



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Diagnóstico FACIL Empresarial, Finanzas,
Auditoría, Contabilidad, Impuestos, Legal



DIVISIÓN DE CONTADURÍA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Directorio

Director de la Revista

Dr. Cristian Omar Alcantar López
Universidad de Guadalajara (México)

Editor Responsable

Dr. Gerardo Flores Ortega
Universidad de Guadalajara (México)

Corrector de Estilo

Mtro. Miguel Ángel Serrano Núñez
Universidad de Guadalajara (México)

Diseño de Portada

Lic. Daniel García Arellano
Universidad de Guadalajara (México)

Consejo Editorial Interno

Dr. Francisco de Jesús Mata Gómez
Universidad de Guadalajara (México)
Dr. Javier Ramírez Chávez
Universidad de Guadalajara (México)
Dr. Alejandro Campos Sánchez
Universidad de Guadalajara (México)
Dr. José Trinidad Ponce Godínez
Universidad de Guadalajara (México)

Consejo Editorial Externo

Internacionales

Dr. Ricardo José María Pahlen Acuña
Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Dr. Francisco Borrás Atiénzar
Universidad de La Habana (Cuba)
Dra. Begoña Prieto Moreno
Universidad de Burgos (España)
Dra. Ana de Dios Martínez
Universidad de Camagüey, (Cuba)

Consejo editorial

Dra. Leticia Ortiz Torricos
Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (Bolivia)
Dra. Cecilia Rita Ficco
Universidad Nacional de Río Cuarto (Argentina)
Dr. Ricardo Alonso Colmenares Flórez
Corporación Universitaria U de Colombia (Colombia)
Dr. Victor Dante Ataupillco Vera
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru)
Dr. Gonzalo Wandosell Fernández de Bobadilla
Universidad Católica de Murcia (España)
Dra. Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru)

Nacionales

Dr. Isaac Leobardo Sánchez Juárez
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (México)
Dr. Jesús María Martín Terán Gastelúm
Universidad Estatal de Sonora (México)
Dr. José Manuel Osorio Atondo
Universidad Estatal de Sonora (México)
Dr. Oscar González Muñoz
Universidad Veracruzana (México)
Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado
Universidad Autónoma de Morelos (México)
Dra. Leticia María González Velasquez
Universidad de Sonora (México)
Dr. Oscar Bernardo Reyes Real
Universidad de Colima (México)
Dr. Jerónimo Ricárdez Jiménez
Universidad Veracruzana (México)
Dra. Aurea Arellano Cruz Instituto
Universidad de la Sierra Sur (México)
Dr. Juan José García Ochoa
Universidad de Sonora (México)
Dr. Saulo Sinforoso Martínez
Universidad Veracruzana (México)

Del TLCAN al T-MEC: Incremento en el cumplimiento de las normas laborales en México

From NAFTA to T-MEC: Increase in compliance with labor standards in Mexico

Fecha de recepción: 18/04/2024
Fecha de revisión: 22/04/2024

Fecha de aceptación: 28/07/2024
Fecha de publicación: 01/07/2024

Rosana Ramírez Martínez [Investigador]. Universidad de Colima/ Colima/México | rosanaramirezmtz@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0004-0322-4285>

Resumen

El propósito del presente artículo es identificar los cambios a las normas del derecho laboral en **México derivados** del tratado de libre comercio suscrito con Estados Unidos y Canadá (T-MEC), así como su aplicación. La metodología se basa en la investigación documental con un enfoque exploratorio, lógico, analítico y dialéctico, analizando textos variados relacionados con el tratado y su impacto en el derecho laboral mexicano.

Como principales hallazgos se destaca que con la entrada en vigor del T-MEC, los derechos de los trabajadores han evolucionado debido al nuevo sistema de justicia laboral, ofreciendo mayores garantías tanto para empleados como para empleadores, especialmente en términos de sindicalización. Las reformas al modelo laboral mexicano en 2017 y 2019 han creado un entorno más propicio para los derechos colectivos de los trabajadores, con la posibilidad de verificar violaciones a través de paneles y establecer sanciones comerciales por prácticas repetidas, lo que supera acuerdos anteriores como el TLCAN y el Acuerdo de cooperación de América del Norte (ACLAN).

Este estudio resalta la importancia de los tratados internacionales en el ámbito laboral, destacando el papel del T-MEC en fortalecer los derechos laborales en México.

Palabras clave: Derecho laboral, Tratados internacionales, Derechos colectivos, T-MEC, TLCAN.

Abstract

This article aims to identify the changes and applications in Mexican Labor Law resulting from the trade agreements between Mexico, the United States, and Canada. The methodology is based on documental research with an exploratory, logical, analytical, and dialectical approach, examining various texts associated with the treaty and its impact on Mexican Labor Law.

The main findings indicate that with the commencement of the USMCA, workers' rights have evolved due to the new labor justice system, offering greater guarantees for both employees and employers, particularly in terms of unionization. The 2017 and 2019 reforms of the Mexican labor model have created a more favorable environment for workers' collective rights, with the possibility of verifying violations through panels and establishing commercial sanctions for repeated practices, surpassing previous agreements such as NAFTA and the North American Cooperation Agreement (NACA).

This study highlights the importance of international treaties in the labor field, emphasizing the role of the USMCA in strengthening labor rights in Mexico.

Keywords: Labor Law, International Treaties, Collective Rights, USMCA, NAFTA.



