

Diagnóstico laboral del T-MEC

*Evidencia,
oportunidades y
recomendaciones
desde el sector
social para la
revisión del
capítulo 23*



Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil
por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC

Diagnóstico laboral del T-MEC

*Evidencia, oportunidades y
recomendaciones desde el sector
social para la revisión del capítulo 23*

Coalición de Organizaciones de la Sociedad
Civil por los Derechos Humanos Laborales
en la revisión del T-MEC

Dirección Ejecutiva de ProDESC

Alejandra Ancheita

Coordinación de Análisis e Incidencia

Eduardo Villarreal

Jesús Guarneros

Comunicación Estratégica

Valeria Berumen

Estefanía Díaz

Abigail Mejía

Marzo de 2025

Proyecto de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales A.C.

Todos los derechos reservados

Contenido

Sobre la Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC	4
Presentación	6
Introducción	8
1. Balance y retos de la Reforma laboral del 2019	10
Mecanismo laboral de Respuesta Rápida	13
Recomendaciones.....	16
2. Retos y propuestas de los sistemas de trabajo temporal, con énfasis en el diseño y práctica de las visas H2A/H2B	18
Recomendaciones.....	22
3. La erradicación del trabajo forzoso en cadenas de suministro	26
Recomendaciones.....	29
4. Discriminación y violencia en el mundo del trabajo con perspectiva de género interseccional	32
Recomendaciones.....	35
Epílogo	38
Anexo 1	40
Relación de casos presentados ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC.....	40
Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida México-Canadá.....	47

Sobre la Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil

*por los Derechos Humanos
Laborales en la revisión
del T-MEC*

La Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC es una alianza integrada por diversas organizaciones del sector social, con amplia experiencia en temas como la promoción y defensa de los derechos humanos laborales, la erradicación del trabajo forzoso y la rendición de cuentas corporativa.

Esta Coalición tiene como objetivo principal contribuir en la revisión del capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (USMCA/T-MEC), enfocándose en promover que ese capítulo fortalezca las condiciones laborales dignas en la región de Norteamérica.

La Coalición está integrada por diversos actores del sector social (organizaciones de la sociedad civil, colectivos, sindicatos, redes internacionales y personas expertas, todas ellas con una trayectoria reconocida en la defensa de los derechos laborales) quienes, a través de un esfuerzo conjunto y coordinado, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un marco laboral que garantice condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las personas trabaja-

doras en Norteamérica, en el marco de la revisión formal del acuerdo comercial en la región (T-MEC / USMCA).

ProDESC ha desempeñado un papel central en la articulación de esta Coalición, aportando su experiencia de 20 años en la defensa de los derechos laborales y convocando al diálogo y construcción de propuestas. ProDESC y las aliadas de esta Coalición han sido claves en la implementación de iniciativas laborales diversas en el país, tales como las relacionadas con temas de trabajo forzoso, la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como en diversas reformas laborales para mejorar las condiciones de sectores precarizados, como el trabajo de aplicaciones, trabajo temporal migrante y el trabajo de maquila.

Organizaciones integrantes

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses (CTTMTS), Unión Nacional de la Industria Cinematográfica y Audiovisual (ÚNICA), OXFAM México, Empower, Consorcio para el Diálogo Parlamentario y Equidad Oaxaca (Consorcio Oaxaca), Ethos Innovación en Políticas Públicas, Nosotrxs, Serapaz, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH).

Redes

Coordinadora Nacional de Defensoras de Derechos Humanos Laborales (CNDDHL) Red Nacional de Defensoras de Derechos Humanos en México (RNDDHM) Comisión Binacional/Internacional de la Alianza Ciudadana por la Paz conformada por organizaciones participantes en el Diálogo Nacional por la Paz; Foros por una Cultura de Derechos Humanos Justicia y Seguridad en México; Movimiento de los Pueblos por la Paz y la Justicia; Nosotrxs-Conferencia Nacional de Paz; Plataforma para la Construcción de Paz en México, como: Colefom, Cafami, Al otro lado, Global Exchange, Fundación AVINA, el Centro de Derechos Humanos José María Morelos y Pavón, Luces y Sombras Migrantes, Stop U.S. Arms to Mexico, Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho, Cafe-min, Consultora Solidaria, Centro Linda Vista, Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos “Todos los Derechos para Todas, Todos y Todes” (Red TDT), Coalition against Forced Labor in Trade.

Personas académicas y expertas

Jennifer Gordon Fordham University.
Graciela Bensusán (UAM-FLACSO).
Carlos Heredia (CIDE).

Presentación

La Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC presenta este diagnóstico como una herramienta de evidencias, oportunidades y recomendaciones de política pública, generadas desde el conocimiento y experiencia del sector social en México, ensanchando con ello la discusión sobre el estado actual de los derechos laborales en México y la región. Estamos convencidas de que, en este momento de ajustes y cambios regionales en los temas comerciales y laborales -derivados de la revisión del T-MEC, es importante incluir la experiencia y los saberes de actores no gubernamentales.

Este documento tiene entonces el objetivo de proporcionar un análisis de los avances y desafíos en la implementación de las disposiciones laborales del tratado (capturadas en el capítulo 23 del mismo) y algunos otros temas de trabajo relacionados, así como formular propuestas concretas y técnicamente robustas, que contribuyan a mejorar las condiciones laborales en la región.

Este diagnóstico analiza cuatro temas fundamentales: la reforma laboral en México -con énfasis en los esfuerzos para



Foto:ProDESC

entre los tres países (México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá).

La revisión del Capítulo 23 del T-MEC es una ventana de oportunidad única para que México refuerce su compromiso con la protección de los derechos laborales, impulse reformas estructurales necesarias y garantice el cumplimiento efectivo de sus obligaciones internacionales. Este diagnóstico busca aportar a ello con evidencia, análisis de las oportunidades que se abren, así como con formulación de propuestas que sean de utilidad para el sector social, los actores gubernamentales y los organismos internacionales involucrados en este proceso.

Este diagnóstico es, en suma, un ejemplo de cómo el sector social aporta con profesionalismo a la gobernanza regional, esperando que se abran más debates y más propuestas en éstos y otros temas. Las organizaciones, colectivos y personas expertas que conformamos esta Coalición estamos convencidas de que es la organización y articulación de personas trabajadoras la forma como las problemáticas laborales podrán resolverse de fondo y más allá de coyunturas; es decir, es mediante la generación y organización del poder colectivo como se pueden estructurar las respuestas de fondo que se requieren. Este documento es prueba de ese corazón que mueve a esta amplia Coalición: la organización del poder colectivo de personas trabajadoras.

la democracia sindical-, el trabajo forzoso, los sistemas de trabajo temporal y la discriminación en el ámbito laboral con un enfoque basado en derechos humanos y equidad de género-.

Es importante decir que la agenda laboral regional es más amplia que estos cuatro temas. Pero este diagnóstico no tiene como fin abarcar todos y cada uno de los temas y aristas de una agenda laboral regional. Su objetivo es más concreto, pero muy importante: hacer evidente que, **en este momento de revisión regional en los temas comerciales y laborales, la voz del sector social importa, agrega valor al debate y aporta sustantivamente con propuestas orientadas a asegurar una visión de derechos humanos en los acuerdos**

Introducción

La revisión del Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) constituye una ventana de oportunidad para evaluar el impacto de las reformas laborales implementadas en la región y fortalecer los mecanismos de protección de los derechos humanos laborales. Esta revisión, programada para 2026 pero ya presente en el debate en este año, brinda la oportunidad de analizar los avances logrados, identificar brechas en la implementación y proponer mejoras que garanticen condiciones de trabajo más justas y equitativas.

Este diagnóstico presenta un análisis de los algunos retos y oportunidades que enfrenta México en materia laboral en el contexto del T-MEC. Se abordan temas críticos como la democracia sindical, la erradicación del trabajo forzoso en cadenas de suministro, los sistemas de trabajo temporal y las condiciones

laborales de trabajadoras y trabajadores migrantes. A partir de este análisis, se ofrecen recomendaciones concretas, técnicamente sólidas, que buscan fortalecer la protección de los derechos laborales y consolidar la participación activa de la sociedad civil en la revisión del tratado.

La Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC ha trabajado de manera coordinada en la elaboración de este diagnóstico, basándose en diferentes fuentes: información de campo, datos oficiales, reportes propios, publicaciones especializadas y el seguimiento de casos emblemáticos. Con este documento, la Coalición contribuye a un proceso de revisión más informado, transparente y alineado con los principios de justicia laboral y derechos humanos.



1. Balance y retos

de la Reforma laboral del 2019

El 1° de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo un nuevo marco normativo basado en tres pilares fundamentales: el nuevo sistema de justicia laboral, el fortalecimiento de la libertad y democracia sindical, y la creación del Centro de Conciliación y Registro Laboral. A cinco años de implementación de estas reformas, mismas que se derivaron de la suscripción del T-MEC, específicamente del capítulo 23-A, es importante hacer un balance de los avances logrados y los desafíos que aún persisten. Desde la Coalición proponemos este balance en dos vías; por un lado, la impartición de justicia laboral e inspección; y por otro, los avances en la libertad y democracia sindical.

La reforma ha permitido avances significativos en la impartición de justicia laboral. La creación de los Tribunales Laborales y los Centros de Conciliación ha reducido los tiempos de resolución de conflictos, eliminando el rezago generado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), más del 75% de los conflictos laborales se han resuelto en

la etapa de conciliación, evitando la judicialización de los casos y reduciendo los tiempos de resolución en un 60% en comparación con el sistema anterior¹.

Por otro lado, la implementación de sistemas informáticos ha modernizado los procedimientos laborales. Actualmente, el 85% de los trámites ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se realizan en línea, lo que ha facilitado el acceso a la información y la presentación de documentos². Además, el fortalecimiento de la inspección del trabajo ha permitido una mejor supervisión del cumplimiento de las normas laborales. En 2022, la STPS realizó más de 55,000 inspecciones laborales, detectando irregularidades en más del 40% de los casos, principalmente en materia de salarios y condiciones de trabajo³.

Asimismo, la reforma enfatizó la perspectiva de género y la inclusión, promoviendo entornos laborales seguros y libres de discriminación, acoso u hostigamiento sexual. A pesar de que el 90% de las empresas han implementado protocolos contra la violencia de género, solo el 35% de las trabajadoras considera que estos mecanismos son efectivos para prevenir y atender casos de acoso⁴.

Sin embargo, la implementación plena de la reforma enfrenta varios desafíos. Uno de los principales es la consolidación de los Tribunales Laborales en todas las entidades federativas, ya que algunas regiones aún presentan rezago en su operación. De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 20% de los estados aún no han completado la transición al nuevo modelo de justicia laboral, lo que podría generar retrasos en la resolución de disputas en estas zonas⁵.

En cuanto a la inspección laboral, que es crucial para prevenir las violaciones a los derechos laborales e investigar y sancionar los abusos, aunque se han fortalecido sus mecanismos, sigue siendo urgente aumentar el número de per-

1 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2024). Con el nuevo modelo de justicia laboral, alrededor de 70% de los conflictos laborales se resuelven por la vía de la conciliación. [En línea] Recuperado desde: <https://www.gob.mx/stps/prensa/nuevo-modelo-de-justicia-laboral-supera-115-mil-conflictos-laborales-solucionados-por-medio-de-la-conciliacion?idiom=es&utm>

2 STPS. (2021). Con el nuevo modelo de justicia laboral, alrededor de 70% de los conflictos laborales se resuelven por la vía de la conciliación [En línea] Recuperado desde: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/con-el-nuevo-modelo-de-justicia-laboral-alrededor-de-70-de-los-conflictos-laborales-se-resuelven-por-la-via-de-la-conciliacion?idiom=es&utm>

3 STPS (2023) Boletín 025/2023. [En línea] Recuperado desde: <https://www.gob.mx/stps/prensa/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social-realizara-42-mil-inspecciones-a-centros-de-trabajo-durante-2023?idiom=es>

diom=es

4 INEGI (2021) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. [En línea] Recuperado desde: <https://www.inegi.org.mx/programas/ndireh/2021/>

5 STPS. (2025). INDERLAB. <https://inderlab.stps.gob.mx/>

sonas inspectoras y mejorar su capacitación. Diversos grupos de la sociedad civil han evaluado recientemente la inspección laboral con datos del año 2023, y sabemos que la tasa en México es de 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, lo que posiciona a México como uno de los países con menos personas inspectoras por personas trabajadoras en comparación con estándares internacionales. Esta cifra es reveladora frente a otros retos que persisten en el país. Algunos ejemplos de ello son:

En el sector agrícola, donde laboran aproximadamente 3.18 millones de personas, la informalidad afecta al 85.6% de las personas trabajadoras. La mayoría de las y los jornaleros trabaja sin contrato ni acceso a seguridad social, con ingresos precarios y jornadas extenuantes. Estados como Guerrero presentan niveles de informalidad de hasta el 93.8% en este sector, evidenciando la falta de supervisión efectiva y el incumplimiento de los derechos laborales básicos.

Por otro lado, las y los trabajadores de plataformas digitales, como reparadores y conductores, han enfrentado condiciones de extrema precariedad debido a la falta de reconocimiento legal de su relación laboral. Colectivos y organizaciones de personas trabajadoras de este sector como *Conductores por Juárez* y *Lady Drivers* han documentado, denunciado y empujado por cambios

... la tasa en México es de 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, lo que posiciona a México como uno de los países con menos personas inspectoras por personas trabajadoras en comparación con estándares internacionales

en el marco normativo que atienda sus demandas. A pesar de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, que busca garantizarles acceso a la seguridad social y otros derechos, la implementación efectiva dependerá de una inspección laboral robusta que evite que las empresas eludan sus obligaciones.

Asimismo, la *Unión Nacional de la Industria Cinematográfica y Audiovisual* reporta que la industria cinematográfica enfrenta desafíos laborales significativos, incluyendo jornadas excesivas sin pago de horas extras, remuneración desigual por razón de género y escaso reconocimiento de las contribuciones de las personas trabajadoras. Además, persiste la informalidad laboral y la falta de seguridad social integral para todos los trabajadores del sector, incluso

