

A black and white photograph of a woman in profile, looking down and to the right. She has her hair pulled back and is wearing a dark jacket over a light-colored shirt. She is holding a book or folder under her left arm. The background is a vibrant, abstract composition of red and yellow brushstrokes. A thick, horizontal red band cuts across the middle of the image, serving as a background for the text.

EL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC.

Una ventana de oportunidad para
garantizar los derechos humanos laborales.

EL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC.
UNA VENTANA DE OPORTUNIDAD PARA GARANTIZAR
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES.

Autores

Alejandra Ancheita Pagaza
Stephanie Cabello Cano
Isabel Espinosa Moguel
Eduardo Villarreal Cantú

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C. (ProDESC)
Zamora 169-A. Col. Condesa
Alcaldía Cuauhtémoc
C.P. 06140
Ciudad de México

Alejandra Ancheita
Dirección Ejecutiva de ProDESC

Eduardo Villarreal
Coordinador de Análisis e Incidencia

Alan Pastén
Coordinador de Comunicación Estratégica

Estefanía Díaz de la Barrera
Difusión Comunicación Estratégica

Lautaro L. Marcionni Paviolo
Diseño Editorial

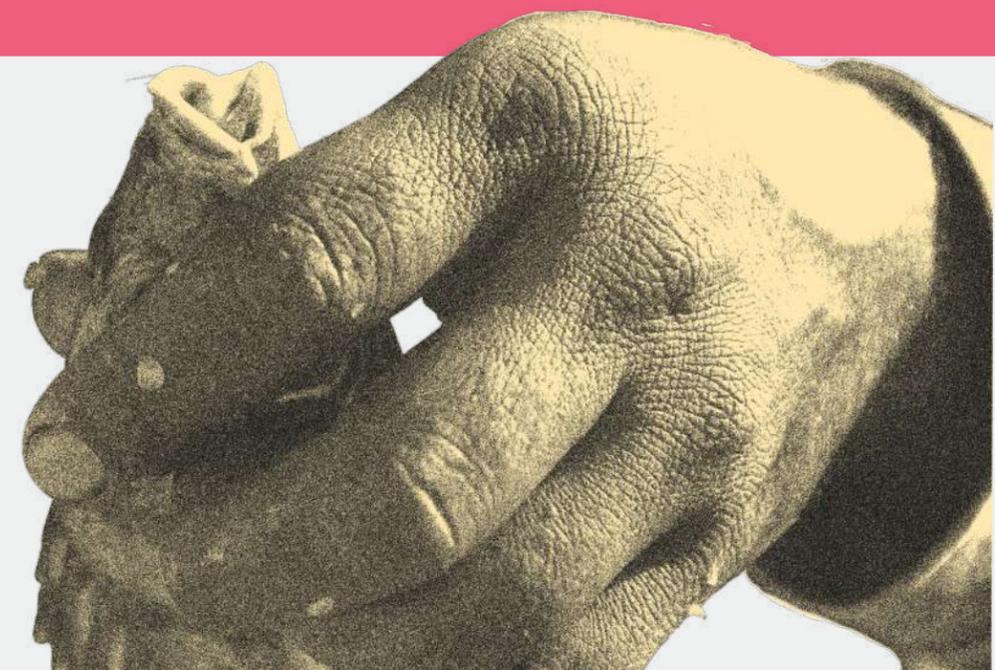
Diciembre 2022

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C.
Todos los derechos reservados



El objetivo de este documento es analizar, de manera general, el capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (conocido en México como el T-MEC). Al ser una novedosa herramienta jurídica, y dado que tiene potencial para ser usado en estrategias y litigios de defensa de los derechos humanos laborales más amplios, nuestra convicción es que debe ser conocido con más detalle por diversos actores involucrados en el tema laboral, como colectivos de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sociales, academia, instancias de gobierno, empresas, etc.

Aspiramos a que la divulgación del capítulo laboral abone a robustecer mecanismos claros de rendición de cuentas empresariales en las cadenas de suministros, tanto de productos como en las cadenas de suministros laborales de los tres países, tan ausentes y necesarios en la actualidad.



Introducción

Entre México, Estados Unidos (EE. UU.) y Canadá existe una relación muy extensa en diversos ámbitos: por un lado, la cercanía geográfica ha permitido que los tres Estados colaboren en diferentes temas; y por otro, el plano económico ha incidido en la cooperación que han llevado a cabo a lo largo de la historia, dejando de lado otros asuntos igualmente importantes, como la migración laboral.

A pesar de ser Estados con características políticas, económicas y sociales diferentes, el contexto mundial -globalizado e interdependiente- ha permitido el surgimiento de nuevos canales de cooperación, entre ellos, los Acuerdos económicos o comerciales.

En ese marco se constituyó el GATT, que posteriormente se transformó en la Organización Mundial de Comercio (OMC) con 164 Estados firmantes, entre ellos, Canadá, Estados Unidos y México (1). Con este precedente, se comenzó a negociar el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México (TLCAN, por sus siglas en español), que entró en vigor en enero de 1994.

A grandes rasgos, el TLCAN pretendió la eliminación de las barreras aduaneras entre los tres Estados, así como erradicar restricciones comerciales de algunos productos. En el plano laboral abordó algunas medidas relativas a la protección de las y los trabajadores. No obstante, no contó con un capítulo en dicha materia. A diferencia de otros Tratados, el TLCAN no derivó en la creación de órganos gubernamentales o de cooperación, sino que se centró en atender únicamente las demandas y necesidades comerciales y se rigió por las reglas de la OMC. Algunas de sus deficiencias fueron el desequilibrio de los beneficios, pues algunos especialistas apuntan “que favoreció los intereses comerciales de Estados Unidos y en el caso de México, agravó la pobreza y la desigualdad social”. (2)

En el año 2018 y con la llegada de Donald Trump a la presidencia de EE. UU., se anunció la renegociación del TLCAN que, luego de dos años, fue reemplazado por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (conocido en México como el T-MEC), que entró en vigor en el 2020—.



Entre las nuevas incorporaciones destaca el capítulo 23 sobre el tema laboral, pues contempla una serie de elementos para proteger a las y a los trabajadores, por ejemplo: la eliminación del trabajo forzoso, el derecho a la organización sindical, la eliminación de la discriminación en el trabajo, la abolición del trabajo infantil, así como una serie de condiciones laborales como salarios justos, regulación en las horas de trabajo, pago de vacaciones y otorgamiento de salud. (3)

Un tema de gran importancia entre los tres Estados, a lo largo de la historia, ha sido la migración, que en su mayoría es motivada por la cuestión laboral. En el caso de México y EE. UU. existen pocos instrumentos sobre esa materia, pero destaca el sistema de visas H-2 para trabajadores temporales migrantes que, aunque acepta a personas de más de 80 países, contrata en su mayoría a mexicanos y mexicanas, dada la vecindad de ambos países. El sistema H-2 también presenta varias deficiencias en materia de protección de los derechos humanos laborales, sobre todo, por ser un programa unilateral y por la falta de una regulación efectiva que permite la existencia de intermediarios.