BY NC

Esta obra está protegida bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional

Introducción

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) ha representado un hito en la evolución de las regulaciones laborales en México, ocasionando transformaciones sustanciales que afectan directamente la salvaguarda y fomento de los derechos laborales. La renegociación de este acuerdo comercial ha forzado a México a realizar ajustes profundos en su marco normativo laboral, incluyendo reformas a nivel constitucional y legislativo que buscan asegurar un entorno laboral más equitativo y justo.

En este contexto, resulta fundamental examinar de qué manera el T-MEC ha inducido la modificación del marco normativo laboral mexicano, así como la instauración de mecanismos que fortalezcan la efectividad en la aplicación de las normas laborales y fomenten la justicia social en el ámbito laboral. La inclusión de cláusulas laborales más robustas y la ratificación de acuerdos internacionales, como el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, demuestran el compromiso de México por mejorar las condiciones laborales de su población.

En este artículo se realiza un análisis de los cambios derivados del T-MEC en el cumplimiento de las normas laborales en México, resaltando los progresos alcanzados en términos de derechos laborales, la implicación de los actores sociales en la negociación y aplicación de acuerdos comerciales y el fortalecimiento de la cooperación internacional para promover estándares laborales dignos. A través de un análisis riguroso, se busca proporcionar una visión completa y sintética de cómo el T-MEC ha contribuido a impulsar una agenda laboral más inclusiva y centrada en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el país.

Este estudio se sustenta en la revisión de las disposiciones del T-MEC, así como en investigaciones previas que han abordado el impacto de este tratado en el ámbito laboral mexicano. Mediante un enfoque crítico y analítico, se busca ofrecer una perspectiva informada sobre los cambios normativos y las prácticas laborales emergentes en México en el contexto posterior al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Planteamiento del problema

A pesar de los esfuerzos por fortalecer el cumplimiento de las normas laborales en México a través de la transición del TLCAN al T-MEC, persisten desafíos significativos en la efectiva implementación de dichas regulaciones.

Aunque se han introducido reformas legislativas y mecanismos de supervisión más rigurosos, así como la posi-

bilidad de imponer sanciones en caso de incumplimiento, aún se observan deficiencias en la aplicación y seguimiento de las disposiciones laborales.

La complejidad radica en la necesidad de garantizar un ambiente laboral justo y equitativo en México, acorde con los estándares internacionales establecidos en el T-MEC, mientras se enfrentan obstáculos como la coordinación entre el sector público y privado, la capacitación de las instituciones de inspección del trabajo, la fiscalización de las leyes laborales y la persistente pérdida del valor adquisitivo del salario mínimo real en el país.

Estos desafíos plantean interrogantes sobre la eficacia de las medidas implementadas hasta la fecha y la viabilidad de lograr un cumplimiento efectivo de las normas laborales en el contexto del comercio internacional.

En este sentido, es crucial abordar de manera integral las barreras que obstaculizan el cumplimiento de las normas laborales en México, identificar las áreas de mejora en la implementación de las disposiciones del T-MEC y proponer estrategias concretas para superar los obstáculos existentes y promover un entorno laboral más justo y equitativo en el país.

Desarrollo

La investigación sobre el tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá y sus efectos en el derecho laboral mexicano ha motivado la profundización del análisis de los cambios en la normatividad llevados a cabo en México derivados de los acuerdos signados dentro de la renovación al Tratado de Libre Comercio que ya tenían firmado México, Estados Unidos y Canadá.

El estudio de los cambios normativos derivados del T-MEC es esencial para evaluar su impacto en el cumplimiento de los objetivos de la Ley Federal del Trabajo mexicana. Este acuerdo ha provocado una serie de transformaciones tanto en la legislación laboral como en la interpretación judicial, incluyendo la postura de la Suprema Corte de Justicia de México y modificaciones en la estructura legal que sustenta el derecho laboral.

Este análisis va más allá del debate teórico entre el monismo y el dualismo jurídicos, enfocándose en los efectos concretos que la renegociación del tratado ha tenido en el sistema legal mexicano. La apertura de México a los mercados internacionales en la segunda mitad del siglo pasado ha generado cambios profundos en la esfera jurídica nacional, afectando no solo la legislación laboral, sino también aspectos constitucionales y la dinámica general del derecho del trabajo.

El contexto internacional ha sido determinante en la evolución de la normativa laboral mexicana, especialmente con la entrada en vigor del T-MEC. Evaluar estos cambios es fundamental para comprender cómo se han ajustado los fines y objetivos de la legislación laboral a la nueva realidad económica y legal derivada de la integración internacional.

Este análisis contribuye al debate académico sobre las implicaciones de los acuerdos comerciales en la regulación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Dentro de su participación en gran número de convenciones y tratados, destaca de manera significativa el tratado que tiene con Estados Unidos y Canadá el cual está en vigor desde 1994 el cual fue denominado Tratado de Libre Comercio de América del Norte”, mismo que fue sustituido a partir del 1 de julio de 2020 por el T-MEC.

La vigencia del tratado en 1994 se dio en un entorno de plena globalización y ésta se manifestaba a través de fenómenos económicos y políticos con un aumento de interconexiones globales, una producción cada vez más descentralizada, y la asunción del rol preponderante de organismos económicos internacionales y empresas transnacionales (Hernandez, C., 2016).