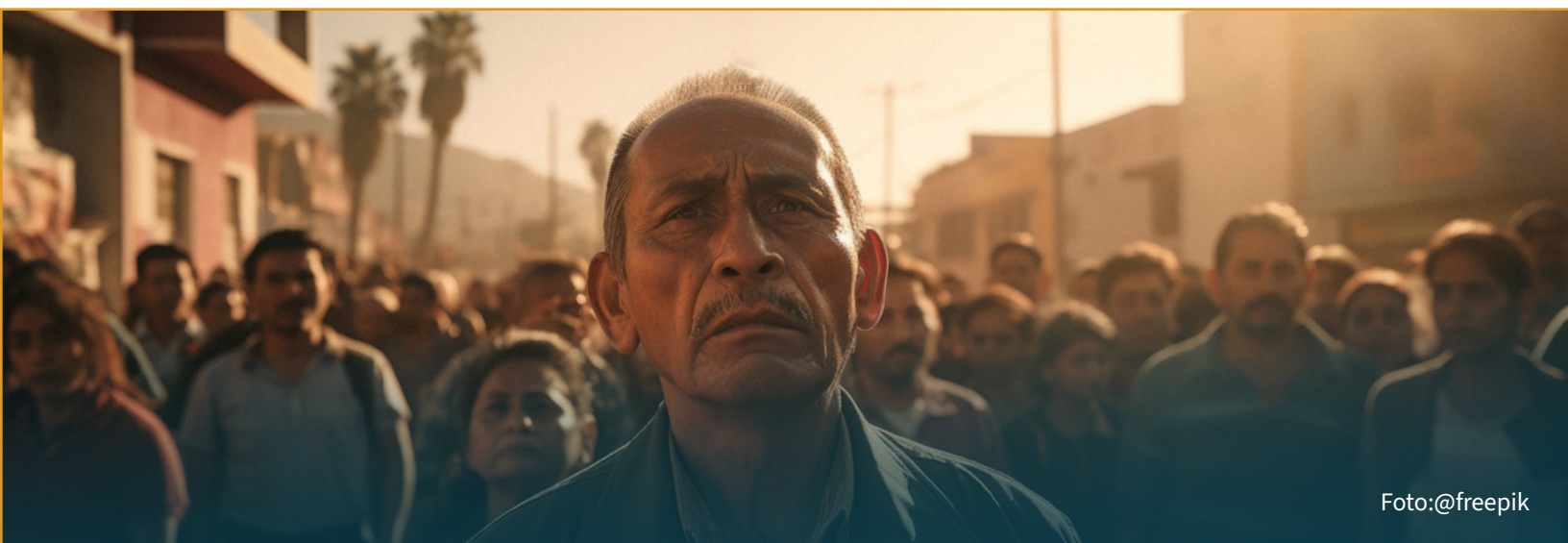


Foto:@freepik

si se trata de una de las industrias con mayor visibilidad cultural en el país.

En materia de democracia sindical, desde la implementación de la reforma se han presentado algunas prácticas más transparentes en la elección de liderazgos y en la negociación colectiva. Hasta 2023, más de 10,000 procesos de legitimación de contratos colectivos se habían llevado a cabo, permitiendo a los trabajadores y trabajadoras formas de ejercer su voto más libre, directa y secreta, lo que hace pensar en el inicio de un posible cambio para erradicar los contratos de protección patronal⁶. A pesar del tono festivo de esta información oficial, persisten centenares de casos y

diversos sectores donde los sindicatos tradicionales mantienen prácticas poco democráticas.

En 2022, la STPS recibió más de 2,500 denuncias por violaciones a la libertad sindical, incluyendo intimidación y represalias contra personas trabajadoras que intentaron ejercer su derecho al voto en la legitimación de contratos colectivos⁷. Si bien en los últimos años ha aumentado el número de personas trabajadoras sindicalizadas, según cifras de la misma STPS, al día de hoy existen 5,119,951 personas sindicalizadas, que representan apenas el 22% de los trabajadores asalariados del país, sin tomar en cuenta a los sectores informales que,

⁶ STPS. (2025). *Negociación colectiva*. INDERLAB. <https://inderlab.stps.gob.mx/>

⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025). *Ídem*.

según aproximaciones del INEGI, representan el 54.6% de las personas trabajadoras del país⁸.

Mecanismo laboral de Respuesta Rápida

El Mecanismo laboral de Respuesta Rápida (MRR) es un componente clave del T-MEC para avanzar la democracia sindical en el país, permitiendo la presentación de quejas por violaciones a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en instalaciones específicas de México y EE. UU.⁹ El MRR ha sido utilizado principalmente por sindicatos y organizaciones laborales de EE. UU. para exigir mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras en México.

El proceso del MRR implica la presentación de una queja ante el gobierno de EE.UU. o Canadá, la evaluación inicial de la queja y, si se considera válida, una solicitud formal al gobierno de México

para investigar y remediar la situación. En caso de incumplimiento, se pueden imponer sanciones comerciales, como la suspensión de beneficios arancelarios a la empresa involucrada¹⁰.

Las quejas registradas bajo el MRR han revelado tendencias preocupantes en distintos sectores. El sector automotriz es el más presente, representando más del 50% de los casos. Esto se debe a la prevalencia de contratos de protección, la injerencia patronal en la selección de sindicatos y la falta de mecanismos efectivos para la negociación colectiva. El sector siderúrgico y minero también ha sido recurrente en las denuncias, con quejas relacionadas con la represión sindical y la negativa de las empresas a reconocer sindicatos independientes. Estos sectores, caracterizados por una estructura laboral tradicionalmente rígida, han experimentado resistencia en la aplicación de los principios de la reforma laboral¹¹.

Otra tendencia alarmante es que representantes sindicales y personas trabajadoras en México sean objeto de persecución y ataques por su labor en defensa de los derechos humanos.

8 INEGI (2024) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

9 El Mecanismo de Respuesta Rápida (MRR) es una herramienta clave del capítulo 31 sobre solución de controversias del T-MEC, específicamente a través del anexo 31-A. Mientras que el capítulo 23 establece los compromisos generales para garantizar derechos como la libertad de asociación y la negociación colectiva, el capítulo 31, mediante el MLRR, permite una aplicación efectiva y sanciones en caso de incumplimiento. Para mayor información, consulte: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN__2020_06_02_.pdf

10 Para conocer más sobre procedimientos de presentación de quejas puede consultar: https://rethink-trade.org/wp-content/uploads/2022/09/RRM-Primer_English_Web_FV.pdf

11 La información sobre las quejas está disponible en el siguiente vínculo: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/casos-del-T-MEC>



Foto: @usertrmk

A pesar de que el país cuenta con un marco legal destinado a proteger a las personas defensoras de derechos humanos, éste presenta limitaciones en cuanto a medidas preventivas, especialmente en un entorno caracterizado por altos índices de violencia. En este contexto, el Tratado y el MRR podrían reforzar la obligación de los Estados parte de ofrecer protección efectiva a quienes ejercen labores de defensa de derechos laborales.

Otro hallazgo clave en este tema es que muchas de las quejas han sido presentadas por personas trabajadoras organizadas en sindicatos independientes o apoyadas por organizaciones laborales internacionales. Esto indica que, a

pesar de las reformas, sigue habiendo resistencia al reconocimiento de sindicatos autónomos y represalias contra quienes intentan afiliarse a ellos¹².

Además, en varios casos, las empresas han mostrado estrategias para dilatar la respuesta a las quejas, ya sea mediante el despido de personas trabajadoras denunciantes o la modificación de las condiciones laborales para evitar el escrutinio del mecanismo. Este tipo de tácticas reflejan la necesidad de fortalecer la supervisión y agilizar la respuesta gubernamental.

Aunque en menor medida, el mecanismo con Canadá ha registrado su primera queja en el sector automotriz. Este caso ha servido como prueba de la efectividad del mecanismo en la resolución de conflictos laborales y subraya la necesidad de una vigilancia constante en los sectores con alto riesgo de violaciones a los derechos sindicales.

En el anexo 1 de este diagnóstico se presenta una matriz que condensa la información de todos los casos presentados hasta la fecha en el MRR.

¹² Para una revisión más detallada sobre el conocimiento que las personas trabajadoras tienen sobre el mecanismo puede consultarse el estudio del Centro de Investigación Aplicada sobre el Trabajo (CAROW) de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales (“Escuela ILR”) de la Universidad de Cornell, titulado “*El Mecanismo de Respuesta Rápida del acuerdo México – Estados Unidos – Canadá. Opiniones de los trabajadores automotrices de México*”, realizado por Desirée LeClercq et al (sin fecha)

Recomendaciones

1. Fortalecer el sistema de Justicia Laboral y el sistema de inspección

- 1.1 Completar la consolidación de los Tribunales Laborales en todas las entidades federativas, asignando recursos técnicos y financieros prioritarios a los estados con mayor rezago.
- 1.2 Implementar mecanismos e instrumentos de seguimiento y resolución de conflictos laborales para garantizar mayor transparencia y eficiencia en los procedimientos.
- 1.3 Incrementar el número de personas inspectoras laborales.
- 1.4 Desarrollar herramientas de monitoreo de inspecciones, en coordinación con el sector social, que permitan el rastreo del cumplimiento de normativas laborales.
- 1.5 Fortalecer la vigilancia y sanción de prácticas sindicales antidemocráticas mediante auditorías periódicas y sanciones efectivas para sindicatos que incumplan con los principios de transparencia y democracia interna.

