la finalidad de cerciorar si Goodyear está cumpliendo las obligaciones establecidas dentro del Plan.¹¹⁸ El Plan de Remediación establecía que en caso de que ambos gobiernos encontrarán irregularidades en

¹¹⁶ Oficina del Representante Comercial en Estados Unidos, “Plan de Remediación”, consultado el 28 de abril de 2024, https://ustr.gov/sites/default/files/Goodyear%20Course%20of%20Remediation%207.18.23%20SPAN%20USTR%20Unofficial%20Translation_0.pdf.

¹¹⁷ Oficina del Representante Comercial en Estados Unidos, “Plan de Remediación.”

¹¹⁸ Oficina del Representante Comercial en Estados Unidos, “Plan de Remediación.”

el cumplimiento del Plan por parte de la empresa, la STPS podría sancionar a Goodyear de conformidad a lo dispuesto por la legislación mexicana.¹¹⁹

El papel de Goodyear dentro del procedimiento

Goodyear durante todo el procedimiento solo se limitó a otorgar información a las autoridades mexicanas con la finalidad de investigar la Denegación de Derechos y, respecto al Plan de Remediación diseñado por el gobierno de México y Estados Unidos, la empresa pagó la cantidad de 4.2 millones de dólares¹²⁰ por concepto de salarios retroactivos no pagados a los trabajadores, incluyendo cerca de 150 trabajadores¹²¹ que ya no prestaban sus servicios para la empresa al momento de la implementación del Plan. Aunque en principio, los gobiernos de México y Estados Unidos catalogaron a este procedimiento como un hito para la defensa de los derechos laborales en la región de América del Norte, en realidad, es preocupante la nula voz de negociación y herramientas de impugnación que tuvo Goodyear frente a los dos gobiernos durante las distintas etapas procesales. El papel de Goodyear no solo fue la de un tercero interesado encargado de prestar auxilio a las autoridades nacionales y extranjeras con la finalidad de encontrar la verdad, la planta ubicada en San Luis Potosí también tuvo el carácter de un tercero perjudicado sin la capacidad de controvertir en ningún sentido las decisiones que le afectaban directamente sus derechos.

3.2 Queja presentada por el Sindicato Casa Obrera del Bajío en contra de la empresa Yazaki

El 18 de mayo de 2023, los trabajadores de la empresa Yazaki que forman parte de la planta de León Guanajuato por medio del sindicato Casa Obrera del Bajío presentaron una queja alegando varias irregularidades dentro del proceso democrático de legitimización del Contrato Colectivo

¹¹⁹ Oficina del Representante Comercial en Estados Unidos, “Plan de Remediación.”

¹²⁰ Embajada y Consulado de Estados Unidos en México, “RESULTADOS HISTÓRICOS BENEFICIAN A LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR SAN LUIS POTOSÍ A TRAVÉS DEL MECANISMO LABORAL”, consultado el 28 de abril de 2024, <https://mx.usembassy.gov/es/resultados-historicos-benefician-a-los-trabajadores-de-goodyear-san-luis-potosi-a-traves-del-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec/>

¹²¹ Embajada y Consulado de Estados Unidos en México, “RESULTADOS HISTÓRICOS BENEFICIAN A LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR SAN LUIS POTOSÍ A TRAVÉS DEL MECANISMO LABORAL.”

de Trabajo que tuvo lugar en el mes de marzo de 2023 y cuya titularidad es por parte del Sindicato Miguel Trujillo López.¹²² El gobierno estadounidense tras una investigación aseveró que el sindicato que forma parte del CTM desinformó a los trabajadores antes y durante el la legitimización del Contrato Colectivo de Trabajo. De igual forma, la Casa Obrera del Bajío detectó y denunció 40 irregularidades durante el procedimiento sindical.¹²³

Conclusión de la solicitud de revisión al Grupo Yazaki

Ante el cúmulo de pruebas ofrecidas por la Casa Obrera del Bajío y la investigación del gobierno de Estados Unidos, el propio gobierno estadounidense junto a las autoridades mexicanas acordaron concluir la solicitud al no encontrar una Denegación de Derechos por parte de la empresa involucrada.¹²⁴ Sin embargo, Yazaki ofreció una carta de neutralidad a todas sus plantas de producción y centros de distribución por medios físicos y electrónicos en la cual expresaban su compromiso con la defensa de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.¹²⁵ En el mismo sentido, las autoridades mexicanas como la STPS capacitaron alrededor de 3 mil trabajadores de Yazaki sobre la importancia de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva y la importancia de la carta de neutralidad ofrecida por la empresa, asimismo, los líderes del sindicato recibieron capacitaciones por parte de la OIT.¹²⁶ No obstante, los trabajadores pertenecientes a la Casa Obrera del Bajío no mostraron satisfacción tras las medidas tomadas por ambos gobiernos; los trabajadores expresaron las siguientes aseveraciones:

Manifestamos nuestro desacuerdo con dicha determinación. Tenemos claro que esta no es la última instancia legal ni la única alternativa para hacer valer los derechos de los trabajadores de Yazaki en León... Si el gobierno de México decidió seguir protegiendo el esquema sindical corrupto de la CTM y

¹²² U.S. Department of labor, “US department of labor, Trade Representative request Mexico review alleged Denial of Labor Rights at Yazaki auto parts plant in Guanajuato”, consultado 28 de abril de 2024, <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20230807>

¹²³ Karla Silva, “Caso Yazaki en León: Casa Obrera del Bajío afirma que: Autoridades laborales son una mafia”, *Periódico correo*, 12 de mayo de 2023, <https://periodicocorreo.com.mx/vida-publica/caso-yazaki-en-leon-casa-obrera-del-bajio-afirma-que-autoridades-laborales-son-una-mafia-20230512-73605.html>

¹²⁴ Gobierno de México, “Los gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan de manera exitosa la conclusión de la solicitud de revisión al Grupo Yazaki”, consultado el 28 de abril de 2024, <https://www.gob.mx/stps/prensa/los-gobiernos-de-mexico-y-estados-unidos-acuerdan-de-manera-exitosa-la-conclusion-de-la-solicitud-de-revision-al-grupo-yazaki-347482?idiom=es>

¹²⁵ Gobierno de México, “Los gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan de manera exitosa la conclusión de la solicitud de revisión al Grupo Yazaki”.

¹²⁶ Gobierno de México.

el sindicato Miguel Trujillo López, es porque trata de ocultar la ineficiencia del CFCRL o tomó definiciones políticas sesgadas por otros asuntos no laborales¹²⁷

Fallas en la regla de admisibilidad

Es evidente que sin un estándar claro que indique la procedibilidad de una Denegación de Derechos, tanto la empresa tercera interesada como el sindicato que accionó el mecanismo son presa de decisiones no uniformes por parte de los Estados firmantes del T-MEC. La falta de reglas claras dentro de un procedimiento hace que el resultado sea una bala pérdida para todas las partes involucradas dentro del MLRR.

Por consiguiente, una vez analizadas y manifestadas las posibles deficiencias del MLRR, a manera de sugerencia esta Tesina sugerirá posibles soluciones al procedimiento.

3.3 Posibles soluciones a esta problemática

Apartado numerus clausus sobre el concepto de Denegación de Derechos

El concepto de Denegación de Derechos dentro del MLRR funciona de forma difusa sin ningún tipo de delineado que precise que es una violación directa al derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Como fue mencionado y analizado en los apartados anteriores, la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos no estima conveniente que exista una definición precisa de lo que puede resultar las palabras “suficiente y creíble”, dentro de un estándar probatorio para detectar una denegación de derechos por parte de una empresa en una instalación cubierta al amparo del T-MEC.

De igual modo, el Comité tampoco ve idóneo apereibir a los accionantes del MLRR sobre posibles sanciones en caso de incurrir en falsedades en las manifestaciones que realicen dentro de su petición. Ante estas circunstancias, la implementación de un estándar que funcione bajo

¹²⁷ María del Pilar Martínez, “Trabajadores de Yazaki demandarán la instalación de un panel laboral”, *El Economista*, 22 de agosto de 2023, <https://www.economista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Yazaki-demandaran-la-instalacion-de-un-panel-laboral-20230822-0066.html>