En ese contexto, los acuerdos comerciales, especialmente los tratados de libre comercio (los cuales se llevan a cabo bajo las normas y los principios de La Convención sobre el Derecho de los tratados, celebrada en Viena en 1969 y los principios de libre consentimiento, de la buena fe, y de la norma *Pacta sunt servanda*, los cuales están universalmente reconocidos)(Viena, 1969), han desarrollado políticas y procedimientos concentrados en los derechos de las empresas, industrias y comercio, y aunque justamente lo que buscan resolver los Estados es eso, los derechos de los trabajadores se tratan en forma superficial, si es que éstos son incluidos en tales acuerdos (Esto sucedió hasta antes de 1992 fecha en que se firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte) (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2016)

En otras palabras, se han creado normas internacionales para las empresas y mecanismos efectivos para la protección de las inversiones, mientras los derechos laborales han seguido atados o atrapados, mayormente, en los derechos nacionales (Meza-Salas, 2017).

No obstante, desde hace algunos años se comenzó a plantear desde diversos foros e instituciones del comercio mundial la necesidad de respetar las normas fundamentales del trabajo o unos derechos mínimos, y la necesidad de que el crecimiento y desarrollo económicos impulsados por el incremento del comercio y una mayor liberalización comercial contribuyan a la promoción de las normas labo-

rales, como se reconoció expresamente en la denominada Conferencia Ministerial de Singapur de 1996 (WTO, 1996)

Actualmente se está produciendo un punto de encuentro entre el comercio internacional y las normas de tipo laboral debido a lo vinculante que es la elaboración de productos para su comercialización con las condiciones que rodean a las personas que las elaboran, esto es, la relación empleado-empleador de quien fabrica los productos.

Con respecto a los tratados de libre comercio y los acuerdos de integración regional, recientemente surgen mecanismos que persiguen que se cumplan ciertos mínimos de protección laboral como condición para participar en el sistema comercial multilateral, es lo que en sentido amplio se llama “Cláusula laboral”, esto es, toda norma, legalmente vinculante o no, que tienda a fijar mínimos de protección social a nivel internacional (Meza-Salas, 2017).

Provocando que en algunos países como México se dé la adopción de nuevas leyes del trabajo, reformas legislativas, cambios de políticas y prácticas gubernamentales y en consecuencia la recepción de los derechos fundamentales en el trabajo y normas de carácter laboral, así como mecanismos para tratar de garantizar cierta protección social a los trabajadores, derivado de la aparición de la “cláusula social” propiamente en los tratados de libre comercio y en los acuerdos de integración regional.

Así, las cláusulas laborales dentro de los tratados de libre comercio establecen “estándares mínimos de condiciones de trabajo” a través de los principios y derechos del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. En México en particular se han producido importantes reformas en el derecho laboral interno como consecuencia de la firma del Tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá.

La firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del norte o ACLAN, paralelo al TLCAN, es una expresión de que México, Estados Unidos y Canadá al iniciar el acuerdo regional estaban decididos a proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos de sus trabajadores. En el ACLAN se recuerdan los principios del TLCAN y viceversa (Woos, 2000).

Sin embargo, aunque el ACLAN apoyó los derechos laborales, sus mecanismos fueron débiles para garantizar su respeto dentro de los países signatarios (Martínez y Vega, 2011). No obstante, se le reconoce el haber introducido por primera vez mecanismos de defensa de los trabajadores en un tratado de libre comercio

Casi treinta años después, a la hora de renegociar el TLCAN, se establecieron nuevos esquemas que tuvieron que cumplir los tres países participantes, pero de manera muy significativa México enfrentó múltiples requerimientos

en el aspecto laboral lo que lo llevó a hacer una serie de cambios dentro de su normatividad, cambiando la Constitución al modificar, entre otros, el artículo 123 (Congreso de la Unión, 2017) y la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 2019).

Una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que las cláusulas laborales han constituido una herramienta útil para crear conciencia sobre las dimensiones sociales y de empleo de la globalización; integrar a los interlocutores sociales en las fases de negociación y de aplicación de los acuerdos comerciales; desarrollar actividades de cooperación con el propósito de fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales para mejorar la promoción de las normas del trabajo, e impulsar el acceso al mercado de trabajo, al dirigir a una proporción mayor de la población masculina y femenina en edad de trabajar hacia la fuerza de trabajo y, en particular, al incrementar la fuerza de trabajo femenina.

Además de los cambios señalados a la normatividad, el 20 de septiembre de 2018 el Senado ratificó el Convenio 98 ante la OIT, adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949 y que desde 1998 forma parte de los cuatro derechos fundamentales en el trabajo, plasmados en la declaración de esta organización relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

De igual forma es importante puntualizar que las disposiciones laborales dentro de los tratados de libre comercio han ido evolucionando con el tiempo, y las introducidas en el T-MEC constituyen una nueva generación de disposiciones de este tipo, es la tercera y la más vinculante de las reglas laborales introducidas por Estados Unidos en sus acuerdos de libre comercio con países de la región. (Covarrubias A., 2021).

Según Covarrubias la primera generación fue el TLCAN: las disposiciones laborales aparecieron como un mecanismo introducido forzosamente para lograr la aprobación del Congreso de Estados Unidos, se confinaron a un documento fuera del cuerpo central del tratado y sus mecanismos vinculantes (Compa, 2015; Covarrubias, A., 2021)

La segunda generación que sirve como antecedente a la tercera y es la que constituye la base sobre la que se firmó el T-MEC, posee cinco características comunes: parten de ubicar el problema del cumplimiento (*enforcement*) de las leyes y reglas laborales como el problema central de los países de la región.