2. Robustecer el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

- 2.1 Crear una base de datos pública y actualizada sobre quejas y resoluciones del MRR con análisis sectorial y recomendaciones de cumplimiento.
- 2.2 Establecer canales seguros y confidenciales para la denuncia de amenazas o agresiones, garantizando

una respuesta rápida y efectiva por parte de las autoridades cuando personas defensoras de los derechos humanos laborales denuncian ataques u hostigamiento.

- 2.3** Agilizar la respuesta gubernamental a quejas presentadas bajo el MRR, reduciendo los tiempos de investigación y resolución.
- 2.4** Implementar sanciones progresivas para empresas reincidentes en violaciones de derechos laborales bajo el MRR.
- 2.5** Establecer un mecanismo de seguimiento de casos resueltos para verificar la implementación efectiva de las soluciones acordadas.



Foto: @Drazen Zigic

2. Retos y propuestas de los sistemas de trabajo temporal, con énfasis en el diseño y práctica de las visas H2A/H2B

El sistema de visas H-2, impulsado por el gobierno de Estados Unidos, permite la contratación de personas trabajadoras mexicanas en sectores agrícolas (H-2A) y no agrícolas (H-2B). Su objetivo es suplir la demanda de mano de obra temporal en industrias como la agricultura, la construcción, los servicios de hotelería y el procesamiento de alimentos, entre otros. Si bien no es un programa exclusivo entre México y Estados Unidos, son personas trabajadoras mexicanas las principales usuarias de estas visas. Las principales visas usadas por la población migrante mexicana para trabajo temporal en Estados Unidos son la H-2A para actividades agrícolas y la H-2B para otras actividades. Entre 2010 y 2023 se observa una tendencia creciente en el volumen de estas visas entre la población migrante mexicana. En 2023, México recibió el 91.5% (284 000 visas) de las visas H-2A y 64.5% (85 000 visas) del total de las visas H-2B emitidas¹³.

¹³ CONAPO (2024) *Anuario migración y remesas 2024*, [en línea] Recuperado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/979526/Anuario_Migracion_y_Remesas_2024.pdf



Foto: Joshua Berson

Este sistema, por su diseño actual, permite la comisión de múltiples violaciones a los derechos laborales, especialmente debido a la falta de regulación en el proceso de reclutamiento y la escasa supervisión en los centros laborales a los que llegan los trabajadores y trabajadoras temporales en Estados Unidos.

Si bien la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) participa a través de algunas áreas internas, como el Servicio Nacional de Empleo (SNE), su alcance es limitado, dejando a las personas trabajadoras vulnerables a intermediarios que cobran cuotas indebidas y realizan prácticas fraudulentas, y a empleadores que cometen abusos a los derechos laborales¹⁴.

14 El Servicio Nacional de Empleo (SNE), coordinado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), participa en la dinámica del Sistema de Trabajo de

Desde 2013, ProDESC y la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses han documentado estos abusos sistemáticos en este esquema de trabajo. En total, entre

Visas H2 a través del Mecanismo de Movilidad Laboral, promoviendo vínculos con empleadores estadounidenses. Desde 2015, la Embajada de los Estados Unidos en México y la STPS iniciaron acciones para prevenir fraudes en el reclutamiento. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo señala que la tasa de colocación mediante este mecanismo sigue siendo baja (21.5%), reflejando la precaria situación económica de diversas regiones en México. Puede encontrar más información aquí: https://mx.usembassy.gov/es/memorando-de-entendimiento-entre-mexico-y-estados-unidos-movilidad-laboral-y-proteccion-de-trabajadores-temporales-extranjeros/?utm_

Adicionalmente, en enero de 2023, se suscribieron dos memorandos entre los gobiernos estadounidense y mexicano centrados en la movilidad laboral y la protección de menores no acompañados en situación de movilidad, buscando promover flujos migratorios más ordenados y seguros. Disponible aquí: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/793873/MdE_mx-EUA_Movilidad_Laboral.pdf

Retos y propuestas de los sistemas de trabajo temporal,

con énfasis en el diseño y práctica de las visas H2A/H2B

2022 y 2024, la Coalición ha atendido a 1,902 personas (1,010 mujeres y 892 hombres)¹⁵.

Entre las principales problemáticas identificadas destacamos:

- 1. Fraude en el reclutamiento:** Cobros ilegales por parte de intermediarios y contratistas que prometen empleo en EE.UU.
- 2. Condiciones precarias de trabajo:** Jornadas extenuantes, falta de pago de horas extras y salarios por debajo de lo estipulado.
- 3. Alojamiento inadecuado:** En muchas ocasiones, las personas trabajadoras son hacinadas en viviendas sin condiciones sanitarias adecuadas.
- 4. Falta de acceso a seguridad social:** Aunque en teoría las personas trabajadoras tienen derecho a ciertos beneficios, en la práctica muchos quedan desprotegidos.
- 5. Hostigamiento y acosos de diversa naturaleza** (sexual, laboral, etc.), especialmente a las mujeres trabajadoras.
- 6. Necesidad de capacitación:** Tanto a servidores públicos mexicanos, sobre todo autoridades consulares, sobre sus obligaciones en materia de protección, respeto y garantía de de-

rechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes temporales; así como a trabajadoras temporales sobre sus derechos y los mecanismos disponibles de justiciabilidad y exigibilidad cuando se encuentran fuera de México y durante el procesos de reclutamiento.

La precarización laboral dentro del sistema de visas H-2 no puede separarse de las dinámicas económicas globales que han promovido la deslocalización de la producción y la subcontratación como mecanismos para reducir costos. Estas dinámicas están estrechamente ligadas al acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá; aún cuando el capítulo laboral del tratado no hace referencia directa a los trabajadores y trabajadoras migrantes temporales, sí considera la necesidad de protección laboral de trabajadores y trabajadoras migrantes por los tres países firmantes en el numeral 23.8, lo que evidencia un reconocimiento, aunque limitado, de su situación dentro del marco del acuerdo. La creación de sistemas de trabajo temporal como el H2 está directamente vinculada a la satisfacción de la necesidad de mano de obra de bajo costo en Estados Unidos. Esto ha permitido la segmentación del mercado laboral de dicho país, relegando a las personas trabajadoras migrantes a sectores con bajos salarios y escasa protección legal. Por ello, es necesario

¹⁵ Información proporcionada por ProDESC y la Coalición de Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses, para mayor información por favor contacte a las organizaciones en prodsc@prodsc.org.mx

subrayar la necesidad de una coordinación bilateral más efectiva entre México y EE.UU. para garantizar el respeto a los derechos humanos laborales; el tratado comercial podría ser la plataforma idónea para ello¹⁶.

Por otro lado, es importante mencionar que existe un sistema similar entre México y Canadá, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), establecido en 1974, y que ha demostrado algunas prácticas más positivas en términos de movilidad laboral segura y ordenada de más de 500,000 personas trabajadoras mexicanas hacia Canadá. Este modelo puede ser efectivo al garantizar condiciones de contratación dignas para las participantes y, si bien persisten problemas y retos, como la mejora en condiciones laborales y salariales, el PTAT sigue siendo un programa con aspectos menos vulnerables a los derechos humanos que el sistema de visas temporales de EE.UU.¹⁷.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Capítulo 23 del T-MEC ofrece una oportu-

nidad clave para revisar este sistema, ya que establece compromisos en materia de derechos laborales y obliga a los países firmantes a garantizar condiciones de trabajo justas en los tres países. Particularmente, en relación con el sistema de visas, el acuerdo establece un marco legal para proteger los derechos laborales de las y los trabajadores migrantes, garantizando igualdad de condiciones con las ciudadanías del país receptor. Asimismo, permite sanciones ante violaciones de derechos e impulsa la realización de inspecciones laborales en los países de origen y destino¹⁸.