las circunstancias específicas de cada caso en particular, afecta no solo la seguridad jurídica del tercero interesado dentro del procedimiento, sino también la de todas las partes involucradas. Hay que recalcar que la seguridad jurídica es un valor moral universal y en palabras del jurista español Elías Díaz, “El Derecho proporciona al menos la seguridad mínima de poder saber con certeza lo que está prohibido y lo que está permitido”.¹²⁸ Con estas palabras, desde mi punto de vista, cualquier ser humano racional va a querer saber el resultado que le depara cualquier decisión, aunque esta sea desfavorable. En consecuencia, estar al arbitrio de un criterio meramente subjetivo y sin una interpretación de una disposición en concreto, hace que el propio MLRR se convierta en un vertedero de quejas en donde los gobiernos participantes decidirán cuáles son las quejas más afines a lo que es una “supuesta” Denegación de Derechos.” En consecuencia, una posible solución es delimitar la Denegación de Derechos no solo a una definición de qué significa “suficiente y creíble” dentro de un estándar probatorio, en cambio, la Denegación de Derechos puede ser encapsulada en supuestos específicos dentro de un apartado *numerus clausus*. Con esto, el apartado otorgaría certeza tanto a las empresas, como también a los sindicatos y a sus trabajadores sindicalizados. Por un lado, el patrón, sobre que situaciones en particular podrían detonar el MLRR y, por consiguiente, el propio patrón tendría la posibilidad de realizar las medidas pertinentes para evitar posibles sanciones. Por ejemplo, el cuestionario del CEE que ofrece un diagnóstico al sector empresarial sobre una posible Denegación de Derechos en el interior de su fuente de trabajo podría ser una posible respuesta en contra de un apartado *numerus clausus*. Sin embargo, el uso de *Soft Law* tiene un propósito orientador y no coercitivo para los destinatarios de las recomendaciones. Por tanto, propongo delimitar la Denegación de Derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva a los siguientes supuestos:

- ***Existirá Denegación de Derechos dentro de la instalación cubierta cuando el empleador incurra en la siguientes conductas u omisiones.***

¹²⁸ Ricardo García Manrique, “La creencia en el valor moral de la seguridad jurídica” en *Acerca del Valor Moral de la Seguridad Jurídica*, (Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2005), 479, <https://www.cervantesvirtual.com/obra/acerca-del-valor-moral-de-la-seguridad-jurdica-0/>.

1. *Que el empleador amedrente de cualquier forma a sus trabajadores con el propósito de que un Sindicato mantenga la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo en cualquier circunstancia o dentro de cualquier procedimiento previsto en la ley.*
2. *Que el empleador omita informar a sus trabajadores sobre el contenido de los derechos relativos a los principios de libertad sindical y negociación colectiva, u obstruya el ejercicio de estos derechos dentro de un procedimiento colectivo.*
3. *Que el empleador apoye por cualquier medio la posible legitimidad de un Sindicato dentro de una procedimiento de demanda de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo*

Primeramente, respecto a la primera fracción, uno de los principales vicios que coaccionan la voluntad de una persona es la violencia. Es importante positivizar dentro de una disposición que la violencia del empleador *per se* es un detonante del MLRR, es preocupante dejar al arbitrio de un gobierno cuáles conductas pueden ser violentas y cuáles no. En segundo lugar, es relevante que el empleador realice las acciones correspondientes para comunicar a sus trabajadores el uso y contenido de sus derechos, de esta manera, los trabajadores podrán tomar decisiones informadas. Por último, la neutralidad del empleador es fundamental. La figura del sindicato debe ser una herramienta que organice las pretensiones de los trabajadores de forma organizada, no un yugo que deban estar arrastrando. En principio, los supuestos son pocos y son diversas las conductas que podrían entrar dentro de una Denegación de Derechos, empero, mi voluntad con estas disposiciones es que el accionante tenga una guía simplificada de lo que puede promover como base dentro de su petición. De esta forma, están salvaguardados los derechos de los accionantes.

Es claro que el tercero interesado dentro del procedimiento del MLRR necesita voz para poder controvertir las decisiones que tomen los gobiernos dentro del mecanismo. Es por esto la necesidad de un medio de impugnación.

La figura de Réplica y la Contrarréplica sobre la queja presentada por el accionante dentro del MLRR

Por un lado, la figura de la réplica es:

un derecho concedido al actor en una demanda civil o de trabajo, o de aclarar su contenido una vez conocida por él la contestación del demandado, a efecto de precisar las cuestiones de hecho y de derecho en que se hayan fundado su acción.¹²⁹

Por el otro lado, la contrarréplica es un derecho que tiene el demandado de controvertir las cuestiones de hecho manifestadas y las pruebas ofrecidas por el demandado en su escrito de réplica. Estas dos figuras son relevantes dentro del Derecho Laboral debido a que otorgan la oportunidad a las partes de precisar y ahondar diversos puntos. Utilizando a estas dos figuras jurídicas dentro del MLRR, la figura de la réplica y contrarréplica podrían funcionar con el fin de que la empresa tercera interesada haga manifestaciones respecto a la petición ofrecida por el accionante y, dentro un plazo de 5 días naturales contados a partir de que el accionante fue notificado por la autoridad sobre el escrito de réplica, la tercera interesada podrá realizar su escrito de contrarréplica controvirtiendo lo manifestado por la empresa.