En correspondencia a lo previo, colocan la reedición de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales a emprender en el camino para crear una cultura del cumplimiento en los países latinoamericanos.

Comprometen acciones y recursos de las partes y del Departamento del Trabajo de Estados Unidos en lo particular, para construir capacidades que sustenten la inspección del trabajo; colocan disposiciones laborales como parte del cuerpo central de los acuerdos, y/o establecen planes de acción que los gobiernos deben cumplir antes de que los acuerdos inicien, y durante su vigencia.

Simultáneamente, colocan mecanismos de resolución de disputas que pueden llegar a multas y suspensión de los beneficios arancelarios; colocan la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, como piso mínimo de los derechos a perseguir, por lo que interesan sus cuatro categorías: libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva; eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil, y eliminación de discriminación con respecto a empleos y ocupaciones (Covarrubias A., 2021).

La tercera generación de disposiciones laborales que forman el T-MEC se construye sobre todo lo previo (Covarrubias, 2021).

Derivado de la firma del Tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá, México ha tenido que hacer una serie de modificaciones en su sistema normativo, incluyendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Arellanes Jimenez, P.E., 2014; Arellanes, 2014); Ley Federal del Trabajo).

Desde la primera negociación para el tratado de libre comercio se argumentó que el acuerdo prometía impulsar el crecimiento de México y generar nuevos puestos de trabajo, pero no estuvo a la altura de las expectativas, indico el Center for Economic and Policy Research, con sede en Washington (Covarrubias, A., 2021).

Sin embargo, lo cierto es que una gran cantidad de mexicanos trabaja día a día en las empresas que optan por subdividirse en un conglomerado de organizaciones empresariales, siempre dirigidas desde una central; por otro lado, empresas que trasladan a otras empresas fases de su producción contratándolas como subcontratistas o proveedores y no siempre se logra que la legislación laboral tenga la capacidad para lograr los efectos en la protección a los más débiles en el mercado de trabajo (Canesa, 2012) ni que se logre la total efectividad de la legislación laboral en la protección de los trabajadores (Bensusan, G., 2007).

Como parte de la nueva postura que tiene México hacia su internacionalización y de manera más específica hacia el comercio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una tesis aislada, adopto un nuevo criterio en octubre de 1999, ahí refiere que jerárquicamente los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Constitución y por encima del derecho

federal y el local, éstos últimos, en tercer lugar, en una misma jerarquía. Expresamente abandonó la tesis de jurisprudencia vigente hasta entonces de que, en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano, tanto las leyes que emanen de la Constitución como los tratados internacionales, ocupan, ambos, el rango inmediatamente inferior a la Constitución. La corte no ha vuelto a abordar el tema (Perezcano, 2007).

A modo de síntesis, se asume en el contexto de este artículo, presente en la obra de Becerra (2012), que el ordenamiento jurídico internacional y los ordenamientos jurídicos nacionales o internos mantienen una indudable conexión.

Con el objeto de contextualizar y profundizar sobre el origen de estos cambios, es necesario hablar de fuentes del derecho laboral, para lo cual se enuncia el texto del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad (Cámara de diputados, 1970).

En general, un esquema de fuentes del derecho se refiere al derecho interno, como bien quedó expuesto en el epígrafe que antecede; sin embargo, el Estado puede asumir obligaciones internacionales en virtud de las cuales el tratado internacional se erige, por una u otra vía, en fuente de derecho interno. Los tratados internacionales regulan algunas materias que tienen un impacto directo en el derecho nacional, ejemplo de ello son el comercio, los derechos humanos, las relaciones contractuales y el medio ambiente, entre otros.

Con el objeto de hacer un análisis más específico se enunciarán las fuentes formales que enuncia la Ley Federal del Trabajo, partiendo del análisis que hace Mario de la Cueva (2011, p. 128). Sobre este particular en México, es preciso referirse brevemente a la recepción de los tratados internacionales en el derecho estatal. Al respecto el Artículo 133 Constitucional de 1934 señala:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de

las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación, 2016, p. 154)

Así, este apartado constitucional reconoce a los tratados internacionales como ley suprema en toda la Unión, por lo que se les identifica como fuente de derecho interno.

Ahora bien, para que los tratados internacionales sean normas válidas dentro del territorio mexicano necesitan ser incorporados al derecho nacional, ya sea a través de la ratificación o de la creación de una norma interna en la que se incorporen sus disposiciones (Becerra & Ávalos, 2020). Los Estados, cuando ratifican los tratados internacionales, se comprometen a cumplir las obligaciones que adquirieron, según el principio *Pacta sunt servanda*, y a adecuar su normativa interna a los compromisos establecidos en el tratado.

La teoría que fundamenta la forma como México incorpora el derecho internacional o derivado de los tratados Internacionales es el derecho convencional: para Martínez y Carrasco la categoría fundamental del derecho convencional es el convenio, porque actualmente abarca a los Estados como antaño, pero además al ser humano y a las organizaciones no gubernamentales (Martínez Lazcano & Carrasco, 2017)

Los autores mencionados afirman que el concepto “derecho convencional” implica reconocerlo no como un derecho ajeno sino propio, no como derecho supranacional, sino convencional, creado o aceptado por los propios Estados para regirse de acuerdo con las reglas, principios y directrices comunes, previamente consensadas.