México podría aprovechar esta plataforma para exigir reformas estructurales al sistema de visas H-2, vinculando su revisión con la necesidad de mayor supervisión, transparencia en el reclutamiento y mejores condiciones laborales para los migrantes temporales. Para mejorar la garantía de derechos laborales en el marco del sistema de visas, México necesita asumir un rol más activo en la regulación y supervisión, proponiendo reformas que beneficien a ambas partes, tal como hace con el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT).

16 ProDESC (2021) *Una perspectiva mexicana sobre el Sistema de Visas H2: Abusos cometidos en las cadenas de suministros en cuatro corredores migratorios*, [en línea] Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/una-perspectiva-mexicana-sobre-el-sistema-de-visas-h2-abusos-cometidos-en-las-cadenas-de-suministros-en-cuatro-corredores-migratorios/>

17 Información disponible en el portal de la STPS: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-0-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat?>

18 ProDESC (2022) *El Capítulo Laboral del T.MEC. Una ventana de oportunidad para garantizar los Derechos Humanos Laborales*, [en línea] Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2023/01/analisis-T-MEC-prodesc-derechos-laborales.pdf>

Recomendaciones

1. Regulación y transparencia en el reclutamiento

- 1.1 Crear un registro oficial de personas reclutadoras bajo supervisión de la STPS y el Departamento de Trabajo de EE.UU. (DOL), con sanciones para quienes cometan fraudes o cobren tarifas indebidas.
- 1.2 Prohibir el cobro de tarifas de reclutamiento a las personas trabajadoras y establecer un mecanismo de denuncia eficaz.
- 1.3 Implementar una bolsa de trabajo pública donde las personas trabajadoras puedan consultar ofertas reales y vigentes, accesible a través de los sitios web oficiales del SNE y el DOL.
- 1.4 Garantizar la transparencia en el proceso de reclutamiento, con información clara sobre pasos, costos, documentación y sanciones, disponible en español y de fácil acceso.
- 1.5 Exigir que los empleadores solo contraten personas trabajadoras reclutadas por vías formales¹⁹, eliminando intermediarios abusivos y asegurando un control estricto sobre las agencias de contratación.
- 1.6 Realizar inspecciones de trabajo periódicas para asegurar que las personas reclutadoras y agencias

¹⁹ Un ejemplo de estos portales es [SeasonalJobs.dol.gov](https://seasonaljobs.dol.gov), un portal administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El H-2B Employer Data Hub es otro portal que permite verificar información sobre empleadores o agentes estadounidenses (“solicitantes H-2B”) que solicitan trabajadores H-2B. Información disponible en: <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies/h-2b-employer-data-hub/understanding-our-h-2b-employer-data-hub>



Foto: @wavebreakmedia_micro

en México y EE.UU. operen bajo los estándares legales.

- 1.7 Firmar un Memorándum de Entendimiento (MoU) entre México y EE.UU., similar al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT), para garantizar mejores condiciones laborales y una migración segura.

2. Protección de derechos laborales y mejora de condiciones de trabajo

- 2.1 Implementar auditorías laborales en los centros de trabajo y aplicar sanciones conforme a la regulación vigente en EE.UU. para empleadores que incumplan las condiciones laborales.
- 2.2 Establecer mecanismos de verificación de contratos para asegurar que las personas trabajadoras reciban los salarios y beneficios prometidos.
- 2.3 Tomando en cuenta las diferencias reglamentadas entre visas H2A y H2B. Exigir el reembolso del pago por la visa H-2A por parte de los empleadores y prohibir que las personas trabajadoras agrícolas asuman costos administrativos adicionales.

- 2.4** Establecer un sistema de monitoreo eficaz para asegurar la implementación de las recientes medidas tomadas por USCIS para garantizar que los trabajadores puedan cambiar de empleador sin penalizaciones y con pleno conocimiento de sus derechos.
- 2.5** Prohibir listas negras y represalias contra personas trabajadoras que denuncien abusos o violaciones a sus derechos.
- 2.6** Incluir a las personas trabajadoras migrantes en programas de formación y certificación laboral para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

3. Seguridad social, bienestar y vivienda digna

- 3.1** Negociar la portabilidad de beneficios de seguridad social entre México y EE.UU. para que las personas trabajadoras puedan acceder a pensiones y seguros médicos en ambos países.
- 3.2** Exigir que los empleadores proporcionen vivienda segura y digna, certificada por autoridades locales, sin costos abusivos para las personas trabajadoras.
- 3.3** Crear un seguro obligatorio de salud y compensación laboral para las personas trabajadoras migrantes, sobre todo trabajadoras del sistema, financiado por los empleadores y administrado por un fondo binacional.

4. Supervisión binacional y fortalecimiento de la coordinación México-EE.UU.

- 4.1** Crear un mecanismo de cooperación entre ambos países, con participación de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, para monitorear el cumplimiento de derechos laborales.

- 4.2 Designar agregados laborales en los consulados mexicanos en EE.UU. para atender denuncias y monitorear condiciones de trabajo.
- 4.3 Promover inspecciones conjuntas en centros de trabajo, con presencia de autoridades de ambos países, y sancionar a los empleadores infractores.
- 4.4 Crear un registro de personas trabajadoras migrantes en el sistema de visas, para monitorear su situación y evitar abusos.
- 4.5 Establecer un fondo de emergencia binacional para asistir a personas trabajadoras en casos de abuso, despidos injustificados o violaciones de derechos.
- 4.6 Capacitación obligatoria y periódica para autoridades consulares mexicanas, con el objetivo de fortalecer su conocimiento y capacidad de respuesta en la protección, respeto y garantía de derechos laborales de los trabajadores migrantes.
- 4.7 Promover programas de formación para trabajadores migrantes temporales, que les brinde información accesible y clara sobre sus derechos laborales, procesos de reclutamiento transparente y mecanismos de denuncia en caso de abuso.

5. Inclusión del sistema de visas H-2 en el T-MEC

- 5.1 Incorporar formalmente el sistema de visas H-2 en el T-MEC, asegurando que el capítulo laboral 23 se aplique de manera efectiva a las personas trabajadoras migrantes y se fortalezca su protección legal.
- 5.2 Establecer un memorándum de entendimiento entre ambos países y las industrias beneficiadas por el sistema.

3. La erradicación del trabajo forzoso en cadenas de suministro

El trabajo forzoso sigue siendo una preocupación global, con impactos significativos en la región de América del Norte. Según las estimaciones de la Organización Mundial de las Migraciones y la Organización Internacional del Trabajo, en 2022 existían 27,6 millones de personas en situación de trabajo forzoso. Las mujeres y las niñas representan 11,8 millones del total de personas en situación de trabajo forzoso y más de 3,3 millones de los niños y niñas en situación de trabajo forzoso no están escolarizados²⁰. En México, 379 000 personas se encuentran en esta situación, principalmente personas migrantes, indígenas y menores de edad trabajando en industrias como la maquila, el campo y el trabajo del hogar, cifra que posiciona al país a la cabeza, junto con Brasil, de todo el continente americano²¹.

²⁰ ILO (2022) *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, [en línea] Recuperado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_854797.pdf

²¹ Polaris (2019) *Diagnóstico - trata de personas con fines laborales en México*, [en

En respuesta a esta problemática, países como Estados Unidos, México, Canadá y la Unión Europea han creado mecanismos de prohibición de importaciones de bienes producidos con trabajo forzoso, con el objetivo de desincentivar la explotación laboral en las cadenas de suministro globales. Estados Unidos ha implementado una ley con efecto global, la Sección 307 de la Ley Arancelaria de 1930, así como una normativa más de alcance nacional, la *Uyghur Forced Labor Prevention Act* (UFLPA), que prohíbe la importación de productos provenientes de Xinjiang, región china conocida por la explotación de la población uigur y otras minorías en condiciones de trabajo forzoso. Estas leyes imponen restricciones estrictas a la entrada de productos señalados por ser producidos bajo prácticas de trabajo forzoso, a menos que las empresas demuestren lo contrario²².