Que la tercera interesada pueda impugnar ante un órgano independiente el Plan de Remediación impuesto por los dos gobiernos

Es desafortunado y una denegación explícita de acceso a justicia que la Tercera Interesada no pueda impugnar una decisión que pueda repercutir de forma directa a sus derechos. El Plan de Remediación aplicado dentro de la instalación cubierta de Goodyear ubicada en San Luis Potosí es un claro ejemplo de la necesidad que tiene la tercera interesada de poder controvertir los puntos establecidos dentro de una decisión ajena a su voluntad. Es por esto que es urgente que el MLRR establezca un posible medio de impugnación contra este tipo de resoluciones.

Por tanto, el medio de impugnación propuesto en esta Tesina es uno en el que la Tercera Interesada pueda denunciar violaciones procedimentales por parte de los dos gobiernos y el accionante que formen parte del mecanismo y esta denuncia sea analizada por un Órgano Independiente. Por ejemplo, el Órgano puede estar constituido por peritos en Derecho Laboral y Comercio internacional de los tres países, estos decidirán si hubo una violación procedimental por parte del accionante, o de los dos gobiernos. En consecuencia, la resolución del órgano podría dejar insubsistente el Plan de Remediación y reponer el procedimiento, o, al no encontrar

¹²⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3312.

ninguna violación procedimental, el órgano podría confirmar la Plan impuesto por los dos gobiernos.

De igual forma, los dos gobiernos, incluso el accionantes podrán promover manifestaciones respecto al escrito presentado por la Tercera Interesada, así, todos tendrían voz y cabida para ser escuchados por el Órgano Independiente. Cabe agregar, que el plazo propuestos para presentar estas herramientas serían 15 días naturales después de ser notificadas sobre el Plan de Remediación para la empresa Tercera Interesada, y también 15 días naturales para que los gobiernos y el accionante puede controvertir puntos o realizar manifestaciones respecto al Plan de Remediación.

De esta manera el MLRR contaría con herramientas adecuadas para que todas las partes puedan defender y expresar sus intereses de la forma más eficiente y también salvaguardando sus derechos.

CONCLUSIONES

Esta Tesina tuvo el objetivo de demostrar posibles deficiencias procedimentales dentro del MLRR. Aunque este mecanismo es único en el mundo, esto hace inevitable que los primeros resultados puedan tener un grado de ineficiencia. No obstante, el MLRR tiene un gran margen de acción con la finalidad de que el propio trabajo de investigación de la comunidad jurídica adhiera y proponga diversos elementos al instrumento internacional, como lo son, el principio internacional de la regla de agotamientos de recursos internos o las figuras jurídicas como lo es la réplica y la contrarréplica dentro del proceso de petición y, la propia creación de un Órgano Internacional ajeno a las partes que decida la impugnación de la empresa Tercero Interesada al Plan de Remediación. El derecho laboral en México enfrenta cambios importante en términos de impartición de justicia, primeramente, en término de cambiar a manos del Poder Judicial, la implementación de la normativa laboral en el Sistema Jurídico Mexicano. Adicionalmente, estamos ante la internacionalización del derecho del trabajo en América del Norte. Por tanto, es una oportunidad de oro para la protección eficiente de los derechos laborales en la región, sin embargo, debemos custodiar los intereses de todas las partes involucradas si no queremos malgastar esta herramienta internacional.