En México, en particular, el proceso de revalorización del derecho convencional internacional se produce cuando México ingresa al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (General Agreement on Tariffs and Trade, GATT) y al Tratado de Libre Comercio de América de Norte (TLCAN). Esta adhesión es el punto de partida para la inserción del país en el proceso de globalización, con todas sus consecuencias, entre ellas, la aplicación de los tratados de comercio exterior en el sistema jurídico mexicano (Becerra & Ávalos, 2020).

Para analizar el entorno internacional en donde se encuentra el ámbito del Tratado de México, Estados Unidos de América y Canadá con la implicación del T-MEC sobre el derecho laboral mexicano, se asume la óptica del derecho convencional internacional.

Se parte de las teorías del derecho internacional convencional en virtud de que el tratado de libre comercio que México ha firmado con Estados Unidos y Canadá y las subsecuentes renovaciones los ha hecho de manera libre; aun-

que hay ciertas salvedades debido a que hay serias diferencias entre los tres países, reconociendo y aceptando que el interés primordial lo tienen Canadá y México de firmar con el Estado económicamente más fuerte de la región, aun así, para México y su economía era vital su incorporación al T-MEC.

La consecuente aparición de las “cláusulas sociales” en los tratados internacionales por medio de las cuales se busca establecer “estándares mínimos de condiciones de trabajo” para, de esta manera, homogeneizar los derechos de los trabajadores en varios países (Meza-Salas, 2017).

Es así que, previo a la incorporación de los países participantes del TLCAN, tienen que cumplir una serie de acuerdos ya sea antes, durante o después. Estas cláusulas o disposiciones fijan normas mínimas o equitativas de trabajo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados y pueden ser a través del compromiso de ratificar o respetar ciertas normas internacionales de trabajo, como los Convenios de la OIT.

En razón de lo anterior, Reynoso (2020) afirma que las reformas a la legislación laboral mexicana a partir de la firma del T-MEC parecieran estar destinadas a tener una influencia y determinación de contenidos y prácticas en el derecho del trabajo no conocidas.

El derecho internacional del trabajo se conforma por convenios y recomendaciones sobre cuestiones laborales que lleva a cabo la Conferencia Internacional, órgano máximo y legislativo, o sea, las normas internacionales del trabajo se crean en el seno de la OIT y en otra etapa se aprueban por cada uno de los Estados signatarios y se adoptan a partir de la intervención de órganos nacionales, que en el caso de México son la Cámara de Senadores y el presidente de la República.

De esta forma y sobre la base de los elementos aportados, el derecho internacional del trabajo mantiene una primacía sobre el derecho interno. Al aprobar y firmar un convenio internacional implica para el Estado signatario introducir los principios y derechos básicos del convenio a su legislación interna. Los convenios de la OIT como fuente del derecho laboral son parte de su instrumento normativo adoptado en el seno de la organización. La OIT crea postulados cuya observancia es obligatoria para los Estados signatarios.

Hay que precisar que la importancia de un convenio no deviene por ser fuente del derecho, sino que, al incorporarse al derecho interno, adquiere, propiamente dicho, el carácter de derecho vigente (Macías, 2010, p. 18)

Una vez que el convenio es ratificado por un Estado se realiza la recepción que, de acuerdo con la teoría de Becerra & Ávalos (2020) sobre recepción del derecho interna-

cional, cuando se trata de materia de derecho de los trabajadores hay que remitirse a los tratados internacionales y a las recomendaciones de la OIT.

Esta recepción se realiza de acuerdo con las leyes laborales a través de los procedimientos jurídicos correspondientes y de reformas o adiciones a la ley. Ello implica que las autoridades jurisdiccionales del trabajo del Estado correspondiente están obligadas a conocer y aplicar las normas jurídicas en las que se ha hecho tanto la recepción del convenio como al convenio mismo, en su redacción original, para su debida interpretación (Macías, 2010).

Una particularidad manifestada por Thomas (2012) es la existencia de disposiciones programáticas y requieren la adopción inmediata de medidas legislativas y reglamentarias. Otras disposiciones que están revestidas del llamado principio de la presunción de la invocabilidad directa (Villasmil, 2007, p. 130) y son aquellas normas sustantivas de los tratados sobre derechos humanos fundamentales¹ que al atribuir a los seres humanos derechos y obligaciones aplicables *erga omnes*, entran a formar parte del bloque de constitucionalidad. Aquí se ubican los convenios de la OIT sobre derechos laborales fundamentales, los cuales no necesitan la ratificación por parte del Congreso, ya que con el solo hecho de que los Estados firmen su adhesión a formar parte del derecho interno es suficiente.

Con base en estas reflexiones será posible caracterizar las reformas de derechos laborales de México como parte de un proceso de recepción de las cláusulas laborales con la firma del T-MEC, que condujo al nuevo modelo laboral sobre la base en las reformas de la Constitución, en 2017, y de la Ley Federal del Trabajo, en 2019

Después de un amplio debate sobre cuestiones laborales y sobre objetivos políticos y de política exterior para los países participantes en el tratado y de más de un año de negociaciones, el 30 de septiembre de 2018, Estados Unidos, México y Canadá acordaron nuevos términos para un TLCAN renovado que resurge como Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (o United States – Mexico - Canada Agreement, USMCA por sus siglas en inglés) y sustituyó el TLCAN vigente desde 1994. Los cambios esenciales que se promueven en el tratado se pueden agrupar en tres categorías: modernización, demandas estadounidenses y desinstitucionalización (Flores-Macías & Mariano, 2019).