Por su parte, la Comisión Europea aprobó en 2022 una propuesta de reglamento, que será vigente en 2027, para prohibir la venta de productos fabricados mediante trabajo forzoso en el mercado europeo. Este reglamento es-

México implementó un mecanismo [...] este mecanismo enfrenta retos que limitan su efectividad, incluyendo procedimientos complejos, requisitos probatorios poco accesibles y la falta de transparencia en la coordinación interinstitucional

tablece un marco legal más claro que permita prevenir la importación, exportación y venta interna de bienes relacionados con estas prácticas y fortalecer la responsabilidad de las empresas en la garantía de condiciones laborales dignas a lo largo de sus cadenas de suministro²³.

En el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el artículo 23.6 establece la obligación de los Estados parte de prohibir la importación de mercancías producidas con trabajo forzoso. En respuesta a este compromiso, México implementó un

[línea] Recuperado en: <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2019/09/Diagno%C3%81stico-Trata-De-Personas-Con-Fines-Laborales-En-Me%CC%81xico-1.pdf>

²² US CBP (2024) *Uyghur Forced Labor Prevention Act Statistics* [en línea] Recuperado en: <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/uyghur-forced-labor-prevention-act-statistics>

²³ ECCHR (2025) *Understanding the EU Forced Labour Regulation*, [en línea] Recuperado en: <https://www.ecchr.eu/en/publication/understanding-the-eu-forced-labour-regulation/#:~:text=The%20European%20Union's%20Regulation%20on,goods%20made%20using%20forced%20labour.>



Foto: @Artistic Gallery

mecanismo²⁴ en 2023 bajo el trabajo coordinado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Economía (SE) y la Agencia Nacional de Aduanas de México (ANAM), con el fin de investigar y restringir la entrada de productos vinculados con trabajo forzoso. Sin embargo, este mecanismo enfrenta retos que limitan su efectividad, incluyendo procedimientos complejos, requisitos probatorios poco accesibles y la falta de transparencia en la coordinación interinstitucional.

Organizaciones como ProDESC y Empower, miembros de esta Coalición, han expresado dichas preocupaciones tras haberse presentado en 2023 una solicitud de revisión de productos de las mar-

cas Dahua y Hikvision²⁵, cuyas cadenas de suministro se vinculan con empresas ubicadas en la región de Xinjiang en China, conocida por sus prácticas de trabajo forzoso impuesto por el Estado. Las personas solicitantes pidieron a la STPS que iniciara un procedimiento de investigación conforme al artículo 23.6 del T-MEC y el Mecanismo mexicano. Sin embargo, la STPS rechazó la solicitud, alegando que las solicitantes no habían exhibido la totalidad de la información requerida, que incluía información clasificada legalmente como reservada lo que llevó a Empower y ProDESC a presentar un recurso legal que actualmente se encuentra en curso. A pesar de que el T-MEC entró en vigor desde 2020 y el Mecanismo está vigente desde 2023, la solicitud referida sería la única presentada en México.

A partir de esta experiencia, México podría mejorar sus procedimientos implementando un marco más accesible para la denuncia y revisión, promoviendo mayor transparencia y colaboración interinstitucional, y asegurando un mecanismo más ágil y eficiente que posicione su liderazgo en la región y globalmente en la erradicación del trabajo forzoso en las cadenas de suministro.

²⁴ STPS y SE (2023) *Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de febrero de 2023, recuperado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5679955&fecha=17/02/2023#gsc.tab=0

²⁵ Empower (2024) *México, único país del T-MEC que no investiga trabajo forzoso; desestima única solicitud ciudadana*, [en línea] Recuperado en: <https://empowerllc.net/2024/01/23/mexico-T-MEC-trabajo-forzoso-stps/>

Recomendaciones

1. Mejorar la accesibilidad del Mecanismo

- 1.1 Mejorar la difusión de la existencia del Mecanismo entre actores clave y del sector, incluyendo organizaciones de derechos humanos, cámaras empresariales, periodistas
- 1.2 Flexibilizar el estándar probatorio para la admisión de solicitudes, facilitando la recepción de indicios sobre pruebas plenas.
- 1.3 Creación de una plataforma digital accesible para la recepción de denuncias con mecanismos de seguimiento transparente y plazos definidos para la respuesta de las autoridades.
- 1.4 Estimular la actuación proactiva de las autoridades, mediante el inicio de investigaciones de oficio y el establecimiento en el T-MEC la posibilidad de homologación de investigaciones y resoluciones de las autoridades competentes de los estados Parte.
- 1.5 Reconocer la accesibilidad de las personas trabajadoras a espacios decisorios del Mecanismo, que permita incluir sus voces, demandas y razonamientos.



Foto: @HectorEmilio

2. Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional

- 2.1** Implementar la obligación derivada del artículo 23.6 del T-MEC mediante una norma general formal y materialmente legislativa, que fortalezca la competencia y legalidad de la actuación de las autoridades, incluyendo la homologación legal de facultades de las distintas autoridades en los ordenamientos correspondientes.
- 2.2** Establecimiento de un grupo de trabajo permanente entre la STPS, la SE, la ANAM y el Servicio de Administración Tributaria para garantizar el intercambio oportuno y eficaz de información.
- 2.3** Creación de protocolos claros para el flujo de información entre agencias, asegurando que los datos recabados por cada entidad sean compartidos de manera eficiente y sin retrasos innecesarios.
- 2.4** Capacitación constante a funcionarios de estas dependencias sobre las mejores prácticas internacionales en la detección y prevención del trabajo forzoso.
- 2.5** Fortalecer el intercambio de información con contrapartes, que incluya el acceso por todas las autoridades involucradas en la implementación del Mecanismo y el artículo 23.6 del T-MEC.
- 2.6** Fortalecer la cooperación en la instalación o fortalecimiento de capacidades de investigación en materia de trabajo forzoso.

3. Mejora de la transparencia en información aduanal y de trabajo forzoso

- 3.1** Publicación regular por parte de las instituciones involucradas de informes detallados sobre los casos inves-

tigados y las resoluciones emitidas, garantizando el acceso público a esta información.

- 3.2 Desarrollo de un registro público de mercancías y empresas sujetas a restricciones de importación por trabajo forzoso, similar a la “*UFLPA Entity List*” utilizada en Estados Unidos.
- 3.3 Implementación de auditorías independientes y revisiones periódicas al mecanismo para evaluar su efectividad y detectar áreas de mejora.

4. Alineación con buenas prácticas internacionales

- 4.1 Establecimiento de medidas inmediatas para restringir productos con evidencia sólida de trabajo forzoso sin necesidad de procesos prolongados, en armonización con los estándares internacionales y buenas prácticas de otras jurisdicciones, incluyendo la posibilidad de realizar embargos y aseguramientos precautorios en términos similares a las facultades previstas en la Ley Aduanera.
- 4.2 Cooperación con socios comerciales y organismos internacionales para mejorar los mecanismos de trazabilidad de productos y detección de trabajo forzoso en las cadenas de suministro.
- 4.3 Implementación de un enfoque centrado en la remediación y la organización de personas trabajadoras, asegurando que las empresas identificadas como responsables adopten medidas concretas en coordinación con las personas trabajadoras para erradicar el trabajo forzoso en sus operaciones antes de que se levanten las restricciones.

4. Discriminación y violencia

en el mundo del trabajo con perspectiva de género interseccional

La normalización de la violencia y el acoso en el trabajo, así como la falta de herramientas para su identificación y atención ante los retos para su medición, han promovido que este sea un fenómeno generalizado, recurrente y persistente en todo el mundo. El Informe «Experiencias de violencia y el acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial» desarrollado por Organización Internacional del Trabajo (OIT), la *Lloyd's Register Foundation* (LRF) y *Gallup* en 2022, asegura que «en 2021, de las personas con empleo en todo el mundo, 743 millones de ellas (el 22,8 por ciento) habían sufrido violencia y acoso en el trabajo (en su modalidad física, psicológica o sexual) a lo largo de su vida.» La modalidad de violencia más común denunciada por hombres y mujeres es la psicológica (17,9%), seguida de violencia física (8,5%) y sexual (6,3%).