Queda en nuestras manos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aspinwall, Mark. “Política de la *mordida*. Gobernar los lugares de trabajo en México“ en *Efectos paralelos. Gobernanza mexicana bajo los acuerdos laboral y ambiental del TLCAN*, 127-192. México D.F, Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2014.
- Beatriz González Carvallo, Diana (y otros cuatro). “12.2 Derecho a la libertad sindical: derecho al voto” en *CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA núm.17 Derecho del trabajo Tomo 2*. Ciudad de México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022. https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-01/CUADERNO%20NUM%2017_DH_DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20TOMO%202_FINAL%20DIGITAL.pdf.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso. “Contratación Colectiva de Protección.” *Revista Latinoamericana de Derecho: Social*, no.9, 2009. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640264002.pdf>
- Biblioteca Corte IDH. Felipe Miguel Carrasco Fernández. “Derechos humanos y libertad sindical: caso México”, 23. Consultado el 13 de abril de 2024. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>.
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. “Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.” Consultado el 26 de noviembre de 2023., *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CP, Diario Oficial de la Federación (DOF) 02-05-1917, últimas reformas DOF 15-09-2024.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969.
- Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 23 de mayo de 1969.
- Cruz Barney, Oscar y Carlos H. Reyes Díaz. “La protección de inversiones en el T-MEC.”, *EL T-MEC/USMCA: solución de controversias, remedios comerciales e inversiones*, 20-56. Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5499/8.pdf>
- Cruz Barney, Oscar. “Anexo 31-A. Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Estados Unidos” en *LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN*

- MATERIA LABORAL, en el tratado en los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC/USMCA)*, (Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020), 39-55.
https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/publicaciones/155La_solucion_de_controversias_en_materia_laboral_en_el_Tratado_entre_los_Estados_Unidos_Mexicanos_los_Estados_Unidos_de_America_y_Canada_T_MEC_USMCA.pdf
- De Buen Lozano, Néstor. “Los Contratos Colectivos de Protección”, no.20 *Revista Latinoamericana de derecho social*, (2015).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100109.
- De Buenn Unna, Carlos. “Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal en México.” S/N , Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2011.
<http://gesd.free.fr/ccppmx10.pdf>.
- Del Pilar Martínez, María. “Trabajadores de Yazaki demandarán la instalación de un panel laboral.” *El Economista*, 22 de agosto de 2023,
<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Yazaki-demandaran-la-instalacion-de-un-panel-laboral-20230822-0066.html>
- Embajada y Consulado de Estados Unidos en México. “RESULTADOS HISTÓRICOS BENEFICIAN A LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR SAN LUIS POTOSÍ A TRAVÉS DEL MECANISMO LABORAL.” Consultado el 28 de abril de 2024,
<https://mx.usembassy.gov/es/resultados-historicos-benefician-a-los-trabajadores-de-goodyear-san-luis-potosi-a-traves-del-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-t-mec/>
- Encinas Guerrero, Alejandro, Ingrid Ceballos Gaystardo y Ernesto Gamboa Guerrero, *T-MEC y mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*, Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, enero 2021, 1-3.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf.

- Faúndez Ledesma, Héctor. “El agotamiento de los recursos internos en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos.” *Revista IIDH*, Número 36, 2007. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r22020.pdf>
- García Manrique, Ricardo “La creencia en el valor moral de la seguridad jurídica” en *ACERCA DEL VALOR MORAL DE LA SEGURIDAD JURÍDICA*, (Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2005) pp.479, <https://www.cervantesvirtual.com/obra/acerca-del-valor-moral-de-la-seguridad-jurdica-0/>
- Gobierno de México. “Los gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan de manera exitosa la conclusión de la solicitud de revisión al Grupo Yazaki.” Consultado el 28 de abril de 2024, <https://www.gob.mx/stps/prensa/los-gobiernos-de-mexico-y-estados-unidos-acuerdan-de-manera-exitosa-la-conclusion-de-la-solicitud-de-revision-al-grupo-yazaki-347482?idiom=es>
- Government of Canada. “Guidelines for Denial of Rights claims under Canada-Mexico Facility-Specific Rapid Response Labour Mechanism.” Consultado el 27 de abril de 2023. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/guidelines-denial-rights-claims.html>
- Hernández, Gerardo. “Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC.” *El Economista*, 22 de noviembre de 2021, <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Ciudad de México, Editorial Porrúa, 2007.
- Ley Federal del Trabajo, 1 de abril de 1970.
- Ministro Gutiérrez Ortiz Mena, Alfredo. Amparo en Revisión 152/2013, Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos. “Aviso de Comité Laboral Interinstitucional para Monitoreo y Cumplimiento Lineamientos de procedimiento para las peticiones de conformidad con el T-MEC.” Consultado el 27 de abril de 2023. <https://ustr.gov/sites/default/files/Aviso%20de%20Comit%C3%A9%20Laboral%20Interinstitucional%20para%20Monitoreo%20y%20Cumplimiento%20Lineamientos%20d>

e%20procedimiento%20para%20las%20peticiones%20de%20conformidad%20con%20el%20T-MEC_0.pdf

Oficina del Representante Comercial en Estados Unidos. “Plan de Remediación” Consultado el 28 de abril de 2024, https://ustr.gov/sites/default/files/Goodyear%20Course%20of%20Remediation%207.18.23%20SPAN%20USTR%20Unofficial%20Translation_0.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. “Convenios ratificados por México.” Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 19 de noviembre de 2023. https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang--es/index.htm#:~:text=M%C3%A9xico%20ha%20ratificado%2078%20convenios,del%20gremio%20trabajador%20y%20empleador

Organización Internacional del Trabajo. “Convenios y recomendaciones.” Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 15 de marzo de 2024, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. “El Comité de Libertad Sindical.” Organización Internacional del Trabajo, Consultado el 15 de marzo de 2024. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. “Negociación Colectiva.” Consultado el 27 de abril de 2024, <https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.

Pasapera Mora, Alfonso. *Obligaciones* Ciudad de México: Editorial Porrúa, 2022.

Patricia Kurczyn Villalobos, “CONTRADICCIÓN DE TESIS 74/2008-SS” en *OBLIGACIÓN DE LA AUTORIDAD DE GARANTIZAR EL VOTO LIBRE Y SECRETO DE LOS TRABAJADORES EN LA PRUEBA DE RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO*, pp. 29-57 .Ciudad de México, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2009. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/6.pdf>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. “Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal de Trabajo. 2019.” *Dirección General de Concentración y Capacitación Laboral*, consultado el 19 de noviembre de 2023. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

Secretaría de Economía. “REPORTE T-MEC No.52.” Consultado el 15 de marzo de 2024, Reporte-TMEC_n51- (www.gob.mx).

Silva, Karla. “Caso Yazaki en León: Casa Obrera del Bajío afirma que: Autoridades laborales son una mafia.” *Periódico correo*, 12 de mayo de 2023, <https://periodicocorreo.com.mx/vida-publica/caso-yazaki-en-leon-casa-obrera-del-bajio-afirma-que-autoridades-laborales-son-una-mafia-20230512-73605.html>

Stevenson, Mark. “México: Violencia impide votación de sindicato.” *Yahoo Noticias*, 30 de noviembre de 2018, <https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/m-xico-violencia-impide-votaci-n-sindicato-023239834.html>. (Estoy buscando una fuente confiable sobre esta noticia)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Tesaurus jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Derecho del Trabajo, Índice Sistemático*. s/l: Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 2014. https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro_juridico_scjn/pdfs/04.%20TJSCJN%20-%20DerTrabajo.pdf

Trade Representative, Office of United States. “Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Procedural Guidelines for Petitions Pursuant to the USMCA.” Consultado el 27 de abril de 2023. <https://www.federalregister.gov/documents/2020/06/30/2020-14086/interagency-labor-committee-for-monitoring-and-enforcement-procedural-guidelines-for-petitions>

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). 1 de julio de 2020. Capítulo 31 solución de controversias.

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). 1 de julio de 2020. Capítulo 31 solución de controversias.

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Artículo 23.1: Definiciones.

Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época, Materia Laboral, Común. Tesis Aislada con Registro Digital 2021819.

U.S Department of Labor. “ANEXO-Lineamientos de procedimientos del T-MEC.” Consultado el 27 de abril de 2023. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/FRN_USMCAProceduralGuidelines_Spanish.pdf

U.S Department of Labour. “DEPARTMENT OF LABOR, OFFICE OF TRADE REPRESENTATIVE SEEK REVIEW OF ALLEGED LABOR RIGHTS’ DENIAL AT NUEVO LEÓN, MEXICO, INDUSTRIAL PARTS FACILITY.” Consultado el 27 de abril de 2023. <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20240401>

U.S. Department of labor. “US DEPARTMENT OF LABOR, TRADE REPRESENTATIVE REQUEST MEXICO REVIEW ALLEGED DENIAL OF LABOR RIGHTS AT YAZAKI AUTO PARTS PLANT IN GUANAJUATO.” Consultado 28 de abril de 2024, <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20230807>

Vazquez Tercero & Zepeda ABOGADOS. “Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral: Goodyear México.” Consultado el 28 de abril de 2024, <https://vtz.mx/the-trading-room-espanol/mecanismo-laboral-de-respuesta-rapido-goodyear/>

Yale Law School Legal Scholarship Repository. Robert M. Covert. “Violence and the Word- Yale University.” Consultado el 25 de junio de 2024, Violence and the Word (yale.edu).