Las adiciones y modificaciones a los capítulos que constituyen el T-MEC implican importantes cambios con respecto al TLCAN, particularmente en temas como contenido regional (que tiene un impacto importante en la cadena

¹ a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

de suministro y registro de procesos), combate a la corrupción (Capítulo 27), salarios, medio ambiente y comercio electrónico.

Desde el punto de vista laboral el T-MEC introduce un capítulo laboral que expande y refuerza sustancialmente las provisiones laborales del ACLAN (Senado de la República, 2021). Según este capítulo se requiere que las partes mantengan, tanto en el derecho como en la práctica, los principios fundamentales de la OIT, apliquen efectivamente sus leyes laborales, renuncien a aplicar o derogar de otra forma dichas leyes “a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión” (T-MEC, artículos 23.3, 23.9, 23.4 y 23). De igual forma las provisiones laborales están sujetas al mecanismo de solución de controversias del tratado.

Por lo anterior, es importante puntualizar las estructuras y procedimientos supranacionales que contiene el T-MEC, el cual mantiene el Consejo Laboral y define un nuevo proceso de consulta para la resolución de disputas (T-MEC, Art. 23.17.) (Chelminsky, 2021)

El Consejo Laboral está integrado por los representantes de los ministerios de comercio y trabajo y tiene amplias facultades, aunque no precisadas (Reynoso, 2020) para tratar “cualquier asunto dentro del ámbito de aplicación de este Capítulo 23 y realizar otras funciones que las partes podrán decidir”. Está abierto a recibir las opiniones de quienes tengan interés en los temas laborales del Tratado y su implementación. Las decisiones que tome el Consejo serán por consenso y se harían públicas, salvo casos excepcionales.

El T-MEC plantea que exista una comunicación fluida entre los países firmantes, la cual se llevará a cabo con comunicaciones públicas y el diálogo, pero también entre las personas y organizaciones que deseen hacer algún señalamiento relacionado con temas laborales.

El tratamiento administrativo de las “comunicaciones públicas” lo decidirá cada país, pero que deberán derivar en una respuesta escrita y pública a quien haya promovido tal comunicación. Para dar seguimiento a este trámite, los países firmantes designarán un “Punto de contacto” que puede ser una persona o una oficina dentro de la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual tendrá, sobre todo, una labor de enlace y coordinación de las actividades relacionadas con la aplicación y seguimiento del Tratado en los temas laborales, aparte de asistir y, eventualmente, reportar al Consejo Laboral (Reynoso, 2020).

Con la intención de que debe prevalecer un “diálogo cooperativo” constante entre las partes se prevé (Art. 23-13) la posibilidad de que exista una solicitud de diálogo de buena fe de una parte a otra mediando una solicitud por escrito, sobre cualquier tema relacionado con el capítulo

laboral, aportando la información necesaria.

Las consultas laborales son un mecanismo mediante el cual cualquiera de las partes en el Tratado podrá solicitar dichas consultas a la otra parte, respecto de cualquier asunto relacionado con el capítulo laboral del Tratado. Con la finalidad de lograr un acuerdo sobre el tema planteado en las consultas, las partes puedan realizar diversas acciones, como llevar a cabo actividades de cooperación e incluso apoyarse en la opinión de expertos independientes elegidos por cualquiera de ellas.

En el caso de que las consultas fracasen, el capítulo laboral del T-MEC está sujeto al mecanismo de solución de disputas del tratado, una violación del capítulo laboral puede llevar a la suspensión de beneficios con “efecto equivalente a la disconformidad o la anulación o el menoscabo” hasta que se acuerde una solución (T-MEC, Art. 31.19.). Esto implicó un notable fortalecimiento del ACLAN que además responde a la que quizá ha sido la principal crítica a este acuerdo (Chelminsky, 2021).

El propósito de este nuevo mecanismo de respuesta rápida es contar con un medio ágil y oportuno que permita “reparar” la violación de derechos laborales reconocidos en el Tratado, concretamente en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Está concebido un procedimiento para este mecanismo.

Ahora bien, este mecanismo puede invocarse cuando alguna parte del tratado considere, de buena fe, que en alguna “instalación cubierta” (Art. 31-A.15 del T-MEC) por el acuerdo está ocurriendo una “denegación de derechos”, específicamente, negar a los trabajadores el derecho de libre asociación o negociación colectiva (Art. 31-A.2 del T-MEC).

Este mecanismo está limitado a “sectores prioritarios”, definido como un sector que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios o involucra minería, lo que implica que el enfoque de una investigación al amparo de este mecanismo es mucho más específico que en el caso del cumplimiento de otras reglas laborales en el Tratado, dado que su propósito es comprobar si se han violado los derechos de trabajadores sobre libertad de asociación y negociación colectiva en una instalación específica, en contraste con una investigación sobre si México o Estados Unidos (como países) han transgredido el acuerdo comercial, particularmente el capítulo sobre asuntos laborales (Chelminsky, 2021).

El tema de la “buena fe” en este procedimiento juega un papel importante debido a que minimiza los riesgos de que las Partes abusen de éste, ya que, si una parte considera que no se ha actuado conforme al principio de buena fe en el uso de estos elementos, podrá recurrir al mecanismo

de solución de controversias conforme al capítulo 31. Reynoso (2020, p. 235) advierte que:

“estamos frente a un procedimiento de atención a los problemas laborales que ha sido ampliamente reglamentado y que ante el deseo de los negociadores de no dejar lugar a dudas en cuanto a qué hacer en un caso concreto, la excesiva normatividad procedimental puede consistir en uno de los principales problemas para su aplicación”.