En ese sentido, consideramos que el capítulo 23 del T-MEC puede abonar a mejorar el cumplimiento y la garantía de los Derechos Humanos Laborales (DHL), por lo que este documento constituye un análisis de dicho capítulo, con la intención de identificar mecanismos que permitan la exigibilidad de migrantes.

Este análisis responde a una investigación documental en la que se consultaron diversas fuentes, entre ellas: documentos de análisis, libros electrónicos, hemerografía, folletos, documentos institucionales, sitios web, videos institucionales, así como la consulta de instrumentos internacionales (Pactos, Recomendaciones, Tratados y Declaraciones) y, por supuesto, el documento que constituye el T-MEC.

Desde **ProDESC** sabemos que aún quedan muchas preguntas por responder, pero creemos que este análisis es un buen punto de partida para detonar la discusión y dejar algunas pistas sobre esta materia (poco estudiada), porque representa una herramienta más, concreta y con potencial, para exigir el cumplimiento de los DHL.



(1) Ver https://www.wto.org/spanish/thewto_s/history_s/history_s.htm

(2) Arreola Miranda Ahtziri, “Tratado de Libre Comercio México-Estados Unidos”, Centro Universitario del Sur (CESUR). Disponible en http://www.cusur.udg.mx/es/sites/default/files/adjuntos/ahtziri_arreola_miranda_02.pdf

(3) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23.

Disponible en <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>

Los orígenes del TLCAN

“El T-MEC se adhiere estrechamente a los principios del TLCAN, es decir, es en su mayor parte, una actualización”

Ratificado en 2020, el Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (T-MEC, por sus siglas en español) es el sucesor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, por sus siglas en español) —acuerdo que tenía el objetivo principal de facilitar el intercambio comercial a través de tarifas reducidas y especiales de ciertos bienes y servicios—.

En términos de su estructura y disposiciones generales, el T-MEC se adhiere estrechamente a los principios del TLCAN, es decir, es en su mayor parte, una actualización. No obstante, en el ámbito de los derechos laborales y ambientales contiene disposiciones específicas e innovadoras y mecanismos de aplicación que van mucho más allá de las protecciones laborales que incluía (4). Llegar al T-MEC ha sido un gran esfuerzo en el plano político, económico y social de la región y del mundo. Su renovación implicó una serie de hechos que datan de la conformación del TLCAN y que se expresan a continuación.

Después de la Segunda Guerra Mundial, en todo el sistema internacional se inició un largo período de expansión económica



Firma del TLCAN
Integración norteamericana.

que significó el fin de un ciclo depresivo. En ese marco, EE. UU. se consolidó como líder en el mundo. En el ámbito económico, en 1944 se celebró la Conferencia de Bretton Woods en la que se sentaron las bases de un modelo económico internacional que fuera capaz de asegurar un nuevo sistema monetario y financiero.

Como resultado de los acuerdos de la Conferencia nacieron el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) y en 1948, el Acuerdo General sobre Aranceles de Aduana y Comercio (GATT). A grandes rasgos, el surgimiento de dichas instancias respondió a un proceso de institucionalización que tuvo como objetivos asegurar la estabilidad política, el crecimiento económico y la justicia social.

Durante el periodo de la Guerra Fría (5), el plano económico se determinó por las teorías desarrollistas o de dependencia económica que basaron el crecimiento a través de la industrialización. No obstante, al existir países que dependían de la exportación de los productos primarios y la falta de dicha industrialización, en el mundo se agudizó la pobreza y la desigualdad (6).

Hacia la década de los setenta, Europa y Japón crecían con productos cada vez más competitivos frente a los de EE. UU., situación por la que la economía estadounidense entró en una recesión agravada por el desgaste económico de la guerra de Vietnam. En ese tenor, se empezaron a fortalecer vínculos económicos y comerciales con Estados de la región americana, pero hacia finales de la década, la crisis económica se extendió en países de todo el mundo, afectando especialmente en África y América Latina.



La crisis económica se extendió en países de todo el mundo, afectando especialmente en África y América Latina.

Crisis del petróleo en EE.UU
Periodo oscuro para América Latina.

(5) Llamada así a la tensión entre las dos superpotencias de aquella época: La Unión Soviética y EE. UU., que emprendieron una lucha de poder basada en la imposición de uno de los sistemas económicos que cada uno defendía: el Libre mercado o el socialismo.

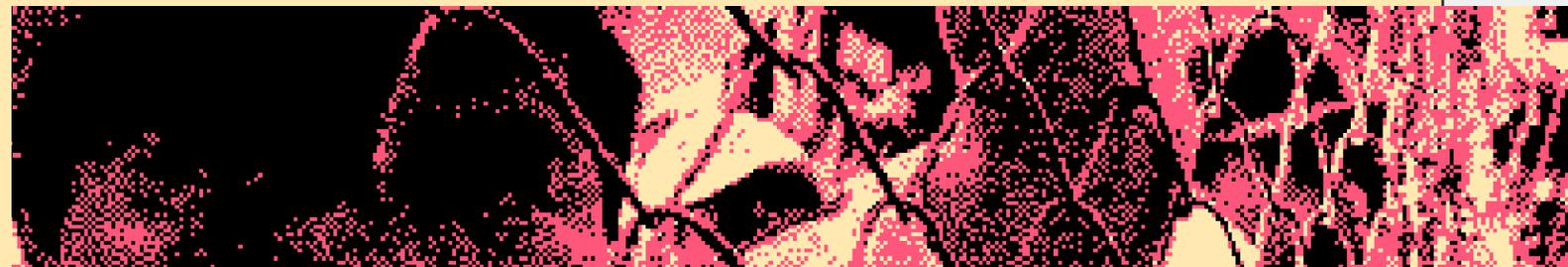
(6) Calabuig Tormo Carola y Gómez-Torres María de los Llanos (Coordinadoras), “La cooperación internacional para el desarrollo”, Centro de Cooperación para el desarrollo, cuadernos de cooperación para el desarrollo, Núm. 1 edición 2010, Editorial de la Universitat Politècnica de València.