En 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)²⁶, y la Recomendación que lo acompaña

²⁶ Dicho instrumento, hasta el 14 de febrero del 2025, cuenta con 47 ratificaciones.

... las mujeres viven en mayor proporción violencia y acoso en el trabajo en todas sus modalidades...

(núm. 206)²⁷ adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, supusieron el reconocimiento del derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ofreciendo por primera vez un marco común sobre violencia y acoso laboral progresista, integral y con perspectiva de género, contemplando en su Artículo 1 dos definiciones clave:

a) *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que*

se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

En el marco de los países parte del T-MEC, cabe señalar que ha sido ratificado por México (6 de julio del 2022) y Canadá (30 de enero del 2023) y no ha sido ratificado hasta el momento por Estados Unidos.

27 OIT (2017) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018 [en línea] Recuperado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf



Foto: @lia_russy

Derivado de las desigualdades estructurales que constituyen el sistema económico, político, social y cultural vigente, y los sistemas de opresión diferenciados en la intersección con género, edad, orientación sexual, origen étnico, discapacidad o incluso contextos de movilidad humana, el reconocimiento explícito de la violencia y acoso por razón de género es primordial para su erradicación. Y es que, las mujeres viven en mayor proporción violencia y acoso en el trabajo en todas sus modalidades, siendo significativamente diferenciada entre hombres y mujeres la vivencia de la modalidad de violencia y acoso sexual.²⁸

Ello no es ajeno al T-MEC. En el Capítulo 23, se contemplan artículos relativos a protecciones ante la violencia hacia personas trabajadoras (art. 23.7), discriminaciones estructurales en centros de trabajo, como por razones de género (art. 23.9), así como llamados a la cooperación triangular para la lucha de dichos fenómenos. No obstante, ProDESC y la Coordinadora Nacional de Defensoras de Derechos Humanos Laborales (CNDDHL), continúan documentando de manera recurrente situaciones



Foto: @fotoarhiv0001

de violencia y acoso laboral hacia mujeres trabajadoras, como son mujeres migrantes, mujeres jornaleras, mujeres trabajadoras en plataformas digitales, mujeres trabajadoras en la maquila y mujeres trabajadoras artesanas. Destacan la vivencia de largas jornadas de trabajo, violencia y acoso en todas sus modalidades - siendo la violencia y acoso sexual una constante -, mayores índices de trabajo informal y falta de acceso a la seguridad y prestaciones sociales, falta de acceso a oportunidades laboral, así como desarrollo y crecimiento dentro del espacio de trabajo derivada del sostenimiento del sistema de cuidados.

²⁸ OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup (2022) Informe "Experiencias de violencia y el acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial" [en línea] Recuperado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_884354.pdf

Recomendaciones

1. Fortalecimiento de la legislación laboral e implementación efectiva de normas

- 1.1 Armonización de la legislación en materia de violencia y acoso laboral con perspectiva de género interseccional, en las legislaciones de los países parte del T-MEC.
- 1.2 Implementación efectiva del C190 sobre la violencia y el acoso y Recomendación número 206 de la Organización Internacional del Trabajo, así como marcos normativos en materia de violencia laboral en México²⁹, Estados Unidos y Canadá.

2. Promoción de mecanismos transnacionales de denuncia y seguro

- 2.1 Implementación de mecanismos transnacionales de denuncia (incluyendo atención, seguimiento y resolución) accesibles y seguros para personas víctimas de violencia laboral y acoso con perspectiva de género interseccional.
- 2.2 Promoción de estrategias de difusión sobre herramientas para la identificación de violencia laboral y acoso con perspectiva de género, así como los mecanismos de denuncia y seguimiento.
- 2.3 Promoción de mecanismos de solución de contro-

²⁹ OIT (2023) Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana [en línea] Recuperado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-li-ma/%40ilo-mexico/documents/publication/wcms_899053.pdf

versias enfocados en la atención de vulneraciones a derechos humanos y laborales relativas a violencia laboral y acoso con perspectiva de género interseccional.

3. Implementación de acciones afirmativas para la participación e inclusión laboral de las mujeres

- 3.1** Implementación de políticas públicas enfocadas en el desarrollo de acciones afirmativas para la participación e inclusión laboral de las mujeres en el mercado formal de trabajo, así como su desarrollo y crecimiento en el centro de trabajo.
- 3.2** Implementación de políticas públicas que respondan al sostenimiento del sistema de cuidados con perspectiva de género interseccional, para la garantía de sus derechos humanos y laborales.
- 3.3** Transversalización de la perspectiva de género interseccional y del Convenio 190 sobre violencia y acoso en los Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida.

4. Promoción de instrumentos de medición en materia de violencia laboral y acoso con perspectiva de género interseccional

- 4.1** Implementación de instrumentos estadísticos transnacionales para la medición de la violencia laboral y acoso con perspectiva de género interseccional en sus diversas modalidades, en el marco del T-MEC y el Convenio 160 sobre estadísticas del trabajo (1985), ratificado por los tres países parte de dicho tratado comercial.

4.2 Promoción de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre avances en la implementación de políticas públicas por parte de los tres países parte del T-MEC.

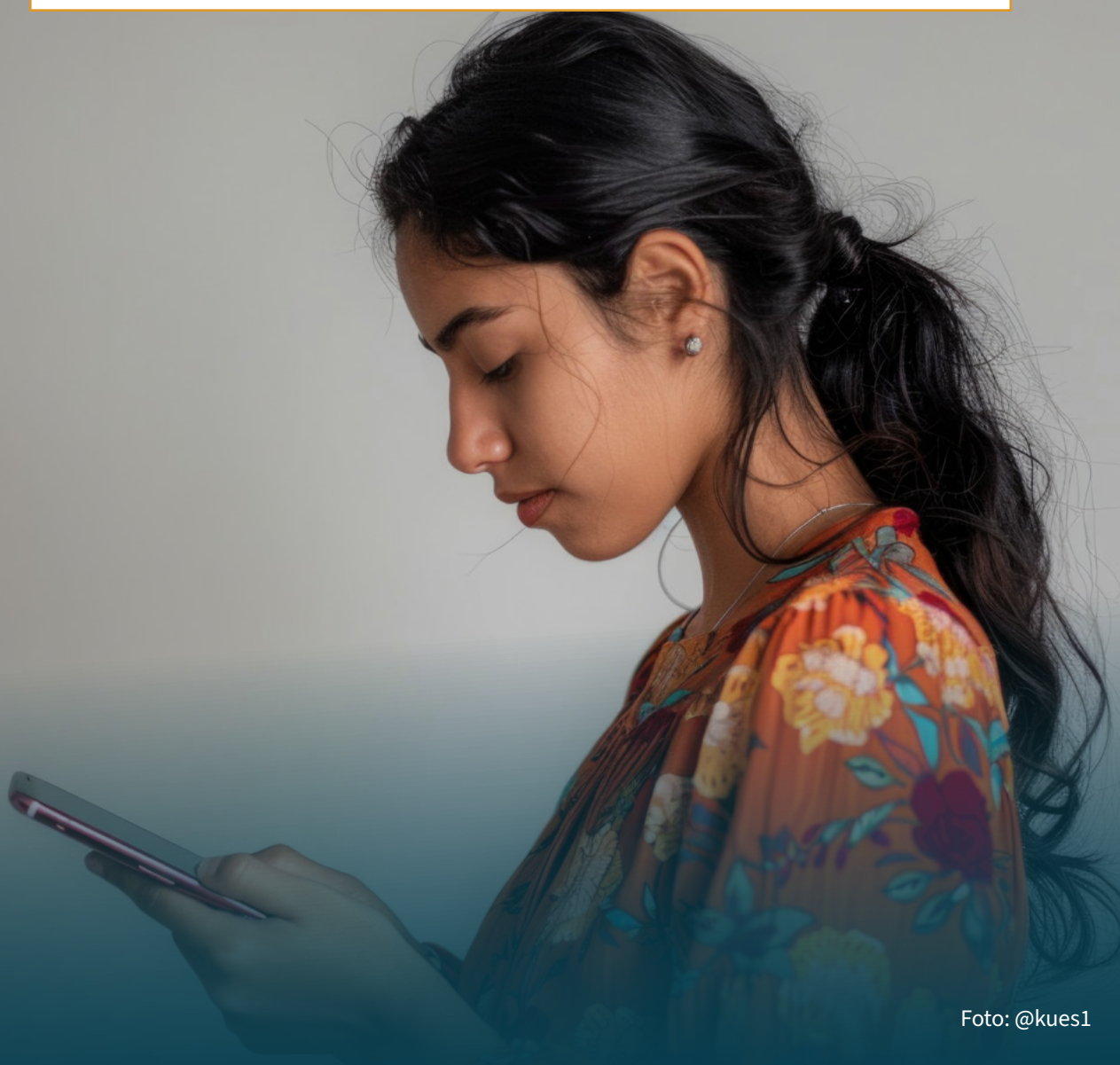


Foto: @kues1

Epílogo

Concluimos este diagnóstico recuperando el objetivo más amplio del documento: **en momentos de revisión regional sobre los temas comerciales y laborales, la voz del sector social importa, agrega valor al debate y aporta sustantivamente con propuestas orientadas a asegurar una visión de derechos humanos** en los acuerdos entre los tres países.

Este documento proporciona un análisis y propuestas en cuatro de los temas fundamentales dentro de los varios tópicos que están presentes en esta coyuntura de revisión regional: la reforma laboral en México, el trabajo forzoso, los sistemas de trabajo temporal y la discriminación en el ámbito laboral.

Basado en evidencia, análisis de las oportunidades que se abren, así como con formulación de propuestas concretas, buscamos desde la *Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC* que este diagnóstico sea referencia de la participación del sector social con lógica responsable, profesional y que detone más debate, más diálogo, más interlocución en-



Foto: ProDESC

tre los actores participantes en la revisión del T-MEC, así como aquellos otros colectivos que se verán afectados por los acuerdos gubernamentales.

Lo que detona la presentación de este diagnóstico desde la *Coalición* es el poder asegurar, mediante la información, el análisis y propuestas laborales robustas, el diálogo multi-actor para lograr las condiciones laborales dignas en la región de Norteamérica.

Las organizaciones, colectivos y personas expertas que conformamos esta

Coalición estamos convencidas de que es la organización y articulación de personas trabajadoras la forma como las problemáticas laborales podrán resolverse de fondo y más allá de coyunturas; es decir, es mediante la generación y organización del poder colectivo como se pueden estructurar las respuestas de fondo que se requieren. Este documento es prueba de ese corazón que mueve a esta amplia Coalición: la organización del poder colectivo de personas trabajadoras.

Anexo 1

Relación de casos presentados ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Automotriz	Tornel	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Hulera Tornel, SA de CV	Ciudad de México y Estado de México	Enero 2025
	Akwel	Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Especializados C.T.M.	Ciudad Juárez, Chihuahua	Noviembre 2024

Relación de casos presentados
ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Automotriz	Bader	Ex trabajador de la empresa Bader	León, Guanajuato	Agosto 2024
	Pirelli	Liga Sindical Obrera Mexicana e International Lawyers Assisting Workers Network	Silao, Guanajuato	Julio 2024
	Volkswagen	10 personas trabajadoras que habían sido despedidas	Puebla, Puebla	Abril 2024
	Fujikura	Comité Fronterizo de Obreros	Comité Fronterizo de Obreros	Noviembre 2023
	Autoliv Steering Wheels Mexico, S. de R.L. de C.V.	Transformación Sindical	Querétaro, Querétaro	Octubre 2023
	Asiaway	Liga Sindical Obrera Mexicana e International Lawyers Assisting Workers Network	San Luis Potosí, San Luis Potosí	Septiembre 2023

Relación de casos presentados

ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Automotriz	Teklas	Liga Sindical Obrera Mexicana	Aguascalientes, Aguascalientes	Agosto 2023
	Yazaki	Casa Obrera del Bajío	León, Guanajuato	Mayo 2023
	Draxton México	Gobierno de Estados Unidos (Representante comercial de EU, Katherine Tai)	Irapuato, Guanajuato	Julio 2023
	Goodyear	La Liga Sindical Obrera Mexicana	San Luis Potosí	Abril 2023
	VU Manufacturing	Liga Sindical Obrera Mexicana y el Comité Fronterizo de Obreras	Piedras Negras, Coahuila	Junio 2022
	Unique Fabricating	Transformación Sindical	Querétaro, Querétaro	Febrero 2023
	GM Silao	Gobierno de Estados Unidos	Silao, Guanajuato	Mayo 2021
	Tridomex	AFL-CIO y otros grupos	Matamoros	Mayo 2021
Electrónico	Panasonic Automotive Systems	Rethink Trade y el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios “Movimiento 20/32”	Reynosa, Tamaulipas	Abril 2022

Relación de casos presentados
ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Aviación	MasAir (Aerotransportes MAS de Carga S.A. de C.V.)	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México	Ciudad de México	Julio 2023
Cementerio	Odisa	Confederación Regional Obrera Mexicana	Hidalgo	Septiembre 2024
Minería	Minera Tizapa S.A. de C.V.	Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (conocida como Los Mineros)	Zacazonapan	Marzo 2024
	San Martín (Grupo México)	Federación Americana del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales, United Steelworkers y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana	Zacatecas	Mayo 2023

Relación de casos presentados

ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Armamento	Industrias Tecnos	Sindicato Metálicos y su confederación sindical, la Unión de Federaciones y Sindicatos de México	Cuernavaca, Morelos	Mayo 2024
Siderúrgico	Servicios Industriales González	Sindicato Nacional de Trabajadores del Ramo de Transporte en General, La Construcción y sus Servicios or SNTTYC	Nuevo León	Febrero 2024
	Teksid Hierro de México (Hierro para sector automotriz, grupo FIAT)	United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, la Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexican	Frontera, Coahuila	Mayo 2022

Relación de casos presentados
ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la que	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Indumentaria	Industrias del Interior, S. de R.L. de C.V. 2000 (INISA 2000)	Frente Auténtico del Trabajo y el Sindicato de Industrias del Interior	Aguascalientes	Mayo 2023
Vidriera	Vidrio Decorativo Occidental	Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios y otros sindicatos y organizaciones de México y Estados Unidos	Matamoros	Octubre 2024
Construcción	Saint Gobain México, S.A. de C.V.	AFL-CIO, United Steelworkers y Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México.	Cuautla	Septiembre 2022
Fabricación de componentes e ingeniería de precisión: Automotriz Aeroespacial Energía Construcción Equipos hidráulicos y médicos.	Impro Industries	La Liga Sindical Obrera Mexicana e International Lawyers Assisting Workers Network	San Luis Potosí	Junio 2024

Relación de casos presentados

ante el Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la que	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Alimentación	RV Fresh (Guacamole)	Sindicato MP y su confederación sindical, la Confederación Central Nacional.	Michoacán	Enero 2024
Telecomunicaciones	Atento Servicios, S.A. de C.V. (Call Centers)	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana	Pachuca de Soto, Hidalgo	Diciembre 2023
Ingeniería industrial y tecnológica para diversas industrias	Tecnología Modificada, S.A. De C.V	Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria y Servicios "Movimiento 20/32"	Nuevo Laredo	Septiembre 2023

*Mecanismo Laboral
de Respuesta Rápida
México-Canadá*

Sector	Empresas	Persona o colectivo que presenta la queja	Entidad federativa y País	Fecha de presentación de la queja
Automotriz	Fränkische Industrial Pipes (FIP) México	Unifor junto con el Sindicato Independiente Nacional De Trabajadores Y Trabajadoras De La Industria Automotriz (SINTTIA	Silao, Guanajuato	Marzo 2023