Además, afirma que con este mecanismo se abre la posibilidad de que terceros puedan hacer una valoración respecto de si, por ejemplo, México está o no cumpliendo su legislación laboral, lo cual no deja de ser discutible y habrá que hacerlo coherente con el resto del sistema jurídico mexicano, empezando por la misma Constitución (Reynoso, 2020).

Como parte de la implementación del T-MEC, el gobierno de Estados Unidos creó un Comité Interinstitucional para el Monitoreo y la Ejecución que, entre otras cuestiones, será responsable de evaluar la “medida en la que México ha implementado” su reforma laboral, incluyendo, entre otros, el establecimiento de juzgados laborales y juntas de conciliación tanto a nivel estatal como federal, así como la provisión de fondos adecuados para su implementación.

Para determinar el cumplimiento, por parte de México, de la reforma laboral de acuerdo con lo estipulado en el T-MEC, el representante comercial puede tomar acciones, incluyendo solicitar un diálogo con México, establecer consultas, solicitar el establecimiento de un panel de solución de controversias o el establecimiento de un panel laboral de respuesta rápida (Chelminsky, 2021).

Se creó además un Comité Independiente de Expertos sobre la Implementación de la Reforma Laboral en México cuya misión será “monitorear y evaluar la implementación de la reforma laboral en México y el cumplimiento con sus obligaciones laborales” de acuerdo con el T-MEC (United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act, Pub. L. 116-113, 2019, subtítulo C.) (Senado de la República, 2021).

A pesar de los cambios que representa el T-MEC en materia laboral, no se puede descuidar, a decir de Puyana (2020, p. 658) que los compromisos son desbalanceados y que obligan más a México que a Estados Unidos. Al respecto argumenta que mientras que México ha suscrito las nueve resoluciones fundamentales y vinculantes de la OIT, Estados Unidos ha firmado solo dos.

Por otra parte, México tiene una situación desfavorable respecto al salario mínimo real que muestra desde 1976 una pérdida acumulada de su valor adquisitivo y es en estos cambios laborales que pueden representar una vía para aminorarla (Puyana, 2020), esta situación fue mejo-

rando a partir de 2019.

No obstante, el país tiene un largo camino que recorrer en la implementación de sus obligaciones laborales acorde con las prescripciones del T-MEC y ello implicará además una coordinación inmediata entre el sector público y privado, especialmente en lo que compete al mecanismo de acción rápida, debido a que los mecanismos de innovación repercutirán en entidades productivas específicas (Chelminsky, 2021).

Una vez identificada la relación entre los tratados de libre comercio y las cláusulas laborales en el TLCAN y el T-MEC se está en condiciones de determinar los cambios en el derecho laboral interno de México y constatar si se produjo un aumento o disminución de la protección a los trabajadores mexicanos por los cambios de las normas laborales derivadas de los tratados de libre comercio que México tiene signado con Estados Unidos y Canadá que será objeto de análisis en los siguientes capítulos.

Metodología

En el desarrollo de esta investigación se adoptó una perspectiva multidisciplinaria al realizar un análisis que abarca diversas ramas del derecho, como el derecho internacional público, el derecho internacional privado, la teoría general del estado y el derecho constitucional.

Se utiliza una metodología lógica y analítica que se fundamenta en el examen de la literatura y la normativa relacionada con el derecho laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

Para llevar a cabo este estudio se realizó una revisión exhaustiva de la literatura, que incluye la consulta de libros, capítulos de libros, monografías y artículos científicos publicados en revistas especializadas.

Finalmente, con el objetivo de sistematizar la información obtenida, se recurre al método dialéctico, permitiendo así la síntesis teórica que se presenta en este artículo científico.

Resultados

A través de un exhaustivo análisis de documentos oficiales, legislación laboral y estudios previos, se identificaron cambios significativos en el marco normativo laboral mexicano derivados de la renegociación del tratado comercial.

Los hallazgos de la investigación revelan que la evolución del TLCAN al T-MEC ha generado un aumento en la atención y cumplimiento de las normas laborales en México. Se ob-

serva una mayor presión por parte de los países firmantes, especialmente de Estados Unidos, para garantizar el respeto a los derechos laborales fundamentales y la implementación efectiva de las leyes laborales en territorio mexicano.

En particular, se destaca la introducción de disposiciones laborales más robustas y vinculantes en el T-MEC, las cuales establecen estándares mínimos de condiciones de trabajo basados en los principios y derechos del trabajo de la OIT. Estas disposiciones han motivado reformas legislativas en México, incluyendo la creación de juzgados laborales y juntas de conciliación a nivel estatal y federal, así como la asignación de recursos para fortalecer la inspección del trabajo.

Además, se evidencia un enfoque en la reedición de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales para promover un cumplimiento efectivo en el país. La inclusión de mecanismos de resolución de disputas y la posibilidad de imponer sanciones en caso de incumplimiento reflejan un compromiso por parte de los países firmantes de garantizar un ambiente laboral justo y equitativo.

Por lo expuesto en este apartado es que se advierte que la transición del TLCAN al T-MEC ha contribuido a un incremento en el cumplimiento de las normas laborales en México, impulsando reformas significativas en el marco jurídico laboral del país. Estos cambios representan un paso importante hacia la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales dignas en el contexto del comercio internacional.