En el periodo de los años noventa, un hito importante en la historia de la economía mundial fue el Consenso de Washington que comprendió la adopción de diez aspectos de política económica que ayudarían a los Estados a recuperarse (7). A grandes rasgos, el Consenso fue un modelo de política económica impulsado por EE. UU., que extendió un modelo de libre mercado en todo el sistema internacional (8). Durante esta etapa, en el caso americano EE.UU. firmó con Canadá un acuerdo comercial que fue ratificado en 1989 (9).

En México, la crisis originada por la deuda externa había golpeado a todos los sectores y como consecuencia aumentaron las brechas de desigualdad y de pobreza. El famoso milagro mexicano (10) —vivido en el periodo de los años cincuenta y setenta— había quedado atrás y la población se enfrentó a profundas desigualdades. Algunas de las medidas para atenuar los efectos de la crisis incluyeron, por ejemplo, que en 1990 Carlos Salinas de Gortari y George H. W. Bush, anunciaron el inicio de las negociaciones (a las que posteriormente se sumó Canadá) del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Dicho acuerdo convirtió a la región en una de las zonas de libre comercio más grandes del mundo en ese momento (11).

El TLCAN entró en vigor en 1994, pero los meses anteriores a su ratificación se caracterizaron por fuertes críticas, especialmente en EE. UU., debido a las implicaciones de la liberalización del comercio entre Estados con diferentes características económicas (12). En particular, los temores se centraron en la posibilidad de que los salarios para las y los trabajadores estadounidenses fueran más bajos, así como un empeoramiento de las condiciones laborales, tanto en México como en EE.UU. (13)

Por su parte, las personas que defendían el Tratado argumentaron que la apertura comercial conduciría a la creación de salarios más altos en México,



(7) Dichos aspectos fueron: “1) equilibrar el presupuesto público, 2) reducción y reestructuración del gasto público, eliminando los gastos improductivos, 3) reforma fiscal mediante el aumento de la imposición indirecta, 4) liberalización de los tipos de interés, 5) liberalización cambiaria, 6) liberalización comercial, eliminando el proteccionismo y adhesión a las reglas del GATT-OMC, 7) promoción de la inversión extranjera, 8) privatización de las empresas estatales, 9) desregulación de los mercados y 10) garantías de seguridad legal para la propiedad industrial.

(8) Desde el punto de vista comercial, económico, financiero y tecnológico, la disolución del campo socialista deja la escena mundial bajo la influencia de tres bloques altamente interpenetrados por la internacionalización del capital: Estados Unidos junto con Canadá y con hegemonía sobre América Latina; la Unión Europea, con un proceso de expansión hacia la Europa Central y Oriental, y la ex URSS, extendiendo también su hegemonía hacia África, el Medio Oriente y los Países Mediterráneos; y Japón, cuya expansión se desarrollaría en el Sudeste asiático y el Pacífico, con China como pilar militar y abastecedor de materias primas de este bloque.

(9) Hufbauer y Schott, *Nafta Revisited: Achievements and Challenges*, Columbia University Press, 2005

(10) Consistió en la eliminación de topes económicos como la inflación, devaluaciones o el déficit en la balanza de pagos. Así, se logró una estabilidad macroeconómica y un crecimiento económico continuado.

(11) *Ibid*

(12) *Ibid*, p. 79.

(13) Oliver Thomas, “Die NAFTA. North American Free Trade Agreement, Grin Verlag., 2007 p. 58.

se garantizarían los derechos laborales y, en general, aumentaría la productividad entre los tres Estados firmantes. Algunas de las apuestas en el ámbito laboral más ambiciosas fueron que, con el supuesto aumento salarial, también mejorarían las condiciones de trabajo y se evitaría que las empresas trasladaran puestos de trabajo de EE. UU. a México. En ese sentido, grupos de poder mostraron algunas preocupaciones, entre ellos, el sector agrícola mexicano que temía por la posible deslocalización de empresas.

Finalmente, y pese a las críticas, el acuerdo se firmó, ratificó y entró en vigor con la expectativa de que el impacto económico y laboral iba a ser favorable y que los efectos se traducirían en una mayor prosperidad económica y social al contar con un mercado que se comparaba con el de la Unión Europea.

El TLCAN estuvo operando durante 25 años creando una de las áreas de libre comercio más grandes del continente y del mundo. Realizar una evaluación de sus efectos reales en los tres Estados es complejo, dado que los cambios sociales, políticos y económicos que siguieron al Acuerdo no se pueden atribuir por completo a una sola causa, sin embargo, a continuación, se describen algunos de ellos (14).



(14) *Ibid*.

Los efectos del TLCAN

Desde la perspectiva del crecimiento económico regional, el TLCAN permitió la expansión de la productividad en la región. Además, generó el 28 % del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y el 16 % del comercio global (16).

Derivado de los vínculos comerciales, se multiplicaron las cadenas de suministro de productos para la competitividad en América del Norte, con lo que México aumentó su capacidad en la industria productiva en los sectores automotriz, eléctrico y agroalimentario.

Aunque logró estimular la economía de la región, el TLCAN se ha relacionado con efectos sociopolíticos negativos en México, especialmente en el sector agrícola, donde las y los agricultores experimentaron una disminución significativa en los ingresos y en las oportunidades de empleo. Esto fue particularmente devastador, por lo que incentivó su emigración hacia EE. UU. para insertarse al sector agrícola allá, en donde sus condiciones de trabajo fueron aún más precarias, pues las grandes empresas se aprovecharon de sus necesidades y se les contrató como “mano de obra barata”.

Otro de los efectos negativos fue la ausencia de un mecanismo de protección para trabajadores y trabajadoras, así como de programas de trabajo temporal, por lo que hubo un notable incremento de la migración indocumentada. Para contrarrestar esos efectos, se agregaron dos acuerdos paralelos: el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y el Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte (ACAAN). La existencia de estos acuerdos no supuso la garantía de derechos, sino un procedimiento para cumplir con “altos estándares laborales”.

A pesar de los posibles efectos negativos, los acuerdos comerciales en el marco de la globalización se convirtieron en una parte integral de las relaciones comerciales internacionales, ayudando a los Estados a establecer normas, mecanismos y reglas necesarias para gestionar sus relaciones. El caso del TLCAN no consistió en su eliminación, sino una renegociación que culminó con su renovación y algunas añadiduras.



(15) *Ibíd.*

Renegociación del Tratado

En enero de 2017, Donald Trump ocupó la presidencia de EE. UU. en medio de fuertes críticas y una campaña que puso énfasis en la estigmatización y exclusión de la población migrante, así como polémicas declaraciones sobre el TLCAN.

Desde su llegada, Trump manifestó su intención de eliminar el Tratado respaldándose en argumentos retóricos como, buscar un acuerdo que “beneficie a EE. UU. y no solo a sus socios” o que “las importaciones estadounidenses de automóviles eran una amenaza para la seguridad nacional” (16). A dichas tensiones se le sumaron aranceles del 25 % y 10 % a las importaciones de acero y aluminio provenientes de México, Canadá y de la Unión Europea, así como medidas proteccionistas (17).

Con ello, la renegociación del TLCAN no sólo se hizo evidente, sino urgente, por lo que tuvieron lugar discusiones bilaterales entre México y EE. UU. a través de los entonces mandatarios: Donald Trump y Enrique Peña Nieto, quienes luego de una serie de intercambios, el 27 de agosto de 2018, anunciaron un acuerdo bilateral preliminar compuesto por 30 capítulos.

A dichas conversaciones se sumó Canadá y el 31 de agosto del mismo año, la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USRT, por sus siglas en inglés) emitió un comunicado en el que notificó al Congreso la renegociación formal del TLCAN con México y Canadá. En dicha comunicación, Trump estipuló un plazo de 90 días para la firma del acuerdo, según lo establecido por la Autoridad de Promoción Comercial (TPA, por sus siglas en inglés).

Para México, la coyuntura política, social y económica durante dicho proceso estuvo marcada por incertidumbre y tensión. En materia política se avecinaban las elecciones presidenciales que anunciaban una transición y la llegada de un gobierno que se autodenominaba de izquierda.

Por el lado económico las restricciones arancelarias impuestas por la administración Trump habían afectado al comercio y el clima social rumbo a la posible transición era alentadora, pero con fuertes críticas por parte de la oposición que argumentaba que, el entonces candidato Andrés Manuel López Obrador (AMLO), no tenía intenciones de continuar con las negociaciones del TMEC y que, por el contrario, iba a defender un comercio local, sin intereses comerciales con el país vecino y principal socio comercial histórico de México.

(16) Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “TLCAN: reanudación de negociaciones, elecciones en México y el preludio de un posible nuevo acuerdo tripartito”. Nota de coyuntura. 31 de julio del 2018.

(17) *Ídem.*

Reunión Trump - López Obrador Alianza incómoda pero necesaria.



El resultado fue lo contrario, el 1 de julio de 2018, López Obrador ganó las elecciones con más del 50 % de los votos convirtiéndose en el primer presidente mexicano emergido del partido Movimiento de Regeneración Nacional (Morena). Durante sus primeros días como presidente electo, AMLO nombró un equipo para atender la renegociación del TLCAN, que estuvo a cargo de Jesús Seade Kuri —quien luego fue subsecretario para América del Norte en la Secretaría de Relaciones Exteriores—.

Con la reanudación de las discusiones y la incorporación de Canadá, a través de la notificación enviada por Donald Trump al Congreso, se fijó la fecha para el envío del texto final, así como la traducción del documento al español y francés (segundo idioma oficial en Canadá). En ese sentido, en noviembre del mismo año se concluyó el documento final, ahora llamado Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC). No obstante, aún faltaba su ratificación que, en el caso de México, consistió en los siguientes pasos:

1. Envío del documento final al presidente de la República, quien lo firma con base en la Ley Sobre la Aprobación de Tratados Internacionales en Materia Económica.
2. Envío del texto final firmado por el presidente al Senado de la República para su discusión y aprobación (primero en las comisiones y luego en sesión plenaria).
3. Inicio del proceso de aprobación legislativa a través de una votación de mayoría simple (que se refiere a la suma más alta de los votos emitidos por los presentes).
4. Devolución del texto al Ejecutivo Federal por parte del presidente del Senado.
5. Emisión de un Decreto de aprobación, el cual debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF).
6. Inicio por parte de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) del proceso de ratificación, enviando dicho documento a las partes interesadas con la firma del presidente y el refrendo del o de la titular de la SRE (18).

Derivado de dicho proceso, en diciembre de 2019, México ratificó formalmente el Tratado que entró en vigor el 1 de julio del 2020 (19). Algunos de los cambios más trascendentales, fueron los siguientes:

- **Mercados de bienes:** Se agregaron disposiciones para la transparencia en cuanto a el otorgamiento de licencias para exportación e importación.
- **Reglas de origen:** Se hicieron ajustes en los sectores químicos, manufacturas de vidrio, productos de titanio, acero y fibra óptica y manufacturas eléctricas.
- **Sector automotriz:** Se establecieron nuevos valores y se acordó que el 70% de acero para producir vehículos debe provenir de la región de América del Norte.
- **Sector energético:** Se reafirmó el compromiso por la soberanía de las leyes nacionales en dicho tema.
- **Sector agropecuario:** Se eliminó la posibilidad de adoptar restricciones al comercio en este sector. También, se creó un mecanismo de resolución de controversias.
- **Sector textil:** Se limitó el uso de insumos de países que no pertenezcan a la región, entre otras cuestiones.
- **Anexos sectoriales:** Se anexaron acuerdos regulatorios en materia de Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), productos farmacéuticos, dispositivos médicos, cosméticos y sustancias químicas, etcétera.
- **Facilitación de comercio:** Se modernizaron procesos sobre cruce fronterizo, entre otros. (20)
- **Propiedad intelectual:** Se extendieron periodos de patentes y se establecieron regulaciones para las denominaciones regionales.
- **Laboral y ambiental:** Se estableció el compromiso de que cada Estado cumpla y respete las leyes en estas materias. Se incluyó un anexo relativo a la reforma laboral en México y su aplicación y se agregó un mecanismo de resolución de controversias en caso de violaciones a los Derechos Humanos Laborales.
- **Inversión:** Se otorgó protección a las inversiones provenientes de los Estados firmantes.
- **Comercio transfronterizo de servicios:** Se anexaron disposiciones para asegurar la participación de proveedores de servicios de los Estados firmantes en los mercados nacionales.
- **Cláusulas de revisión:** Se estableció una vigencia del Tratado de 16 años que puede ser prorrogable.

(18) Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “Preguntas frecuentes sobre el proceso de aprobación legislativa para un tratado internacional relativo a la renegociación del TLCAN”. Nota de coyuntura. 3 de septiembre del 2018.

(19) Gutiérrez Ana, 1 de julio del 2021, “Un año del T-MEC y mucho por delante”, Centro de Investigación en Política Pública (IMCO). Disponible en <https://imco.org.mx/un-ano-del-t-mec-y-muchos-por-delante/#:~:text=El%20nuevo%20tratado%20entr%C3%B3%20en,interrupci%C3%B3n%20de%20las%20cadenas%20productivas>.

(20) Dicha modernización se sigue llevando a cabo y se firmaron más compromisos en la reunión del 12 de julio del 2022 entre Biden y AMLO

- **Solución de controversias:** Se mantienen los mismos mecanismos con algunas modificaciones. (21)

En materia de resolución de conflictos, destacan tres disposiciones principales:

- 1) En el Capítulo 23 para disputas laborales,
- 2) un mecanismo general de resolución de disputas en el Capítulo 31 y,
- 3) el mecanismo de respuesta rápida específico para instalaciones en el Anexo 31-A, que se divide en dos disposiciones discretas (una para disputas México-Estados Unidos y otra para disputas México-Canadá).

A pesar de ser un instrumento que sienta las bases para intercambios comerciales entre los tres Estados, el T-MEC resalta por contar con el capítulo en materia laboral, sobre el cual se tienen más expectativas en el ámbito de la garantía de derechos.



En diciembre de 2019
México ratificó formalmente
el Tratado y entró en vigor el
1 de julio del 2020.

(21) Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “México y Estados Unidos avanzan en la renegociación del TLCAN y establecen las bases para un acuerdo trilateral”. Nota de coyuntura. 13 de septiembre del 2018.

Descripción de capítulo laboral

El capítulo consta de 17 puntos y un anexo sobre representación de las y los trabajadores en la negociación colectiva en México. Se basa fundamentalmente en principios, normas y directrices internacionales, por ejemplo, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Derechos en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 (tomando en cuenta que los tres Estados forman parte de dicha organización) (22).

En ese sentido y de conformidad con la Declaración, en el apartado se abordan los siguientes derechos laborales:

- (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. (23)

Asimismo, se toman en cuenta instrumentos locales, para México: las Leyes del Congreso, regulaciones, disposiciones y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para EE. UU.: las Leyes del Congreso, regulaciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y la Constitución de los Estados Unidos.

Una particularidad es que se hace énfasis en la cancelación de intercambios comerciales en caso de existir un “debilitamiento o reducción de las protecciones otorgadas en las leyes laborales de cada parte”, situación por la que cada Estado se compromete a “promover el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como:

- a) nombrar y capacitar inspectores;
- b) vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales;
- c) buscar garantías de cumplimiento voluntario;
- d) requerir informes y el mantenimiento de registros;

(22) Ver Declaración en <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

(23) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Artículo 23. 1

- e) fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;
- f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;
- g) iniciar, de una manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales; e
- h) implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores.” (24)

Sobre este punto, es importante recalcar que cada Estado debe cumplir con la correcta implementación de sus leyes, pero sin la facultad de realizar actividades de aplicación de la ley laboral en el territorio de otro. Asimismo, el capítulo aborda en un ánimo de transparencia y rendición de cuentas que, las leyes y mecanismos jurídicos laborales deben de ser públicos, así como el acceso a tribunales para su aplicación.

Cada Estado debe cumplir con la correcta implementación de sus leyes, pero sin la facultad de realizar actividades de aplicación de la ley laboral en el territorio de otro.

Para ello, igualmente cada Estado deberá contar con los recursos adecuados – materiales, presupuestales y humanos–.

Otra característica importante del capítulo es el reconocimiento de la existencia del trabajo forzoso u obligatorio y el compromiso por eliminarlo. Por lo tanto, el intercambio comercial deberá darse exclusivamente cuando en la cadena de suministro



Trabajadores migrantes temporales Sinaloenses.
En el centro del T-MEC.
 Foto: ProDESC

(laboral y de productos) no existan estas formas, pues de encontrarse, será razón suficiente para cancelar dichas transacciones:

2. Para asistir en la implementación del párrafo 1, las Partes establecerán cooperación para la identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso, según lo dispone el Artículo 23.12.5(c) (Cooperación). (25)

También, por primera vez se estipula el derecho a la organización sindical que debe darse un ámbito libre de violencia, amenazas e intimidación, por lo que los gobiernos deberán abordar dichos casos para evitar la cancelación de intercambios comerciales.

Sobre las y los trabajadores migrantes, se deja claro que son personas en condiciones de vulnerabilidad (al estar fuera del territorio de origen), por lo que los Estados se comprometen a protegerlos de conformidad con las leyes laborales. Cabe destacar que el tratado establece que no debe importar el estatus de ciudadanía, sino que los trabajadores deben ser protegidos sean o no nacionales del Estado en el que se encuentren trabajando.

(24) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Artículo 23.5

(25) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Artículo 23.6

Esto quiere decir, por ejemplo, que un trabajador mexicano en EE. UU. debe de tener los mismos derechos que un trabajador con ciudadanía estadounidense y que será protegido por las leyes locales con apego a instrumentos internacionales.

En el mismo sentido, se estipula una prohibición de discriminación en el empleo (sea por nacionalidad, etnia, color de piel, genero, etcétera), así como la promoción de la igualdad de las mujeres en los centros de trabajo. Por consiguiente, los Estados deberán trabajar en erradicar la discriminación laboral basada en el sexo (incluyendo al acoso sexual, embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado, etcétera), dado que históricamente son las mujeres las que sufren de mayores abusos en razón del género.

Para hacer efectivos dichos derechos, el apartado refuerza la idea de un mundo más cooperativo y estipula que los Estados podrán, “de acuerdo con la disponibilidad de recursos, cooperar, así como de desarrollar actividades en las siguientes áreas:

- a) leyes y prácticas laborales, incluida la promoción y la implementación efectiva de los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo;
- b) leyes y prácticas laborales relacionadas con el cumplimiento del Convenio Núm. 182 de la OIT Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación;
- c) identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso;
- d) combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo en buques pesqueros;
- e) abordar la violencia contra trabajadores, incluso por actividades sindicales; 23-10
- f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- g) capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales;
- h) inspectores y sistemas de inspección del trabajo, incluidos métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la ley laboral, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;
- i) sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de leyes laborales concernientes a la jornada laboral, salarios mínimos y horas extra y condiciones laborales;
- j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo;
- k) promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, particularmente respecto de las PYMEs;
- l) abordar las oportunidades de una fuerza de trabajo diversa. (26)

(26) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Artículo 23.12 aunque cada país tiene procesos internos específicos para presentar una queja y determinar si se debe continuar con la demanda contra el otro gobierno o la “Parte demandada”

Mecanismos de exigibilidad

Por otro lado, un gran avance en materia de exigibilidad es el establecimiento de un Consejo Laboral integrado por representantes gubernamentales de alto nivel, según lo designe cada parte. Dicho Consejo se reunirá cada dos años y podrá considerar cualquier asunto dentro del ámbito de la aplicación del capítulo.

Además se deben nombrar puntos de contacto y consultas laborales a fin de mantener una comunicación efectiva. Es decir, en caso de existir controversias, a través de la cooperación y el diálogo, se buscará una solución mutuamente satisfactoria. Dichas consultas laborales constituyen el Mecanismo de Respuesta Rápida (MRR) que proporciona una vía para que las y los ciudadanos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos puedan presentar una queja en caso de abusos o violaciones a los derechos laborales. Para hacerlo efectivo, el primer paso es presentar una petición. Actualmente, en EE. UU., cualquier persona puede presentar una petición, ya sean ciudadanos, ciudadanas o gobiernos. (27)

Si el gobierno donde se presentó la petición (la “parte reclamante”) determina de buena fe que hubo una violación de derechos en el sitio de trabajo, puede solicitar que se revise, confirme o niegue. Si la parte demandada está de acuerdo en que existe una violación de derechos, entonces las dos partes pueden colaborar y encontrar una reparación de daños apropiada. Si la parte demandada determina que no hubo tal violación, se producen una serie de peticiones y revisiones, durante la cual no se pueden establecer reparaciones de daños hasta que un panel de terceros, compuesto por representantes de cada país, tome una decisión final. (28)

La parte reclamante no puede imponer reparación de daños durante el proceso sin una determinación del panel o a menos que la parte demandada acuerde, durante el proceso de revisión, que ha ocurrido una violación de derechos.

En caso de confirmación, las posibles reparaciones de daños incluyen la suspensión del tratamiento arancelario preferencial o la imposición de sanciones a los bienes o servicios proporcionados por la empresa o sitio de trabajo en cuestión. En caso de que se hayan recibido dos o más determinaciones previas, se pueden imponer sanciones a los bienes fabricados por la empresa. (29)



(27) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Anexo 31-A.

(28) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Anexo 31-A.7.

(29) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Anexo 31-A.10(1-2).

A continuación, se describen algunos aspectos notables en el Mecanismo de Respuesta Rápida (en adelante MRR):

- El MRR agiliza la resolución de conflictos laborales. Por ejemplo, un gobierno debe responder a una petición dentro de los 30 días y determinar si puede alegar que se ha producido una violación de derechos. Después de esto, dependiendo del nivel de cooperación entre los dos gobiernos, la reparación de daños puede establecerse en 10 días. Si se convoca un panel, el proceso se extiende, aunque en su momento más largo, deben alcanzarse dentro de los 50 días.

- Las peticiones solo se pueden realizar para violaciones de derechos en “instalaciones cubiertas”. En EE. UU., esto es una limitación, ya que las instalaciones cubiertas son solo aquellas que están bajo las órdenes de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés). Por el contrario, la mayoría de las instalaciones en México entran automáticamente en la definición de “instalación cubierta”. (30)

Como se observa, el capítulo 23 significa un gran avance que sienta las bases jurídicas en lo relativo a los DHL. El hecho de contar con un apartado exclusivo sobre la materia abre ventanas de oportunidad para la impartición y la procuración de la justicia laboral. Otro avance es que en caso de ocurrir alguna violación, a través de los mecanismos estipulados se puede dar por cancelado algún intercambio comercial, lo que se traduce en un comercio justo con base en el respeto y la garantía de derechos.

En la región de América del Norte, no sólo destacan los vínculos comerciales, sino que un punto – hasta ahora pendiente – en las agendas entre los tres Estados ha sido la regulación de la migración laboral, tema que se aborda en el siguiente apartado.



(30) Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23, Anexo 31-A.

Migración laboral y Derechos Humanos Laborales.

El sistema de visas H-2

La migración entre México y Estados Unidos resulta en una dinámica particular con una larga tradición que ha sido tema prioritario en la agenda bilateral. En la actualidad, el principal motivo de migración de personas de origen mexicano hacia EE. UU. es la búsqueda de trabajo, aunque se observan otros factores, la feminización de la migración, expulsiones por violencia, o a causa de desastres originados por el cambio climático, entre otros.

A lo largo de los años ambos países han colaborado en temas comerciales derivando en acuerdos concretos como el T-MEC, pero muy poco se ha hecho entorno a la migración laboral, pues la mayoría de las acciones o programas son paliativos, es decir, que no atienden las causas estructurales y que son de corta temporalidad, ya que dependen de los cambios de gobierno.

En EE. UU. luego de la salida de Donald Trump de la presidencia y la llegada de Joe Biden, incrementaron las expectativas sobre una visión de la migración más abierta y justa (pues se benefician de la mano de obra migrante, pero no aseguran los DHL), pero el resultado ha sido lo contrario: el endurecimiento y reactivación de programas de contención y la activación del Título 42.

En el caso mexicano, desde el inicio de la administración de Andrés Manuel López Obrador en 2018, se puso especial énfasis en atender la migración desde un enfoque de Derechos Humanos, no obstante, los resultados -hasta ahora- han sido: el endurecimiento de las fronteras, una mayor coacción por parte de la Guardia Nacional y pocos programas bilaterales sobre migración laboral.

No obstante, resalta el sistema de visas H-2, programa unilateral emprendido por el gobierno de Estados Unidos, que se divide en la visa H-2A para trabajo agrícola y la visa H-2B para desempeñar trabajo no agrícola o de servicios. Desde su conformación hasta ahora, el sistema presenta debilidades que afectan a las y a los trabajadores. **Uno de los problemas más importantes es que está diseñado para favorecer a las empresas, pero no tiene un enfoque de DHL.**

En ese sentido, el capítulo laboral 23 del T-MEC sirve como base para emitir una serie de recomendaciones que mejoren los programas existentes, como el sistema H-2, y que faciliten la migración laboral, protegiendo a las y a los trabajadores.

Dicho capítulo establece que las y los trabajadores migrantes tendrán los mismos derechos que los ciudadanos o ciudadanas del país en el que se encuentren.

En el caso del sistema de visa H-2 es importante que exista este precedente, ya que a pesar de que se estipulan una serie de derechos y su establecimiento en un marco legal, como lo es el capítulo 23, permite que en caso de existir alguna violación las personas puedan recurrir a un mecanismo de reparación de daños que establece sanciones, por ejemplo, el cese de las acciones comerciales entre ambos Estados.

En ese sentido, las empresas y todos los actores que intervienen en las cadenas de suministro (laboral y de producto) serán sometidas a un marco legal que va más allá de las leyes nacionales. Esto puede traducirse en que tendrán que ser más responsables y vigilar la garantía de derechos, pues de no ser así, las sanciones podrán repercutir en la cancelación de transacciones comerciales importantes.

Sobre este punto, este capítulo promueve que existan juicios justos y, sobre todo, que se cuente con los recursos necesarios para desarrollarlos y para apoyar a las personas, por ejemplo, con la disposición de abogados o abogadas que puedan asistirlos, entre otros.

Asimismo, diversas investigaciones apuntan a que los abusos que ocurren durante el proceso de reclutamiento en el sistema de visas H-2, responden a formas de esclavitud moderna o de trabajo forzoso, en ese marco, el capítulo 23 exige la eliminación de dichas formas, con ello, tanto empresas como instituciones están obligadas a rediseñar el programa para corregir dichas fallas y eliminar a las y a los intermediarios en el proceso de reclutamiento, siendo las instituciones gubernamentales las que vigilen y sancionen dicho proceso. (32)

También, en el marco del capítulo, se debe eliminar del reglamento de las visas H-2 que las y los trabajadores no puedan cambiar de empleador o empleadora, pues eso repercute en que controlen por completo sus vidas (donde viven, cómo se trasladan, etcétera), situación que se puede interpretar como formas de explotación.

Por otro lado, el capítulo 23 establece la necesidad de contar con inspecciones de trabajo, las cuales podrán mejorar las condiciones de las y los trabajadores, no solo incorporadas al sistema de visas H-2, sino cualquier trabajador extranjero en alguno de los tres Estados. En ese sentido, las inspecciones deberán hacerse desde el país receptor y en el de origen. Es deseable que, en la medida de las capacidades institucionales, se lleven a cabo de manera periódica y permanente.

De igual manera, el capítulo es un gran avance en materia de garantía de DHL, pero también es importante que se reconozcan otros derechos más allá de los laborales. Por ejemplo, que las personas con visa H-2 puedan acceder a una residencia o ciudadanía, que tengan más formas de protección social, acceso a vivienda, educación, recreación, inserción socioeconómica, entre otros.

Con estas premisas, es necesario que la administración pública federal de cada Estado contemple una partida presupuestal para atender dicho tema y asegurar recursos suficientes para su efectiva implementación, pues una cosa es el marco jurídico y otra hacerlo operable.

Finalmente, sobre la cooperación y en el marco de los acuerdos entre Joe Biden y Andrés Manuel López Obrador firmados el 12 de julio del 2022, (33) es importante exigir el rediseño del sistema visa H-2, por lo menos, en cuanto al reclutamiento.

(31) Ver folleto del DOL en <https://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Wilberforce-SPA-DS-1242017.pdf>

(32) Más adelante apuntamos una serie de recomendaciones.

El capítulo es un gran avance en materia de garantía de DHL, pero también es importante que se reconozcan otros derechos más allá de los laborales.

Desde ProDESC, proponemos una serie de recomendaciones que se enmarcan en el T-MEC y que podrían mejorarlo:

1. El llamado Programa de visas H-2 es en realidad, un sistema unilateral que desde el gobierno estadounidense y los empleadores del mismo país utilizan para obtener trabajadores y trabajadoras de otros países en condiciones de desigualdad con los y las trabajadoras de Estados Unidos. Esto ha significado un vacío de regulaciones que establezcan con claridad las responsabilidades de los actores involucrados, manteniendo a las trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad respecto a sus derechos humanos laborales. Para asegurar un mejor marco de derechos y que además vaya en concordancia con el capítulo laboral del TMEC, se recomienda que se firme un memorándum de entendimiento entre el gobierno estadounidense, el gobierno mexicano y los empleadores que solicitan las visas, tal y como existe con Canadá, a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT).

2. También existen otras opciones para mejorar las condiciones de contratación para las y los trabajadores que aplican a las visas H-2. Por ejemplo, a pesar de ser un programa unilateral, es necesario que exista una intervención del Gobierno de México en el proceso de reclutamiento a través del Sistema Nacional del Empleo (SNE) en conjunto con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés), quienes deberán encargarse de regular el proceso y de efectuar un mecanismo de transparencia y rendición de cuentas con acceso al público y con información clara sobre las reglas del programa, que esté disponible en español y sea de fácil acceso mediante sus sitios web.

3. Las y los intermediarios, agencias de reclutamiento y reclutadores particulares deberán de ser regulados, vigilados y sancionados por ambos gobiernos.

4. En ese sentido, se sugiere la creación de un sistema de certificación de las y los reclutadores para comprobar la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas.

5. También, se sugiere la creación de una bolsa de trabajo en la que se puedan consultar las ofertas reales y vigentes para el sistema de visa H-2 y que esté disponible en el sitio web del SNE. Las ofertas de empleo no deberán de ser una información exclusiva de las y los intermediarios, sino que deben de ser de acceso a todo el público.

(33) Ver acuerdos en <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/comunicado-conjunto-entre-el-presidente-lopez-obrador-y-el-presidente-biden?state=published>

6. En el sitio web se debe divulgar todo el proceso de reclutamiento: pasos, cuotas, documentación requerida, plazos, sanciones, etcétera.

7. Asimismo, es ideal el diseño de sanciones para intermediarios, agencias de reclutamiento y particulares que abusen o violen los derechos de las y los solicitantes. Enfatizamos en que se debe de hacer responsables a todos los actores en la cadena de suministro por los abusos cometidos en el proceso de reclutamiento.

8. Se deberá de excluir de inmediato a cualquier intermediario que cometa fraude: engaño, cobro, exclusión y discriminación, listas negras, condicionar la visa, entre otros.

9. Realizar inspecciones de trabajo para asegurar que las agencias de reclutamiento, empresas de reclutamiento o reclutadores particulares situados en México operan de manera correcta.

10. El pago por trámites de visa debe ser responsabilidad exclusiva de la persona empleadora y se debe asegurar que las y los intermediarios no cobren nada a las personas solicitantes. En los reglamentos y normas se debe establecer la obligación de las y los empleadores del pago por conceptos de trámites, así como las sanciones para las agencias u otras instancias que recauden dinero por dichos gastos. Las personas solicitantes únicamente tendrán que pagar el concepto de derecho a la visa, que actualmente es de 190 dólares y que debería de ser reembolsado por las personas empleadoras.

11. Finalmente, es necesario que el sistema de visa H-2 se inscriba formalmente en el T-MEC.



El T-MEC como herramienta para obtener justicia laboral en México.

Foto: ProDESC

Reflexiones finales

En el sistema internacional los Tratados y los Acuerdos son una herramienta para el ejercicio de los gobiernos. Son instrumentos de política pública que implican compromisos y responsabilidades de la autoridad. Nos desarrollamos en un mundo interconectado en donde hay una diversidad de actores -además de los Estados-, que comparten problemas, por ejemplo, en el ámbito económico y en el de la migración. La gobernanza global supone que actores de diversa naturaleza (gobiernos, organizaciones sociales, empresas, etc.) se coordinan para lograr beneficios sociales en los países y, también, en asuntos transnacionales, como la migración.

Desde la creación del GATT- después OMC- y luego de la Segunda Guerra Mundial, se evidenció la necesidad de consolidar la cooperación a partir de una serie de reglas e instrumentos jurídicos. En esa dinámica, EE. UU. se posicionó como líder del sistema internacional, promoviendo la liberación de los mercados y la firma de acuerdos, principalmente en materia comercial. Sin embargo, una gran omisión que se mantiene hasta hoy es asegurar también el ejercicio libre y transnacional de los derechos humanos laborales.

Como medida para atenuar las crisis económicas que golpearon en el mundo y en varias naciones latinoamericanas (entre ellas México), el TLCAN fue un remedio que operó durante 25 años trayendo algunos beneficios comerciales. No obstante, la dinámica corporativa orilló a la contratación de más mano de obra; por ejemplo, en EE. UU. se incrementó la necesidad de trabajadores migrantes, a quienes históricamente se les ha precarizado sin la garantía de sus DHL.

En 2017, con la llegada de Donald Trump a la presidencia estadounidense, se iniciaron las renegociaciones del TLCAN que culminaron en la firma del T-MEC que, luego de un proceso de discusiones y su posterior ratificación, entró en vigor en 2020.

Aunque para muchos especialistas fue una actualización del TLCAN, el nuevo Tratado añadió un capítulo específico para atender situaciones laborales que, basado en normativas internacionales, como Declaraciones y Recomendaciones de la OIT, reconoce una serie de derechos laborales e incorpora un mecanismo de exigibilidad: el Mecanismo de Respuesta Rápida.

Además, dichas bases jurídicas permiten que se pueda contar con herramientas para rediseñar algunos programas de regulación de la migración laboral, como lo es el sistema de visas H-2.

En ese sentido, el capítulo laboral no sólo es importante para exigir DHL, sino para reivindicar la importancia del tema, pues un comercio justo también debe responder al cumplimiento y la garantía de derechos para las y los trabajadores.

Indudablemente, aún quedan vacíos y retos como, por ejemplo, que dicho mecanismo jurídico sea operable y se refleje en el rediseño de instrumentos, pero constituye una ventana de oportunidad que sienta las bases y pone el tema en el centro de la discusión.

Sin embargo, la existencia del capítulo laboral del T-MEC, así como del MRR, no aseguran de ninguna manera el acceso pleno a la justicia laboral y, mucho menos, a que las trabajadoras y trabajadores mexicanos sean tratados en igualdad con respecto de las condiciones laborales de los y las trabajadoras en Canadá y en Estados Unidos.

En México es aún más importante que la actual administración realmente termine de transicionar el sistema de juntas de conciliación y arbitraje a los tribunales laborales. Sin embargo, el esfuerzo hasta ahora ha quedado reducido a unos cuantos estados de la república mexicana, con un presupuesto francamente reducido.

Desde la experiencia de **ProDESC** podemos afirmar que esta herramienta es una más a usar en estrategias y litigios de defensa de los derechos humanos laborales más amplias. Sin embargo, ni el capítulo laboral del T-MEC, ni los demás esfuerzos normativos para atenuar las desigualdades de los y las trabajadoras de los tres países involucrados han enfocado esfuerzos para establecer mecanismos claros de rendición de cuentas empresariales en las cadenas de suministros, tanto de productos como en las cadenas de suministros laborales.

Aún queda mucho por hacer para que esto último, la rendición de cuentas empresarial, sea una realidad.

Fuentes de consulta

- Arreola Miranda Ahtziri, “Tratado de Libre Comercio México-Estados Unidos”, Centro Universitario del Sur (CESUR). Disponible en http://www.cusur.udg.mx/es/sites/default/files/adjuntos/ahtziri_arreola_miranda_02.pdf
- Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23. Disponible en <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>
- Calabuig Tormo Carola y Gómez-Torres María de los Llanos (Coordinadoras), “La cooperación internacional para el desarrollo”, Centro de Cooperación para el desarrollo, cuadernos de cooperación para el desarrollo, Núm. 1 edición 2010, Editorial de la Universitat Politècnica de València.
- Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “México y Estados Unidos avanzan en la renegociación del TLCAN y establecen las bases para un acuerdo trilateral”. Nota de coyuntura. 13 de septiembre del 2018.
- Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “TLCAN: reanudación de negociaciones, elecciones en México y el prelude de un posible nuevo acuerdo tripartito”. Nota de coyuntura. 31 de julio del 2018.
- Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, análisis e investigación, “Preguntas frecuentes sobre el proceso de aprobación legislativa para un tratado internacional relativo a la renegociación del TLCAN”. Nota de coyuntura. 3 de septiembre del 2018.
- Gobierno de México, Comunicado conjunto entre el presidente López Obrador y el presidente Biden, 12 de julio del 2022. Disponible en <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/comunicado-conjunto-entre-el-presidente-lopez-obrador-y-el-presidente-biden?state=published>
- Gutiérrez Ana, 1 de julio del 2021, “Un año del T-MEC y mucho por delante”, Centro de Investigación en Política Pública (IMCO). Disponible en <https://imco.org.mx/un-ano-del-t-mec-y-muchos-por-delante/#:~:text=El%20nuevo%20tratado%20entr%C3%B3%20en,interrupci%C3%B3n%20de%20las%20cadenas%20productivas.>
- Hufbauer y Schott, Nafta Revisited: Achievements and Challenges, Columbia University Press, 2005

- Oliver Thomas, “Die NAFTA. North American Free Trade Agreement, Grin Verlag., 2007 p. 58.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Disponible en <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Sitio web del Departamento de Estado de Estados Unidos de América. Disponible en <https://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Wilberforce-SPA-DS-1242017.pdf>
- Sitio web de la Organización Mundial de Comercio (OMC). Disponible en https://www.wto.org/spanish/tratop_s/gatt_s/gatt_s.htm
- Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), capítulo 23. Disponible en <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>