Conclusiones

Después de la implementación del T-MEC, los derechos laborales en México experimentaron un incremento significativo. Esto se debe a las reformas realizadas al modelo laboral mexicano en los años 2017 y 2019, las cuales han creado un entorno más favorable para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

El nuevo sistema de justicia laboral, junto con la posibilidad de revisar rápidamente casos de violación de estos derechos a través de paneles especializados, y la opción de imponer sanciones comerciales por prácticas reiteradas, reflejan un avance sustancial en comparación con el antiguo marco legal establecido por el ACLAN, que acompañaba al TLCAN y abordaba cuestiones laborales.

El T-MEC representa un avance significativo en cuanto al cumplimiento y las garantías tanto para los trabajadores como para los empleadores, especialmente en lo que se refiere a proteger los derechos relacionados con la sindi-

calización. Esta comparación demuestra que el T-MEC supera considerablemente al ACLAN en su implementación efectiva en el ámbito laboral, lo que indica un progreso importante en la protección de los derechos laborales en México.

Las reformas al sistema de justicia laboral mexicano, derivadas de los tratados de libre comercio, tienen dos dimensiones: técnica y política. En términos técnicos, el T-MEC establece medidas obligatorias en materia laboral que se alinean con los estándares mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, garantizando así derechos básicos para los trabajadores que participan en la producción de bienes destinados a la exportación. Esta aplicación implica la adopción de normas jurídicas específicas.

Además, el aumento en los derechos laborales para los trabajadores mexicanos contribuye a reducir la precarización laboral, evitando que el empleo sea utilizado como un instrumento proteccionista. Por otro lado, desde una perspectiva política, estas reformas también tienen un carácter negociador, ya que fueron parte de las discusiones para la firma del tratado, demostrando así su relevancia en el ámbito de las relaciones comerciales internacionales y su impacto en la protección laboral dentro del país.

Bibliografía

- Arellanes Jiménez, P. E. (2014). El tratado de libre comercio de América del Norte. *Revista IUS*, 257-274.
- Arellanes, J. E. (2014). El tratado de libre comercio de América del Norte: antes, durante y después, afectaciones jurídicas en México. Scielo México, 257-274.
- Becerra, M., & Ávalos, R. (2020). Derecho de los Tratados. Teoría y Práctica. Serie Estudios Jurídicos (347).
- Bensusan, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Ginebra Suiza: ILO Working Papers. Recuperado de <https://researchrepository.ilo.org/explore/outputs/995341066602676>
- Cámara de diputados. (1970, 01 de 04). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx>ref>lft>
- Canesa, M. (2012, 10 de 01). El redimensionamiento del Derecho internacional del trabajo. Lima, Perú.
- Chelminsky. (2021). Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques. Recuperado de www.centrogilbertobosques.senado.gob.mx
- Compa, L. (2015). NAFTA and the NAALC: Twenty years of trade-labour linkage in the Americas. Riverwoods, Ill.
- Congreso de la Unión. (2019, 01 de 05). Nuevo modelo laboral. Recuperado de <https://reformalaboral.stps.gob.mx>

- Congreso de la Unión (2017, 5 de 02). Cámara de Diputados, LXV legislatura. Recuperado de <https://web.diputados.gob.mx/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. (2016). México.
- Covarrubias, A. (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales, escenarios probables para el trabajo y la industria regional. Norte América, 147-190.
- Covarrubias, V. A. (2021, 25 de octubre). The USMCA and the third generation of labor agreements. Probable scenarios for work and regional industry. Scielo México. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-35502021000100147&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- De la Cueva, M. (2011). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Flores-Macías, G., & Mariano, S.-T. (2019). The Political Economy of NAFTA/USMCA. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*, 35.
- Hernández C., A. (2016). *La producción jurídica de la globalización económica*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Macías, M. (2010). Fundamentos del Derecho Internacional del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4652/1.pdf>
- Martínez Lazcano, A. J., & Carrasco, S. H. (2017). Sistematización del Derecho Convencional. *Mundo Jurídico. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 691-717.
- Meza-Salas, M. M. (2017, 28 de 02). Aspectos laborales en los tratados de libre comercio y acuerdos de integración regional: Entre normas Internacionales del trabajo y “Clausulas sociales” en el Derecho estatal, interestatal y transnacional. Del NAFTA al TPP. *University of Miami International and Comparative Law Review*, 131. Recuperado de repository.law.miami.edu
- OIT. (2016, 10 de noviembre). Estudios sobre el crecimiento con Equidad: Resumen ejecutivo del informe Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
- Pérezcano, D. H. (2007). Los tratados internacionales en el orden jurídico mexicano. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 249-279.
- Puyana, A. (2020). Del tratado de libre comercio de América del Norte al acuerdo México-Estados Unidos-Canadá ¿Nuevo capítulo de la integración México Estados Unidos? *El Trimestre Económico*, 635-668.
- Reynoso, C. (2020). Aspectos laborales en el tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. *Alegatos*, 215-240.
- Secretaría de Relaciones Exteriores. (2016, 07 de noviembre). Tratado de libre comercio de América del Norte. Recuperado de <https://portales.sre.gob.mx>
- Viena, C. de la. (1969, 23 de mayo). Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Recuperado de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf
- Villasmil, H. (2007). *Relaciones laborales en tiempo presente*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Woos, W. H. (2000). *Derecho Internacional Económico*. Londres.
- WTO. (1996, 9-13 de diciembre). La primera conferencia ministerial de la OMC. Recuperado de https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/min96_s.htm



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS