

# El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Conceptualizando su presente e hipótesis sobre sus escenarios futuros

## The Rapid Response Labor Mechanism. Conceptualizing its Present and Hypothesizing its Future Scenarios

ALEX COVARRUBIAS V.\*

### RESUMEN

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) fue acordado por México, Estados Unidos y Canadá como parte de los arreglos laborales convenidos durante los procesos de renovación y firma del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Con treinta casos de denuncias por violaciones de derechos laborales, negociaciones, paneles y acuerdos de remediación, se ha convertido en la nueva institución del trabajo más visible en México; empero, hay una ausencia de estudios que nos digan qué es el MLRR, qué puede hacer y cómo puede evolucionar. Este análisis aporta un marco conceptual que contribuya a cubrir ese vacío; lo ubica como una nueva estructura de gobernanza basada en la manipulación de costos de transacción para un comercio justo con derechos laborales, condicionado por una red compleja de oportunismos, riesgos morales, asimetrías de poder y recursos, trayectorias dependientes, conformismos e incertidumbres. Desde ahí, y con evidencia de los casos presentados, avanza cuarenta hipótesis que tasan su desempeño actual y proponen sobre sus posibles impactos futuros.

**Palabras clave:** MLRR, T-MEC, derechos laborales, gobernanza, comercio justo, asimetrías.

### ABSTRACT

The Rapid Response Labor Mechanism (RRLM) was agreed upon by Mexico, the United States, and Canada as part of the labor provisions established during the renegotiation and signing of the United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA). With 30 cases involving complaints of labor rights violations, negotiations, panels, and remediation agreements, the RRLM has emerged as the most prominent labor institution in Mexico. However, there is a notable lack of studies exploring what the RRLM is, what it can achieve, and how it may evolve. This study provides a conceptual framework to address this gap. It positions the RRLM as a novel governance structure based on the manipulation of transaction costs to promote fair trade with labor rights, conditioned by a complex network of opportunism, moral hazards, power and resource asymmetries, path dependencies, conformism, and uncertainties. Building on this framework and evidence from the cases presented, the study advances 40 hypotheses that assess its current performance and propose potential future impacts.

**Key words:** RRLM, USMCA, labor rights, governance, fair trade, asymmetries.

\* El Colegio de Sonora; <acova@colson.edu.mx>.

## PRESENTACIÓN

El MLRR se ha convertido en la institución de trabajo más visible en México desde el T-MEC y los arreglos laborales de él derivados, incluyendo el mandato de una reforma a la Ley Federal del Trabajo de México (LFT) e instituciones que garanticen la observancia de los derechos fundamentales del trabajo. El MLRR permite que oficinas y representantes de los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá denuncien violaciones de los derechos de libre asociación y negociación colectiva en una instalación (empresa) específica (Artículo 31-A.2 del Anexo 32-A del T-MEC). Empero, puesto que el MLRR está dirigido para actuar sobre México frente a tales violaciones, las contrapartes pueden convocar al gobierno mexicano y a la empresa en cuestión a atender en plazos perentorios tales denuncias.

De la visibilidad del MLRR hablan los casos y la atención que ha capturado por parte de los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, así como por representaciones empresariales y de los trabajadores.

El MLRR ha devenido también en la nueva institución del trabajo actuante en México más eficiente, habida cuenta de sus números básicos de casos presentados contra casos resueltos. En efecto, a noviembre de 2024 (cierre de este estudio), habían pasado por el MLRR treinta casos (veintiún de ellos en el sector automotriz). Entonces, veinticuatro casos se habían cerrado y seis permanecían activos —principalmente por ser recientes, si bien uno de ellos en un panel de arbitraje. El hecho relevante es que de los treinta casos sólo tres se habían cerrado sin acuerdos o con ruptura de éstos o salida de alguna de las partes. Ello significa que en sus datos más elementales el MLRR alcanzaba un índice de efectividad (dado por el número de casos resueltos *versus* casos presentados) elevado; esto es del 90 por ciento. Aún si inscribimos en este grupo el caso que se encontraba en un panel de arbitraje, el índice apenas descien- de al 87 por ciento.<sup>1</sup>

Un elemento que habla también de la eficiencia del MLRR es la rapidez con que actúa. Haciendo honor a su nombre, el MLRR está programado para resolver asuntos en un promedio de cinco a seis meses (cfr. *Rethinking Trade*, 2022: 2). Contra los números en años que la resolución de una disputa laboral puede tomar en México o Estados Unidos,<sup>2</sup> la mayoría de los casos presentados por el MLRR se han resuelto en un tiempo menor a cuatro meses.

<sup>1</sup> El caso corresponde a la empresa española Atento Call Center, en la cual las autoridades de Estados Unidos y México han diferido sobre la persistencia de denegación de derechos laborales, por lo que los primeros han pedido el arbitraje de expertos laborales.

<sup>2</sup> México viene de una historia de juicios laborales que se ha estimado duraban en promedio cuatro años, según las mismas autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Con el paso del sistema de justicia laboral al Poder Judicial, se espera que los juicios ocupen ahora un máximo de seis meses (STPS/SE,

Por otra parte, el grueso de los casos presentados (veintinueve) han provenído del gobierno de Estados Unidos y de actores laborales y de activismo social de ese país. Frente a este protagonismo, la actuación de la contraparte canadiense ha sido marginal.<sup>3</sup> Los análisis sobre el MLRR apenas inician.

En los estudios disponibles se localizan seis órdenes de acentos: uno que coincide en notar que los casos activados por el MLRR han traducido beneficios tangibles para los trabajadores, quienes han podido avanzar sus derechos de libertad de asociación y negociación colectivas, obtener mejores salarios y beneficios contractuales (USTR, 2024; Davis *et al.*, 2023;<sup>4</sup> Myers, 2023; Santos, 2023; Bensusán, 2023; Polaski, 2023, entre otros). Anner y Fischer-Daly (2023) enfatizan los alcances positivos del MLRR sobre la voz de los trabajadores, la cual se ve potenciada.

Polaski *et al.* (2022) y Polaski (2023) abren una veta diferente de apreciación al colocar al T-MEC y sus instituciones del trabajo, y más en específico el MLRR, como un nuevo modelo de gobernanza laboral en Norteamérica, con el potencial de remediar violaciones laborales y trasladar crecimiento comercial en convergencia de estándares de vida al alza en la región. En otra variante, Covarrubias (2021) lo registra junto a los arreglos laborales del T-MEC, como representando una tercera generación de los acuerdos introducidos por Estados Unidos en sus tratados comerciales, estableciendo mecanismos vinculantes para un comercio justo.

Un tercer acento se dirige a advertir las limitaciones de las acciones del MLRR. Como señala Bensusán (2023: 11-12) “el MLRR ofrece un alcance limitado si se piensa en su escaso número de quejas, pero (con) resultados rápidos y favorables a los intereses de los trabajadores”. Las limitaciones se enfocan desde dos ángulos: uno acentúa las dificultades del MLRR para llegar al inmenso mar de trabajadores que están fuera del alcance de las instalaciones específicas donde se ha originado una queja (Davis *et al.*, 2023; LeClercq *et al.*, 2024, entre otros). Otro ángulo debate sus capacidades para contribuir a una disrupción en las estructuras mayores del régimen industrial y laboral del país (Covarrubias, 2023).

El estudio de LeClercq, Covarrubias y Quintero (2024: 4-5) sobre las opiniones de los trabajadores automotrices mexicanos respecto al MLRR y los cambios laborales, advierte que gran parte de los trabajadores no saben del MLRR y que, en general, no

---

2019). Si bien se ha progresado al respecto, hacen falta estudios precisos para hablar del avance en tiempo que han adquirido los juicios en México. En Estados Unidos, a pesar de que el sistema de justicia laboral es diferente al mexicano, un juicio puede extenderse por años (cfr. LeClercq, 2023: 47).

<sup>3</sup> Sobre la participación de Canadá en el MLRR véase Trew *et al.* (2024).

<sup>4</sup> El Congreso de Estados Unidos creó en 2020 el Independent Mexico Labor Expert Board (IMLEB) para evaluar la implementación de la reforma laboral y el cumplimiento de las obligaciones respectivas en México. Ha producido dos reportes (julio de 2021 y 20 de marzo de 2023; aquí citamos el segundo).

están teniendo información ni entrenamiento suficiente sobre las reformas, procesos de legitimación y nuevas instituciones del trabajo que les pueden apoyar.<sup>5</sup>

Otros estudios subrayan la virtud innovadora del MLRR en el sentido de hacer a las empresas —y no a los gobiernos— responsables de los acuerdos del tratado comercial (Myers, 2023), en materia de derechos laborales. Claussen (2023) en este punto lo denomina “herramienta de responsabilidad corporativa”.

Un grupo de especialistas enfatiza el carácter asimétrico del MLRR. Alcalde (2023: 25) nota que sus reglas están “... sustentadas en la unilateralidad y discreción por parte de las autoridades norteamericanas, tales como la imposición automática de sanciones a las empresas sin cumplir con reglas del debido proceso [...], así como a la disparidad de trato entre los tres países”. Es un sentimiento que comparten autores como LeClercq (2023), Trew *et al.* (2024), Bensusán (2023) y Santos (2023), entre otros.

Este mapeo de la literatura sobre el MLRR permite ver las vetas ricas de apreciación e interés que viene concitando su operación. Sin embargo, una laguna notable es la ausencia de estudios conceptuales sobre lo que es el Mecanismo. La mayoría de los trabajos parece obviar tal ausencia, como si lo que es el MLRR estuviera dado, o como si existiera una visión compartida al respecto. Es una paradoja intelectual. Mientras existe un amplio consenso sobre la importancia del MLRR para los derechos laborales del T-MEC, y más ampliamente del comercio transfronterizo, no hay aproximaciones conceptuales que ayuden a navegar en los acercamientos e interpretación del MLRR. Es una ausencia relevante porque, para empezar, el MLRR es una nueva institución laboral sin precedentes en los acuerdos de libre comercio; para continuar porque, si se parte de visiones erróneas sobre lo que es el MLRR, se puede sesgar el análisis y pedirle lo que no puede hacer.

Por eso, la premisa de partida de este estudio es que para establecer una evaluación más precisa del MLRR hacen falta estructuras analíticas que definan lo que es, para desde ahí poder emprender la tarea de tasar más apropiadamente los alcances e impactos de sus objetivos, así como proyectar su probable futuro. Aquí nos dirigimos a aportar un marco conceptual que contribuya a cubrir aquella laguna y tasar su desempeño actual y proyectar sus posibles impactos futuros. No es un camino por completo desierto. Polaski *et al.* (2022) han definido al MLRR como un nuevo modelo de gobernanza laboral para la región. Polaski (2023) ha dado un paso adicional al definirlo como una nueva aproximación para la gobernanza transfronteriza de derechos

<sup>5</sup> Empero, estos autores advierten el efecto positivo del MLRR: “en las plantas donde se aplica el MLRR, tendían a conocer mejor las reformas de la legislación laboral, así como sus derechos y procesos concomitantes [...] Asimismo, tendían a considerar más favorablemente a sus representantes en las negociaciones contractuales y sus condiciones de trabajo”.

laborales; luego ha procedido a evaluarlo en términos de efectividad, legitimidad y soberanía. Pero estas premisas siguen careciendo de conceptos ordenadores.

## MÉTODO Y ESTRUCTURA DEL ARGUMENTO

Pretendemos un marco conceptual que reúna premisas teóricas que puedan conducir a nuevos constructos para obtener la mejor apreciación de lo que emerge (Sovacool *et al.*, 2018; Kivunja, 2018). Partimos de desentrañar la trama contractual y de objetivos del MLRR y advertir las dificultades de su evaluación; entonces procedemos a derivar constructos como conceptos ordenadores, en la sección segunda. A este fin trabajamos sobre un grupo de teorías sociales siguiendo una aproximación de fertilización cruzada multidisciplinar. Asumimos que nuestras teorías sociales, de alcance intermedio por definición, crecen de la hibridación disciplinar, más aún tratándose del abordaje de fenómenos emergentes con múltiples determinaciones como el MLRR.

Las teorías que utilizamos son sobre estructura de gobernanza, costos de transacción, disuasión/contención criminal, externalidades económicas, agencia, efecto demostración (efecto dominó o Ripple), sistemas complejos; así como teorías de transiciones en sistemas sociotécnicos y trayectorias dependientes, dependencia de recursos, ecologías e isomorfismos organizacionales, voz y recursos de poder.

En la sección tercera desarrollamos estas teorías y las desdoblamos en conceptos aplicados al MLRR. Son coordenadas conceptuales que proporcionan una manera de mirar y evaluar nuestro fenómeno en cuestión a cinco años de su funcionamiento, para enseguida explicarlo y, desde ahí, proyectarlo. Es lo que hacemos en la sección cuarta del estudio, con la intención de proponer sobre los posibles caminos que pueden detener o potenciar el MLRR, de forma que desdoblamos los constructos en un abanico de hipótesis (Hos), confrontados con los datos y evidencia existente de los casos del MLRR.

El análisis que efectuamos va así de la deducción-temática conceptual (Grant y Booth, 2009) a la inducción interpretativa de orden cualitativo. Por eso, la sección quinta de conclusiones regresa a las hipótesis para condensarlas en lo que podemos llamar escenarios en competencia (Chevalier, 2016).

## LA TRAMA CONTRACTUAL Y DE OBJETIVOS DEL MLRR Y LOS PROLEGÓMENOS DE SU EVALUACIÓN

Los arreglos laborales del T-MEC contienen dos nuevas instituciones de regulación laboral de gran alcance e implicaciones. Hablamos de la regla de origen laboral y el MLRR

como mecanismo supranacional de respuesta a presuntas violaciones de los derechos del trabajo relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva en cualquier “instalación (fábrica o empresa) cubierta” dentro de los llamados sectores prioritarios. Ambas poseen contenidos innovadores cuyo alcance no tiene parangón en la historia de acuerdos de libre comercio. La regla de origen laboral, conocida como valor de contenido laboral (vcl), demanda que un 40 o 45 por ciento (de camiones y vehículos ligeros, respectivamente) del valor o contenido de un vehículo se ensamble en plantas con salarios de al menos dieciséis dólares la hora. Los acuerdos laborales quedaron establecidos en el Cap. 23 Laboral y en los Anexos 31-A y 31-B lo relativo al MLRR.<sup>6</sup>

El MLRR fue impuesto desde el Congreso estadounidense con el apoyo de sus contrapartes canadienses, como una condición de último momento para lograr la aprobación del nuevo tratado, y vencer las resistencias internas que indicaban que México continuaba siendo un violador de los derechos laborales.

El gobierno mexicano se comprometió en el Anexo 23-A del tratado a “garantizar que sus trabajadores puedan acceder a una contratación colectiva auténtica, para lo cual es indispensable la existencia de una efectiva democracia sindical y el ejercicio pleno de la libertad de asociación...” (STPS, SE, 2021: 2). El MLRR quedó establecido, entonces, como un instrumento asimétrico, dirigido a colocar el lente de observancia y exigencias en materia laboral sobre México.

Visto como la tercera generación de arreglos laborales introducidas por Estados Unidos en el marco de sus acuerdos de libre comercio con otras naciones (Covarrubias, 2021), el MLRR innova en tres frentes. Primero, establece un proceso vinculante para atar el acceso al mercado al cumplimiento del primero de los derechos fundamentales en el trabajo, esto es, la libertad de asociación y de negociación colectiva. Segundo, es aplicable no a una nación, sino a empresas señaladas por ser *instalaciones específicas* donde se cometen las presuntas violaciones a los derechos indicados. Tercero, coloca la carga de la prueba en la empresa en cuestión.

De acuerdo con documentación oficial de la United States Office of the Trade Representative (USTR, 2024), el MLRR responde al concepto de una política comercial centrada en los trabajadores y —por otra parte— se dirige a empoderarlos. Al efecto, se propone ser un medio de comunicación entre cualquier trabajador o colectivo y las oficinas comerciales y de representación laboral de Estados Unidos. Ahora bien, el Mecanismo no necesita de la voz de los trabajadores para plantear una queja; “las partes” pueden actuar de suyo cuando y donde presuman, “de buena fe”, que existe una denegación de derechos.

<sup>6</sup> El presente estudio no aborda el tema del vcl.

El MLRR busca emplazar medios e instrumentos de gobernanza para el comercio transfronterizo que contribuyan a sacar los salarios, en última instancia, de las ecuaciones de competitividad. Se pretende así impedir que las violaciones de derechos laborales y salarios a la baja actúen como una vía de *dumping* social para desequilibrar el piso de los intercambios de bienes y servicios transfronterizos.<sup>7</sup>

Rescapitulando. Se puede establecer que el MLRR trabaja sobre tres objetivos: contribuir a que se cumplan los derechos de libre asociación y negociaciones colectivas, empoderar a los trabajadores y contribuir a sacar a los salarios de las ecuaciones de competitividad de las empresas. Empero, el MLRR pretende no sólo ser factor que haga la diferencia en materia de observancia de los derechos laborales en las instalaciones específicas que van siendo objeto de su activación, sino desde ahí proyectar un mensaje al conjunto de actores del régimen de relaciones industriales y de trabajo (RRIL), de tal forma que contribuya a la transformación de sus prácticas vía la observancia de la ley laboral.

Habida cuenta de estos objetivos y de la naturaleza extraordinariamente compleja y ambiciosa de su trazo, evaluar el progreso del MLRR no es una tarea sencilla; más aún porque los ámbitos de tales objetivos pertenecen e intersecan con los ámbitos del RRIL del país todo.

Adicionalmente, el cambio de tales regímenes no es asequible en el corto y medio plazos. Tras ello subyace el que los RRIL se transforman en transiciones (sociotécnicas) de largo plazo, en las que las decisiones y acciones de sus actores principales resultan decisivas para eventualmente vencer las legacías, resistencias, mecanismos de cierre, retornos en escala, trayectorias tecnológicas e industriales, nodos de poder y configuraciones valorativas sobre las que está anclado un régimen dominante (Covarrubias, 2023; Covarrubias *et al.*, 2025).

En suma, las vías para alcanzar los objetivos que interesan al MLRR están más allá del Mecanismo en sí mismo, si bien éste puede contribuir a su evolución y realización. Estos prolegómenos que circundan la actuación del MLRR obligan a definir un marco conceptual y una metodología ad hoc tal que permita ponderar y mensurar adecuadamente sus impactos.

## UN MARCO CONCEPTUAL PARA SITUAR EL MLRR

Para evaluar el MLRR se necesita definir conceptualmente lo que es y los alcances de su operación. Pongamos a trabajar nuestras teorías sociales.

<sup>7</sup> Este objetivo del MLRR puede ser visto en las declaraciones de la representante comercial de Estados Unidos, Katherine Tai, en ocasión de los casos presentados y resueltos bajo el MLRR. Cfr. BILA (2024).

## El MLRR como nueva estructura de gobernanza (EG) y de costos de transacción (CT) del comercio transfronterizo

Definimos que el MLRR es una nueva estructura de gobernanza (EG) para promover un comercio transnacional justo, manipulando los costos de transacción (CT) de los actores productivos, empezando con las empresas (pero no sólo ellas), en camino de provocar que se respeten y apoyen los derechos laborales. Como nueva EG el Mecanismo define reglas, asigna roles y crea atribuciones. Al hacerlo sobre las estructuras del comercio y sus agentes transfronterizos crea un nuevo tramado de CT. En la teoría clásica de CT las transacciones son la unidad primaria de análisis y los contratos que las norman vehículos relacionales que definen y descansan en una EG. De forma que al especificar una tenemos que especificar la otra y viceversa (cfr. Williamson, 1981).

Los CT son todos los costos en que pueden incurrir los actores productivos para efectuar (principio de realización) una transacción en el mercado. En otras palabras, son costos agregados a las ecuaciones (comprendidas de costos) de producción, en que se incurre porque el mercado es imperfecto, la información imperfecta y los actores oportunistas al ofrecer la información a su alcance, así como lo son al formar y ejecutar un contrato. Entendido como externalidades económicas, son costos indirectos de las transacciones incluyendo costos de información, costos de negociación, costos de decisión, costos de monitoreo o vigilancia, y costos de aplicación y observancia de un contrato (Dahlman, 1979). La oportunidad y el oportunismo se encuentran asociados de suyo con administrar un contrato ineficiente hasta que un acuerdo nuevo es reconocido como aceptable (Rindfleisch, 2019).

Un ángulo adicional de observación lo obtenemos desde las asimetrías de información y dependencias entre el *principal* y *agente*, con sus diferentes configuraciones de riesgos morales (*Moral Hazards*). Una y otras llevan al agente a incrementar sus grados (riesgos) de oportunismo en búsqueda de beneficios y ventajas más allá de los costos directos que el mercado asigna a sus transacciones (cfr. Eisenhardt, 1989). Son riesgos que, traducidos en hechos consecuenciales, le toca pagar al principal, más aún tratándose de costos sociales, pues sus consecuencias derivan al gobierno por su inevitable rol de principal.

El objetivo de un comercio justo es el subrayado de transacciones transfronterizas que sacan los salarios de las ecuaciones de competitividad, para no permitir los sesgos del oportunismo y riesgos morales del *dumping* social que, al vulnerar los derechos de los trabajadores, atrapan ventajas espurias. El comercio justo así concebido es la condición de transacciones que pueden traducirse en beneficios para todos.

Se ha señalado que el MLRR hace responsable a las empresas de los acuerdos en materia de derechos laborales (Myers, 2023; Claussen, 2023; Polaski, 2023, etc.); mas

el hecho de que el MLRR sea aplicable a las empresas y no a los gobiernos, no releva a éstos de responsabilidades —como tampoco releva a sindicatos involucrados en un caso en conflicto. Más aún, no los releva de CT.

Para lograr sus objetivos el MLRR acciona dos líneas que intersecan entre sí. La primera indica que para inducir a los actores productivos y de gobierno a adoptar una conducta apegada a la letra de lo acordado en un (el) tratado comercial se deben elevar sus CT. La segunda asume que detectar, calificar, remediar y eventualmente sancionar las conductas violatorias de los derechos laborales en casos singularizados a nivel de empresa (*single out*), es una vía adecuada para alcanzar sus objetivos. La primera premisa confía en el poder de las configuraciones de reforzamientos diferenciados (negativos y positivos) para incentivar conductas; la segunda supone que funcionan los efectos demostración de conductas inducidas en perspectiva de provocar efectos de emulación, en cascada o, si se quiere, en ondas expansivas de dentro hacia afuera —como en el efecto *ripple*.

Empero, en un nivel más primario la efectividad del MLRR, como la de toda autoridad y EG, depende de la medida en que su aplicación consiga lo que desde la teoría clásica de disuasión criminal (*deterrence* de Becarria a Hobbes, etc.) establece como condicionales para una intervención legal efectiva; esto es, mandar un mensaje de certeza, severidad y rapidez en su accionar (Nagin, 2013; NIJ, 2016). Luego, la capacidad disuasoria y de contención de conductas violatorias de derechos del Mecanismo dependerá del mensaje de certidumbre que envíe a violadores *de facto* y potenciales en el sentido de que serán atrapados y pagarán por sus faltas.<sup>8</sup>

Partamos de un resumen de las reglas, roles y atribuciones del MLRR para enseguida pasar a ubicar en más detalle sus CT.

La regla principal que introduce el MLRR es la relativa a la obligación de las instalaciones específicas que participan en el comercio de Norteamérica de respetar los derechos a la libre asociación y negociación colectiva de sus trabajadores, so pena de enfrentar restricciones aduanales, ser sancionada y eventualmente vetada de acceso al mercado estadounidense o canadiense. Para su invocación, basta la presunción de una denegación de derechos y la carga de la prueba cae en la empresa demandada. Si bien quien o quienes demandan la intervención del Mecanismo deben presentar evidencia “creíble y suficiente” de que sus derechos han sido violados (USTR, 2024). Los gobiernos de Estados Unidos y Canadá no necesitan esperar a recibir una queja o que algún trabajador o voces en su representación coloquen una demanda. Conforme al Artículo 31-A.2 del Anexo 32-A del T-MEC (sobre “Denegación de Derechos”)

<sup>8</sup> Es la dependencia que ocurre a cualquier autoridad en posición de penalizar o sancionar. De acuerdo con NIJ (2016), la evidencia científica dice que este mensaje tiene un efecto de contención y persuasión mucho más poderoso que los castigos y/o penalizaciones mismas.

“el Mecanismo aplicará siempre que una *Parte* ... considere *de buena fe* que los trabajadores de una *instalación cubierta* les ha sido negado el derecho de libre asociación y negociación colectiva [...]”.<sup>9</sup> Los gobiernos de Estados Unidos y Canadá se imponen treinta días máximo para responder una queja y determinar si procede —en cuyo caso la elevarán como denuncia por denegación de derechos frente al gobierno mexicano.

En materia de roles y actores, el punto crítico del MLRR es que Estados Unidos y Canadá pueden congelar las cuentas aduanales de la empresa demandada por violaciones desde el momento que presentan o reciben una queja y la han aceptado como procedente. Enseguida, como parte del plan de remediación que eventualmente se imponga, pueden suspender el tratamiento arancelario preferencial e imponer sanciones a sus bienes y servicios. El círculo puede llegar a cerrarse bloqueando el acceso al mercado de exportación/importación de la empresa en cuestión, en la eventualidad de que la empresa falle en cumplir el plan de remediación o viole sucesivamente los derechos colectivos de los trabajadores.

Activado el mecanismo, las autoridades mexicanas tienen diez días para decidir si aceptan la denuncia como procedente y cuarenta y cinco días para responder y acordar con los actores involucrados un plan de remediación. Este plan habrá de someterse a las autoridades del país denunciante para su aprobación y debe contener el compromiso de las partes del lado mexicano para supervisarlos y cumplirlos.

Si la implementación del plan de remediación es satisfactoria para la parte reclamante, se cierra el caso. Si no lo es, Estados Unidos o Canadá pueden imponer sanciones comerciales unilaterales, con sólo avisar quince días antes a México. De no llegar a un acuerdo sobre lo procedente de la denuncia o el curso de remediación, cualquiera de las partes puede pedir la integración de un panel laboral de expertos. Si el panel confirma la existencia de una denegación de derechos, Estados Unidos o Canadá pueden imponer sanciones incluyendo la suspensión de preferencias arancelarias o la penalización sobre productos o servicios. De ahí que interesa observar cómo tal EG, al articular reglas, roles y atribuciones para garantizar la observancia de aquellos derechos, no sólo determina CT económicos directos —esto es, congelación de cuentas aduanales, bloqueos y costos de sanciones para las empresas que violen los derechos laborales de manera probada—, sino que deriva también CT indirectos para ellas y el resto de los actores —es decir, de gobiernos y (organizaciones de) trabajadores, de México en particular. Son las externalidades relacionadas con la administración de información, la negociación (previa a) y las decisiones; el monitoreo de los oportunismos, así como la ejecución y seguimiento de un contrato.

<sup>9</sup> La buena se interpreta como la confianza que las partes depositan una en la otra, lo que implica un compromiso de actuar con probidad y honradez. El principio establece el compromiso de las partes de no obtener beneficios indebidos a partir del tratado.

Ahora bien, el MLRR al elevar los CT privados de instalaciones específicas, deriva costos sociales (*spillovers*) de gobernanza y de relación entre principales y agentes. En adición, los tres actores deben asumir los costos agregados de tratar con los riesgos morales (*moral hazards*) de los nuevos interlocutores que puedan haber emergido o emerger de los procesos generados por la activación del MLRR.

Por último, gobierno, empresas y sindicatos deberán pagar costos de reputación implicados en los cursos que puedan tomar las denuncias, en tanto su prestigio o credibilidad sufrirá mientras se confirme la existencia de una denegación de derechos que señale a uno u otro. Sensu contrario, un sindicato como agente y parte demandante en un caso del MLRR, podrá ver incrementada su reputación en la medida en que su caso prospere. Debe notarse que esta gama de costos y riesgos morales pueden eventualmente revertirse al Mecanismo mismo. Sobre todo cuando sus acciones sean puestas en duda y pase a tomar un rol de dependencia de los juicios y decisiones que tomen los actores y los gobiernos.

#### LOS EFECTOS, DEMOSTRACIÓN Y ARRASTRE DEL MLRR Y SUS FRENOS SOCIOTÉCNICOS Y DE TRAYECTORIAS DEPENDIENTES

Como he notado, el MLRR supone que al individualizar empresas (*single out*) en casos de violaciones laborales (evaluarlos, remediarlos y sancionarlos de ser necesario), funcionarán los efectos demostración que derivan de los eventos de conductas inducidas. El efecto demostración asume la difusión de conductas y hábitos que derivan de la observación de prácticas o conductas que inspiran emulación (Mason, 2000; Rayhan, 2023). El problema por capturar es bajo cuáles condiciones puede tener lugar tal reproducción e imitación y ser potenciada.

Una aproximación a este problema es aprehensible desde la teoría de sistemas complejos. Por ella podemos reconocer el relieve de las condiciones iniciales en las evoluciones posteriores de los sistemas y eventualmente en su reorientación radical. Sabemos que las interacciones de los componentes de un sistema pueden crear circuitos de retroalimentación dentro de los cuales pequeños cambios en lunares de un sistema pueden amplificarse y difundirse, conduciendo a transformaciones de gran calado (Ladyman *et al.*, 2013; Holland, 2014; Scheffer *et al.*, 2012).

Sin embargo, otra gama de efectos y redes concatenados se mueve en sentido contrario a la disrupción del sistema, y actúa provocando su estabilización y reproducción en el tiempo. Desde la teoría de transiciones sociotécnicas, sabemos que estas redes de resistencia del status quo interesan los circuitos de enfriamiento y amortiguación

que, a diferencia de los circuitos que promueven el cambio, impulsan la disipación de los eventos y sus impactos.

La perspectiva sociotécnica de las transiciones sostenibles subraya que la transformación es un proceso de largo plazo, pues entraña disrupciones múltiples en escalas de la industria, los actores, los mercados y los equilibrios de poder (Oers *et al.*, 2021; Geels y Schot, 2007).<sup>10</sup> Implica, por tanto, mucho más que el cambio de una trayectoria institucional a otra, como por ejemplo sería el cambio de leyes e instituciones del trabajo en México, y la introducción y despliegue del Mecanismo.

La transformación y eventual disrupción de un régimen laboral e industrial (como el mexicano) supone cambios en el sistema industrial, los acuerdos políticos, las estructuras de mercado y demanda, los mecanismos de gobernanza, así como en los valores sociales, los marcos de referencia y los procesos de legitimación (Covarrubias y Ramírez, 2020).

Al mismo tiempo los impulsos de transformación son contenidos por impulsos que abonan por la continuidad y el afianzamiento de los regímenes y grupos de poder hegemónicos. Estos van de mecanismos de adaptación y conformidad a resistencias, mecanismos de cierre, retornos en escala, trayectorias tecnológicas e industriales, nodos de poder y configuraciones valorativas sobre las que está estructurado un régimen. Desde la perspectiva de las ecologías organizacionales, la capacidad de adaptación es el problema central del funcionamiento de los ecosistemas (Hannan y Freeman, 1977). Todavía más, puede derivar en la búsqueda de la subsistencia como la motivación primaria organizacional —antes que la eficiencia—, incrementada en función de los grados ambientales de ambigüedad e incertidumbre (DiMaggio y Powell, 1983), de donde los actores y las organizaciones buscan adoptar miméticas altamente eficientes que les permitan sortear sin cambios disruptivos las presiones ambientales de transformación (DiMaggio y Powell, 1983).

Ligado a ello aparece la dependencia de recursos como la fuente base del poder (Pfeffer y Salancik, 1978). El tema es que son los grupos anclados en las estructuras dominantes los que poseen los recursos, controlan sus accesos, y se sitúan en posición estratégica para administrar las presiones ambientales y las olas de incertidumbre. De ahí que en tratándose de iniciativas para cambiar las relaciones de empleo como la que nos ocupa, una pregunta esencial es cuál es la dotación de recursos de

<sup>10</sup> El enfoque multinivel de las transiciones sociotécnicas (Sovacool *et al.*, 2018; Turnheim y Sovacool, 2020) señala que la transformación apenas inicia como una sucesión de cambios radicales en nichos definidos o espacios abandonados del régimen dominante. Sólo la interacción de cambios a escala multinivel —de la esfera institucional a la de gobierno, de las configuraciones valorativas a las trayectorias industriales, de los mercados a las prácticas y relaciones de los actores— posibilita la transición de impactos a escala de cuestionamiento del régimen dominante.

los actores productivos. En el caso de México, se ha documentado que los trabajadores mexicanos no sólo carecen de recursos económicos, sino que sus recursos asociacionales (de organización sindical principalmente) y societales (redes conexas y redes de soporte) son escasísimos (Covarrubias *et al.*, 2025). Luego su voz es débil, por lo que pueden optar más fácilmente por las opciones de la salida, el escape, antes que profesar lealtad (o defender) su causa misma. Esto es uno de los juegos posibles interactuando en su caso producto de las relaciones voz, salida, lealtad (cfr. Hirschman, 1970).

Son realidades organizacionales y procesos que refieren la elevada dependencia que tiene un régimen y sus actores de las historias que les dieron origen. Ello incluye los procesos y legados originales que permitieron la estructuración de un régimen, los procesos traducidos en redes que se autorreproducen y refuerzan mutuamente, el anclaje en tecnologías e infraestructuras establecidas, y los costos escondidos que rodean todas las interacciones previas y las hacen, en suma, trayectorias dependientes (Pierson, 2000; Vergne y Durand, 2010).

Ahora estamos en condiciones de valorar el progreso del MLRR y, partiendo de sus resultados actuales, formular un conjunto de proposiciones sobre sus evoluciones e impactos futuros.

## IMPACTOS ACTUALES E HIPÓTESIS SOBRE EL FUTURO DEL MLRR

**Los datos y los hechos del MLRR. Efectividad, proyección, geografía y anatomía sectorial, temporalidad, actores y cortes nacionales de los casos activados**

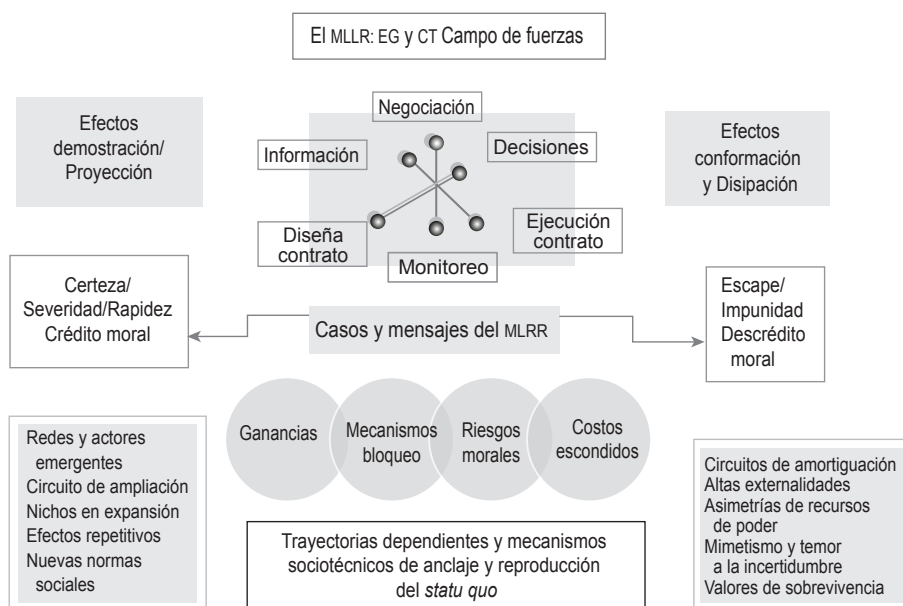
### *La efectividad factual del MLRR*

Una evaluación directa del MLRR confrontando sus objetivos conduce a advertir que el MLRR ha sido extraordinariamente efectivo. Como arriba notamos, su índice de efectividad (de casos resueltos contra casos presentados) es elevado. Ceñidos a las instalaciones específicas donde se han presentado los casos es factible constatar un progreso sistemático en alcanzar sus objetivos. En veintisiete de los casos presentados, el MLRR ha motivado que las empresas hagan acciones que muestren su interés por respetar los derechos de libre asociación y negociación colectiva —primer objetivo del Mecanismo.<sup>11</sup> Más aún, la efectividad del Mecanismo queda demostrada en el

<sup>11</sup> El gobierno mexicano, en todos los casos ha seguido el protocolo previsto por lo que ha procedido a revisar los procesos y actuar conforme a sus hallazgos, p. ej., ordenar reponer los procesos de votación para legitimación,

hecho de que, del total de casos presentados, sólo en dos ha sido necesario acudir al arbitraje. Lo que subraya el hecho de las empresas han asumido las fallas y aceptado las medidas de remediación acordadas por las autoridades del trabajo y comercio mexicanas y estadounidenses. Adicionalmente, como he notado, la activación del Mecanismo está provocando planes de acuerdo y remediación en plazos relativamente rápidos, de menos de cuatro meses promedio.

FIGURA I



Estos números de efectividad y estas reacciones de las empresas en los casos en cuestión han abonado a que el Mecanismo envíe, en principio, un mensaje de certeza como EG. Entonces tenemos:

H01: El Mecanismo, en principio, ha tenido la oportunidad de enviar el mensaje a las empresas violadoras de los derechos laborales de que pueden ser atrapadas y obligadas a pagar por sus acciones.

establecer procesos de reparación y/o remediación de las violaciones en plazos perentorios, incluyendo capacitación de trabajadores y gerencias sobre los derechos individuales y colectivos fundamentales del trabajo, etc. Más notable aún ha sido el resultado alcanzado: en todos los casos —excepto en tres—, las empresas han aceptado las resoluciones del gobierno mexicano y realizado compromisos por la neutralidad que eventualmente han conducido al triunfo de una nueva organización de trabajadores.

En este punto hay que decir que el caso de inicio del Mecanismo, el de GM Silao, fue bastante exitoso. Lo fue no sólo por su resolución en favor de los derechos de los trabajadores de organizarse y negociar sobre premisas diferentes a las preexistentes, sino por tratarse de una instalación de un corporativo (*original equipment manufacturer*, OEM) líder de la industria automotriz. GM Silao refiere además un complejo industrial armador de autos con seis mil trabajadores.<sup>12</sup>

GM Silao trascendió por igual porque “congelaron sus cuentas aduanales”; lo que significa que en un punto del conflicto el MLRR inició el bloqueo de accesos al mercado de Estados Unidos. De donde:

Ho2: Debido a GM Silao el mensaje del Mecanismo fue contundente: Las consecuencias de su activación pueden ser severas (altos CT) para las empresas infractoras, con independencia de sus recursos, tamaño o poder económico.

Esto es, el MLRR contó de principio con los tres elementos que la teoría clásica de disuasión criminal (*deterrence* de Becarria a Hobbes, etc.) establece como condicionales para una intervención legal efectiva (Nagin, 2013; NIJ, 2016). Provisto lo previo, derivamos:

Ho3: A la par de mostrar su efectividad, el MLRR en su arranque pudo enviar un mensaje de certeza, severidad y rapidez en su actuación.

En los casos resueltos vía MLRR es factible encontrar grupos de trabajadores que el proceso los ha llevado a sentirse empoderados y a ser capaces de demandar y obtener mejores salarios (objetivos segundo y tercero del MLRR).<sup>13</sup> De ello se deriva que:

Ho4: En las instalaciones específicas donde se ha activado el MLRR, su operación ha dejado un impacto directo en los objetivos que persigue. Luego, por tanto:

En un nivel de relaciones lineales causa-efecto, el MLRR ha podido alterar las realidades de acceso a derechos, poder e ingresos de los trabajadores de las empresas a las que ha llegado.

Estas experiencias no aplican donde el Mecanismo y sus resoluciones han sido declinadas. Uno es el caso de VW Manufacturing, donde la empresa cerró negándose

<sup>12</sup> De esta experiencia nació el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz (SINTIA) y devino la primera derrota a uno de los sindicalismos más poderosos y representativos de la CTM, el Sindicato “Miguel Trujillo López”.

<sup>13</sup> Analizar las percepciones y opiniones de los trabajadores desborda el espacio y objetivos de este trabajo. Al respecto véase LeClercq *et al.* (2024).

a aceptar las resoluciones del MLRR. Otro fue el caso de BBB Industries, donde la solicitud de intervención de un grupo de trabajadores fue rechazada por USTR con el argumento de que “no alcanzó el estándar de evidencia suficiente y creíble de una negación de derechos para activar el Mecanismo”. Distinto fue el caso de Mina San Martín (Grupo México), donde la denuncia del Sindicato Minero acogida por el Mecanismo por denegación de sus derechos se turnó al primer panel laboral del T-MEC/MLRR al mostrarse en desacuerdo el gobierno mexicano. El panel resolvió “que no tenían jurisdicción para pronunciarse sobre la denegación de derechos sindicales en dicha mina”, cuya interpretación vino a ser “que la denegación de derechos sindicales sólo puede ser imputada a hechos posteriores a la entrada en vigor del T-MEC y sujetos a la Reforma Laboral de 2019” (SE, 2024).

Los tres casos ponen de relieve limitaciones del Mecanismo o fronteras infranqueables de su operación; pero, más importante aún, vienen a afectar el poder de contención (*deterrence*) del MLRR y afectan su credibilidad moral. Ambos vitales en sus capacidades de proyectar, modelar y persuadir conductas elevadas al nivel de normas sociales.

En el primer caso, vw Manufacturing enseñó que las empresas tienen el camino de la salida a su alcance cuando no quieren aceptar la voz de sus contrapartes ni seguir reglas actuando con lealtad a sus compromisos contractuales. He aquí interacciones específicas del Mecanismo y sus actores en el circuito (modelo) de voz, salida y lealtad.<sup>14</sup> Mas ello no significa, necesariamente, que la empresa en cuestión se pueda ir libre de costos, porque el CT que la empresa está eludiendo al negarse a seguir las reglas del comercio justo que se le propone, se lo pasa a cobrar el mercado. Digámoslo como es: el vacío que deja en las cadenas de proveeduría de la que es parte, alguien más lo va a llenar.

De aquí podemos formular la siguiente proposición:

H05: Las empresas que opten por la salida buscando eludir los CT impuestos por el Mecanismo por violaciones a los derechos laborales, pagarán con pérdida de mercado el costo que pretenden ahorrar.

Más aún, el precedente que genera la empresa que cambia voz/lealtad por salida puede contribuir a que los agentes que quieran llenar su hueco revisen antes si están cumpliendo con los derechos laborales que se exigen en su posición. Esto conduce a la siguiente proposición:

<sup>14</sup> Para confrontar el uso que hacemos aquí del modelo de voz, salida y lealtad, véase Hirschman (1970).

Ho6: Los mecanismos directos de oferta y demanda de mercado pueden determinar que la empresa sustituta lleve los precios del trabajo y sus derechos al alza como condición para restablecer el equilibrio de mercado.

Con todo, en estos casos, los CT mayores estarán del lado del Mecanismo.

Si una empresa puede evitar el castigo que se le va a imponer, optando por el camino de la salida y, sin más, cerrar sus instalaciones, entonces rompe el principio de certeza de las acciones de disuasión del Mecanismo. De aquí:

Ho7: Sin cerrar o castigar la salida de empresas que sigan tal opción antes que dar voz a los trabajadores y/o ser leales a los contratos de su operación bajo el T-MEC/MLRR, el Mecanismo verá afectado su poder de certidumbre en la ejecución de sus sentencias; luego, entonces, las empresas perderán temor de ser sorprendidas violando derechos laborales. Más aún, es posible que la empresa en cuestión pase a tomar la decisión de retiro porque su posición en la cadena productiva no es más rentable, en cuyo caso, podría usar el MLRR como pantalla para disfrazar una decisión ya tomada o sólo pospuesta. Cuando esto ocurra, la empresa de salida estará haciendo no sólo un daño a los derechos de los trabajadores, estará afectando la credibilidad moral del Mecanismo, de donde:

Ho8: El MLRR necesitará adquirir capacidades para evaluar la condición de las empresas que decidan retirarse antes que dar voz o lealtad a los trabajadores y sus leyes, objeto que pueda tener la información necesaria que le permita actuar adecuadamente y proteger su credibilidad moral.

Esta condición será tan importante como el extender sus EG para perseguir y eventualmente sancionar a las empresas en tal posición, so pena de que el Mecanismo sufra el doble daño de la pérdida de poder de certeza y daño moral ante el lente social-laboral. El principio aquí es que el ciudadano medio espera que el sistema haga justicia e impida la injusticia; de lo contrario, pierde credibilidad ante sus ojos (Robinson y Holcomb, 2022). Así:

Ho9: La imagen de certeza y credibilidad moral del MLRR ante el actor productivo medio, será función de su capacidad para hacer justicia e impedir las injusticias laborales relacionadas con sus objetivos.

El caso de BBB Industries, rechazada porque los denunciantes “no alcanzaron el estándar de evidencia suficiente y creíble de una negación de derechos para activar

el Mecanismo”, debe importar porque exhibe lo difícil que puede ser para un grupo de trabajadores tener los recursos para actuar, ya no digamos si el grupo es pequeño o se trata de trabajadores aislados.

Los trabajadores mexicanos, históricamente, han carecido de todo tipo de recursos. No se refiere aquí solo a sus escasos recursos económicos. Refiere que los trabajadores mexicanos han carecido de recursos de poder asociativos (como los que le pueden dar organizaciones sindicales fuertes y auténticas), y sociales (redes y organizaciones cívicas y laborales). Y solo hasta recientemente, con las nuevas instituciones del trabajo de los últimos años, empiezan a tener leyes y oficinas de gobierno donde sus voces pueden ser escuchadas (Covarrubias *et al.*, 2025). El recurso de poder cuasi único de los trabajadores mexicanos ha derivado de su posición estructural en las cadenas globales de suministro como mano de obra barata (Covarrubias *et al.*, 2025). Por tanto:

Ho10: El incremento de la voz de los trabajadores mexicanos tal que les permita defender sus derechos laborales y sustentar demandas en el MLRR, dependerá del incremento de sus recursos asociativos y societales y del acompañamiento para sustentar sus casos ante el MLRR. Es una de las condiciones para que los casos del mecanismo crezcan hasta un punto de saturación que impacte decisivamente las prácticas laborales violatorias de derechos aún dominantes.<sup>15</sup>

En sentido opuesto, si más trabajadores son rechazados en su intento de ser escuchados y activar el MLRR, van a terminar apagando su voz aún más. Puesto de otra manera:

Ho11: Sin recursos y acompañamiento los trabajadores mexicanos seguirán optando por buscar formas de salida de sus eventuales grupos de lucha, y terminarán o seguirán conformando los patrones dominantes de relaciones laborales —sin lealtad a su eventual organización y contrato colectivo.

El caso de Mina San Martín (Grupo México) es distinto en el sentido de que un panel fue convocado y su resolución no favoreció la actuación del Mecanismo. Con

<sup>15</sup> DOL-ILAB ha destinado cerca de doscientos millones de dólares para contribuir a desarrollar capacidades que impulsen la transformación laboral y de las instituciones del trabajo en México, así como la observancia de la ley. La administración de López Obrador destinó escasos recursos a la STPS, así como para activar al nuevo CFCRL y los tribunales laborales. Esos recursos han sido insuficientes para compensar las enormes lagunas de recursos asociativos y societales de los trabajadores mexicanos, si bien en ello la responsabilidad es de los propios trabajadores, organizaciones e instituciones mexicanas.

independencia de la razón jurídica de la resolución, lo que ahora importa es notar cómo el resultado pudo golpear la certeza y credibilidad moral del MLRR —en los términos descritos de percepciones sociales/de los actores productivos sobre su capacidad para impartir justicia e impedir la injusticia; más aún, porque la resolución ocurrió mientras las mismas autoridades mexicanas y el panel no negaban el hecho de que han existido violaciones de los derechos de libre asociación y negociación colectivas por parte de Grupo México (SE, 2024).

Más en específico el caso San Martín, agregado a los de vw Manufacturing y BBB Industries, amplía el espectro de opciones de salida de empresas bajo el lente de presuntas violaciones de los derechos laborales. El problema mayor es que al ampliar el espectro se impacta la capacidad disuasoria y de contención del Mecanismo para violadores de hecho y aprendices (violadores en potencia), pues tal capacidad es función de la certeza que trasunta la autoridad de que el infractor será capturado. Éste es el principio de contención y disuasión más poderoso, incluso que la magnitud y severidad de la penalización o del castigo (NIJ, 2016). De donde:

Ho12: El poder del principio de contención/disuasión más poderoso del MLRR —esto es, la certeza de que los infractores de los derechos de libre asociación y negociación colectivas serán atrapados—, es y será inversamente proporcional a la medida en que se amplíe el espectro de casos negativos en la contabilidad del Mecanismo.

## PROYECCIÓN DEL MLRR

Evaluamos ahora la capacidad del MLRR de ser no sólo factor que haga la diferencia en materia de observancia de los derechos laborales en las instalaciones específicas objeto de su activación, sino desde ahí proyectar un mensaje al conjunto de actores del régimen de relaciones industriales y laborales (RRIIL) del país, tal que contribuya a su transformación. Aquí se requieren aproximaciones no lineales que indiquen los circuitos de relación, concatenación y retroalimentación que son necesarios movilizar en perspectiva de que se pueda multiplicar, exponencialmente, el impacto del MLRR.

Subrayemos: de los treinta casos presentados, veintiuno corresponden a la industria automotriz, lo que es reflejo de su lugar estratégico en la relación trilateral del T-MEC, así como de su preminencia numérica y cualitativa dentro de la industria mexicana y estadounidense. De ellos, dos pertenecen a la industria terminal (con GM Silao y vw Puebla), y diecinueve a la industria de autopartes. Si bien, estos números se corresponden con los cientos de empresas de autopartes que existen en México (alrededor

de seiscientos en los llamados niveles —*tiers*— 1 y 2),<sup>16</sup> es observable que debieron pasar tres años del conflicto de GM Silao, para que emergiera un nuevo conflicto en otra armadora de vehículos.

Es posible que no se hayan llevado más casos de armadoras al Mecanismo porque el resto de ellas estén cumpliendo con los derechos laborales; pero es posible, *sensu contrario*, que la razón esté en la escasez de recursos de poder de los trabajadores, o del MLRR mismo para detectar y capturar nuevos casos. El tema es importante porque las armadoras no sólo son las empresas más grandes y el comando visible de la cadena automotriz, sino que en sus regiones y localidades de asentamiento sientan precedentes de relación laboral que, al menos en los círculos más cercanos de la cadena —como los *Tiers* 1 y 2— son tomados en cuenta por gerencias y trabajadores. Consideremos la dimensión de vw Puebla. Es la ensambladora de autos más grande de México, asentada en un complejo industrial (el Parque Industrial Finsa) donde se enlazan una larga cadena de proveedores que constituyen la primer cadena de proveedores automotrices de América Latina.<sup>17</sup>

De aquí se deriva esta hipótesis:

Ho13: Si el MLRR es activado en más instalaciones de firmas ensambladoras de automóviles, y esta activación ocurre en lapsos de tiempo menores a lo que han ocurrido hasta ahora, el impacto del Mecanismo hacia el resto de los actores de la cadena automotriz será mayor, y a la inversa.

Adicionalmente, todas las armadoras se encuentran sindicalizadas. Por lo que cualquier eventual intervención del Mecanismo cobra un simbolismo ejemplar. Ilustremos: GM Silao se encontraba bajo las siglas de una de las federaciones más poderosas de CTM. En tanto vw, se encuentra bajo la organización de una de las entidades más significativas del sindicalismo independiente de México: el Sindicato de Trabajadores Independientes de vw. Luego entonces:

Ho14: Una y otra experiencia (de GM Silao a vw Puebla), refieren que ningún tipo de sindicato es garantía de que los derechos de los trabajadores no se violen, de donde el MLRR ganará en la medida en que disponga de recursos

<sup>16</sup> El relieve de la industria automotriz mexicana (IAM) se puede notar también en el gran despliegue de corporativos de autopartes que se da en el país en veinticuatro estados. Así como todos los veinte grandes fabricantes originales (*original equipment manufacturer*, OEM), armadoras de autos, operan en México, noventa de las cien grandes firmas *tier* 1 (propietarios de tecnologías para manufacturar componentes y sistemas que suministran directamente a las OEM) actúan en la IAM (Covarrubias *et al.*, 2025).

<sup>17</sup> vw Puebla por sí sólo emplea alrededor de seis mil trabajadores, y genera dos mil trescientos autos por día. En su complejo, operan cinco mil trabajadores administrativos y de confianza.

para seguir la observancia de los derechos laborales en el conjunto de fábricas armadoras, con independencia de sus filiaciones sindicales.

Otro caso ejemplar es el de Good Year SLP, no sólo porque en ella otro actor sindical emergente, la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) logró desplazar a otra rama del mismo sindicato de CTM previamente desplazado en GM Silao, sino que demandó e hizo valer que la empresa debe respetar el Contrato Ley de la Industria del Hule.<sup>18</sup> Éste contiene prestaciones que los mil cien trabajadores de Good Year no recibían —por ejemplo, la jornada laboral que para ellos era de cuarenta y ocho horas mientras que el Contrato Ley la fija en cuarenta, así como mejores prestaciones en fondo de ahorro, prima vacacional, tabulador salarial, aguinaldo y otros. Más aún, el plan de remediación (SE, 2024) incluye el compromiso de la empresa de homologar todas las prestaciones contenidas en el Contrato Ley que ellos no otorgaban, así como el compromiso de mantener aquellas prestaciones de su contrato que ya eran mejores a las del Contrato Ley.

Ganado para el contrato de Good Year, la LSOM ha enfocado sus baterías a ganar el mismo beneficio para las grandes llanteras como Pirelli y Michelin. Así, en julio de 2024 el MLRR aceptó la petición de la LSOM para activar el mecanismo y conducir la demanda para que el Contrato Ley se aplique a los 3 250 trabajadores de Pirelli, Silao, quienes reciben menores prestaciones que las que fija dicho Contrato. En octubre, autoridades de la STPS, la empresa y el Sindicato “Miguel Trujillo López” firmaron un convenio “para armonizar las prestaciones de su contrato con las del Contrato Ley” (STPS, 2024).

El avance del MLRR y la LSOM en estos casos es prometedor porque el Contrato Ley de la Industria del Hule cubre alrededor de ciento cuarenta mil trabajadores. El relieve revelado de este Contrato Ley y las posibilidades de proyección de las acciones generadas por el MLRR y la LSOM, convierten este sector en un nicho de circuitos emergentes, de esos que las teorías de complejidad y de sistemas sociotécnicos les asignan posibilidades de despertar una sucesión de cambios. Por tanto:

Ho15: En un país como México, de escasos recursos de poder asociativo-sindicales y contractuales de los trabajadores, ubicar y trabajar alrededor de nichos de circuitos emergentes por el MLRR y actores acompañantes, es crítico; lo es más en la perspectiva de amplificar los impactos del Mecanismo y alentar cadenas de cambios sucesivos.

<sup>18</sup> El Contrato Ley queda definido en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 404: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Por otra parte, es de llamar la atención que en el caso Pirelli el Sindicato “Miguel Trujillo López” aparece como parte del acuerdo de remediación. En este punto es temprano para decir cuáles pueden ser los significados e implicaciones de ello. Por contraste, se puede proponer:

H016: Las acciones del MLRR están haciendo reaccionar a parte del sindicalismo tradicional; sea para mimetizar y adaptarse frente al cambio; sea para evolucionar y transformarse junto a él. Luego, a opción que prevalezca de las dos previas será instrumental para determinar el curso de la transformación o contención del RRIL mexicano.

## ANATOMÍA SECTORIAL Y GEOGRÁFICA DEL MLRR

La aplicación del MLRR se ha empezado a extender a otros sectores económicos además del automotriz. Éste es un fenómeno que se ha hecho más visible en el último año, de forma que ahora existen casos en la minería, la textil, los servicios, la siderúrgica, las telecomunicaciones, la industria de defensa y la agroindustria. Empero, es notable que los casos presentados en actividades económicas otras que la automotriz, son únicos o son pocos. En efecto, después de la automotriz, sólo en la minería se ha avanzado en multiplicación de casos, por lo que:

Ho17: El MLRR podrá tener un efecto demostración mayor en las relaciones de empleo de México en la medida en que se intensifique su aplicación a la mayor cantidad de actividades económicas del país, sin perder densidad de casos, ya que:

Ho18: Un efecto demostración mayor sobre una base económica sectorial dispersa, puede disminuir los procesos de concatenación necesarios para la proyección del MLRR y aumentar sus grados de disipación.

La aplicación del MLRR se ha extendido ya hasta catorce estados (el 44 por ciento) de la geografía nacional. En primer lugar, a los estados de El Bajío (con quince casos) y a la frontera norte (con ocho casos), que conforman los mayores clústeres de la IAM. En El Bajío sobresalen Guanajuato, San Luis Potosí, Aguascalientes y Zacatecas, en ese orden, como las localidades donde se han presentado el mayor número de casos. En la frontera norte esta posición la han adoptado Tamaulipas y Coahuila.

Los estados de lo que vamos a llamar región centro (centro, centro occidente, centro norte y centro sur) presentan siete casos más distribuidos en siete estados.

Geográficamente, son la extensión más reciente de aplicaciones del MLRR. Lo que aparece vinculado a la extensión misma del MLRR hacia sectores diferentes de la automotriz. De aquí derivamos la proposición que sigue.

Ho19: El MLRR podrá tener un efecto demostración mayor en las relaciones de empleo en la medida en que se intensifique su aplicación a la mayor cantidad de estados de la geografía del país, si y sólo si:

Ho20: Extensión no significa dispersión geográfica y la extensión económica sectorial coevoluciona con una concentración geográfica.

Esta virtud se ha logrado ya conseguir en El Bajío, pues en la región se han concentrado la mitad de los casos presentados en el MLRR, el grueso de ellos en la industria automotriz. Las mayores concentraciones, luego las mayores retroalimentaciones positivas se vienen consiguiendo en particular en dos de sus estados centrales, como son Guanajuato y San Luis Potosí.

## PROGRESIÓN CON EL TIEMPO Y ACTORES SINDICALES EMERGENTES

Es notable que los casos presentados han venido aumentando con el tiempo, si bien en 2024 bajó su ritmo de ocurrencia. Después del año cero del MLRR —esto es, la segunda parte de 2020, en julio 2021 se presentó el primero y único caso de ese año, con el conflicto de GM Silao, y la emergencia del SINTTIA. En 2022 se presentaron seis casos, trece en 2023 y nueve a noviembre de 2024. No obstante que este año aún no termina, es reconocible pues que la proporción de crecimiento de casos en el tiempo se ha amortiguado.

Ahora bien, hay una correspondencia entre la ocurrencia de casos y el calendario acordado para la legitimación de contratos colectivos. Recordemos que la legitimación fue parte de los arreglos laborales del T-MEC con el objetivo de forzar a los sindicatos a someter los contratos a la aprobación (legitimación) de los trabajadores mediante voto personal, directo, libre y secreto.<sup>19</sup> La intención fue que mediante esta suerte de democracia fueran eliminados o salieran a flote el universo de contratos falsos o de protección en que habían descansado las relaciones laborales de la industria mexicana; forzando también procesos de certificación de sindicatos.<sup>20</sup> El calendario, de cuatro años, fue de mayo de 2019 a mayo de 2023.

<sup>19</sup> Definido en el artículo XI Transitorio del Decreto 2019 de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Es una obligación establecida en el Capítulo 23 del T-MEC, en el Anexo 23-A.

<sup>20</sup> Se denominó contratos de protección a los acuerdos (vía contratos) firmados por sindicatos y empresas a espaldas de los trabajadores. Cerraron la EG mediante los cuales estos actores, con la aquiescencia de las

De manera que conforme avanzaba el calendario de legitimación, avanzaron los casos en el MLRR. Esto se puede ver en la naturaleza de los conflictos. Hasta 2023 gran parte de los casos involucraron problemas con los procesos de legitimación, en adición a otros motivos y motivos conexos, siempre conectados a obstáculos a las libertades de asociación y negociación colectivas. Por tanto:

Ho21: La articulación entre el MLRR y los procesos de legitimación contractual, crearon un círculo autorreforzante de acciones e instituciones de gobierno a través de los primeros años del Mecanismo en favor de los derechos de los trabajadores, de manera que la baja en el crecimiento de casos presentados en 2024, y ya cerrados los procesos de legitimación, constituye un desafío a las capacidades del Mecanismo para mantenerse al alza. De donde:

Ho22: Ubicar y accionar otros circuitos autorreforzantes, de coevolución y/o nichos de actuación del MLRR es crítico en perspectiva de mantener sus proporciones de crecimiento en el tiempo, al menos hasta que se alcance un punto de saturación regional, sectorial e industrial tal que las condiciones iniciales se conviertan en propiedades emergentes dominantes.

Los casos de actores sindicales independientes, al lado de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, vienen avanzando. Son notables los casos de la LSOM y SINTTIA, así como de Transformación Sindical, todos ellos con epicentro en el corazón de El Bajío, en tanto, en la frontera norte, el SNITIS-Movimiento 20/32 ha tenido un rol activo en maquiladoras automotrices de Tamaulipas en particular.

Otro actor, no emergente, pero que se ha hecho presente notablemente en los casos del MLRR, es el Sindicato Minero (“Los Mineros”).<sup>21</sup>

Tal conjunto de esfuerzos de actores sindicales emergentes y de entidades pre-existentes independientes como “Los Mineros” ha sido relevante. Pero distan de constituir una masa crítica que pueda caminar por sí misma, erigir una narrativa del mundo del trabajo alternativa a las dominantes y empatar el crecimiento y proyección del Mecanismo mismo. Por tanto:

Ho23: Hay un desfase en el progreso de los actores sindicales emergentes y los viejos actores independientes respecto al avance del MLRR, y una parte del despliegue del Mecanismo ha dependido de actores de empresa y luchas

---

instituciones del trabajo, intercambiaban favores y dineros a cambio de suprimir salarios y condiciones de trabajo. Cfr. Bouzas y Hernández (2008); Bensusán (2020); Covarrubias (2020).

<sup>21</sup> Otros actores, nuevos y viejos, han estado también en las líneas de casos y luchas, pero no con la notoriedad ni extensión de acciones como los actores mencionados.

ocasionales. Luego, en el futuro la mayor proyección del Mecanismo será función de la multiplicación de estos actores independientes, so pena de prolongar la fragmentación y disipación de las luchas en cuestión.

## ORIGEN NACIONAL DE LAS FIRMAS Y SUS PRÁCTICAS DE EMPLEO

De acuerdo con el origen nacional de las empresas donde se han presentado los casos, en la industria automotriz se advierte una distribución similar entre empresas de Norteamérica (Estados Unidos, seis; México, una) y empresas de Europa, con siete casos en cada región transnacional. Más aún, las empresas asiáticas (japonesas y chinas) no aparecen lejos, con cinco casos en total. Algunos de los casos más recientes (Asia Way e Impro Industries) son de origen chino, lo que refleja la realidad de que a ellas corresponde el más reciente despliegue de la industria automotriz en México tras el liderazgo global. De estos datos se puede formular:

Ho24: La propensión a violar los derechos laborales sigue una distribución cercana a través de fronteras regionales y continentales. Por tanto, los amigos y enemigos de un comercio justo y de prácticas de relaciones de empleo ídem, pueden provenir de cualquier frontera.

Al incluir los otros sectores industriales donde se ha utilizado el MLRR, el caso de México es sobresaliente con cinco denuncias. Una en autopartes, dos en la minería, una en servicios y el más reciente en la industria de agroalimentos. Pero lo es más Estados Unidos, pues en conjunto suma ocho casos (seis en la automotriz, una en la textil y una más en la industria de armamentos), para ser el país cuyas empresas suman más casos de denuncias.

De ahí que, vista la región de Norteamérica en conjunto, al extender el análisis al conjunto de industrias, las firmas de esta región son las que han recibido más casos de denuncias por violaciones de derechos laborales. Esto es, han sido demandadas en catorce casos, esto es, poco menos de la mitad del total. En cambio, Europa sólo agrega dos casos a los siete de la automotriz (el de la española Atento en telecomunicaciones y el de la italiana Teskid en siderúrgica), lo que significa que:

Ho25: La distribución numérica simple de los casos presentados del MLRR por origen nacional, en grandes trazos corresponde a la procedencia nacional de las mayores aglomeraciones industriales que existen en México (mismas que, como se sabe, corresponden a Norteamérica) (cfr. Covarrubias y

Bensusán, 2022). Empero, los mismos datos sobre el origen nacional de los casos sirven para advertir que:

Ho26: Ya que el mayor número de empresas que han pasado por el MLRR es de Norteamérica, y enfatizando que el Mecanismo se origina en los arreglos laborales del T-MEC, existen oportunidades aún por aprovechar con violadores de las leyes laborales originados en la región.

## LOS COSTOS DE TRANSACCIÓN ASEQUIBLES AL MLRR. ESCENARIOS QUE POTENCIAN SU IMPACTO

La puntualización de la hipótesis anterior invita a especificar el espectro amplio de CT sobre los que el Mecanismo puede incidir y que, por tanto, son susceptibles de manipulación. Recordemos que, como antes ilustró nuestro marco analítico, los CT derivan de la EG y las reglas del MLRR.

En un listado enunciativo, no limitativo, del lado de las empresas los CT se pueden glosar y extender como sigue:

- Recursos y tiempos para supervisar —y de ser necesario hacer ajustes que aseguren— que sus trabajadores estén contratados bajo los términos que determina la LFT mexicana, conforme a la reforma de 2019.
- Recursos y tiempos para evitar que evolucionen focos de inconformidad entre sus trabajadores, que los lleve a organizarse de forma independiente y eventualmente a demandar el accionar del MLRR.
- Si está bajo la égida de un sindicalismo no representativo de los trabajadores, recursos y tiempos para evitar verse envuelta en denuncias de interferencia en la libre voluntad de asociación y/o negociación de los trabajadores.
- Recursos y tiempos para dar a conocer a todos los trabajadores el contrato colectivo, y dispensarles tiempo y lugar para su revisión, discusión y eventual legitimación.
- Si ha sido denunciada bajo el MLRR, recursos y tiempo para negociar y ejecutar el eventual plan de remediación de violaciones laborales que se le imponga, incluyendo reinstalación de despedidos.
- Recursos y tiempo en la eventualidad de que, como producto del curso y resolución de la queja, sea retrasada la liquidación de sus cuentas aduaneras o bloqueado sus accesos a los mercados norteamericanos de exportación, así como para evitar o tratar con posibles subsiguientes sanciones.

- Recursos y tiempo para precaver o reparar los daños que puedan derivar en sus cadenas de suministro como resultado de haber llegado a la instancia anterior.

De donde tenemos:

Ho27: Acentuando una u otra combinación de las configuraciones de CT previas, puede elevar la capacidad de modelación e incentivación de conductas empresariales del MLRR.

Aquí debemos retener que, desde una perspectiva de las externalidades que representan los costos de transacción y las relaciones principal/ agente, éstos se extienden a problemas de información, negociación, toma de decisiones, monitoreo de éstas, diseño de contrato(s) para ratificar o responder a las demandas ambientales de las contrapartes (en este caso del MLRR y de las organizaciones de trabajadores y gobiernos en puja), y ejecución de tales contratos. Por tanto:

Ho28: Acentuando combinaciones de los seis ámbitos previos de externalidades y de relación principal-agente, puede dar al Mecanismo mayores capacidades de modelar e incentivar conductas empresariales. Más aún:

Ho29: Si se logra una coevolución en el diseño y ejecución de las configuraciones aludidas en Ho27 y Ho28, se pueden proyectar aún más los circuitos de amplificación de las acciones del MLRR.

En un listado enunciativo, no limitativo, del lado de gobierno los ct se pueden glosar y extender como sigue:

- Recursos y tiempo para mejorar las instituciones de inspección, de registro y conciliación laboral (como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral), y de impartición de justicia (tribunales o juzgados laborales), pues cada nuevo caso llevado al MLRR pone tanto en duda como a prueba las capacidades y eficacia de dichas instituciones.
- Recursos y tiempo para atender los casos de denuncia, resolver al respecto, citar a las partes, elaborar planes de remediación, alcanzar acuerdos e implementarlos (incluyendo cursos de derechos laborales para el universo de trabajadores afectados),<sup>22</sup> darles seguimiento y obtener el beneplácito de las contrapartes estadounidenses y canadienses, según sea el caso.

<sup>22</sup> Estos cursos han sido típicamente parte del paquete de medidas de remediación que el gobierno mexicano ha presentado a sus contrapartes del MLRR.

- Recursos y tiempo para coordinar empresarios y sindicatos de la “instalación” cuestionada (como parte del punto previo), pues, como ya se notó, la STPS establece una Mesa Integral de Análisis y Medidas de Reparación con la SE, sindicatos, representantes empresariales y de la empresa denunciada.
- Recursos y tiempo para demandar o atender la integración del Panel de Expertos que eventualmente deba resolver si existe o persiste o no una denegación de derechos, incluyendo la negación o aceptación de una verificación *in situ* en la empresa bajo denuncia.
- Recursos y tiempo para enfrentar las eventuales sanciones que puedan determinar sus contrapartes ante la falta de acuerdos o la persistencia de controversias. Y
- Recursos y tiempo para conseguir que una eventual sanción sea levantada una vez reparada la falta o violaciones laborales que la generaron.

De donde tenemos:

Ho30: Acentuando una o una combinación de las configuraciones de CT previas, puede elevar la capacidad de modelación e incentivación de conductas de gobierno del MLRR.

De nuevo aquí debemos retener que, desde una perspectiva de las externalidades que representan los costos de transacción y las relaciones principal/agente, estos se extienden a problemas de información, negociación, toma de decisiones, monitoreo de éstas, diseño de contrato(s) para ratificar o responder a las demandas ambientales de las contrapartes (en este caso del MLRR y de las organizaciones de trabajadores y empresarios en puja), y ejecución de tales contratos. Luego:

Ho31: Acentuando combinaciones de los seis ámbitos previos de externalidades y de relación principal-agente, puede dar al Mecanismo mayores capacidades de modelar e incentivar conductas de gobierno. Más aún:

Ho32: Si se logra una coevolución en el diseño y ejecución de las configuraciones aludidas en Ho30 y Ho31, se pueden proyectar aún más los circuitos de amplificación de las acciones del MLRR.

En un listado enunciativo, no limitativo, del lado de los sindicatos los ct se pueden glosar y extender como sigue:

- Recursos y tiempo para crear estrategias prácticas de adaptación a la realidad de nuevas leyes e instituciones del trabajo, tal que les permita mantenerse

como entidades capaces de subsistir, así como entidades eficientes en la representación del trabajo en los contextos en transición.

- Recursos y tiempo para ganar o mantener la confianza de la mayoría de los trabajadores, respetar y hacer que se respeten los derechos de sus agremiados, so pena de experimentar una insurrección desde dentro o un amenaza o demanda desde fuera que eventualmente pueda resultar en su desplazamiento.
- Recursos y tiempo para ganar o mantener la confianza de las gerencias empresariales con las que trabajan, so pena de perder las eventuales preferencias y prebendas que puedan tener de su lado y que eventualmente puedan operar para su desplazamiento.
- Recursos y tiempo para ganar o mantener la confianza de los líderes de las instituciones domésticas de gobierno, nacionales y locales, con las que trabajan, so pena de perder las eventuales preferencias y prebendas que puedan tener de su lado y que eventualmente puedan operar para su desplazamiento.
- En caso de ser parte de una denuncia ante el MLRR: *a)* como parte demandada: recursos y tiempo para administrar los costos de la demanda; *b)* como parte demandante: recursos y tiempo para probar su causa y ganar eventualmente la representación de los trabajadores y/o la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

De donde tenemos:

Ho33: Acentuando una o una combinación de las configuraciones de CT previas, el MLRR puede elevar la capacidad de modelación e incentivación de conductas sindicales.

Aquí debemos retener que, desde una perspectiva de las externalidades que representan los costos de transacción y las relaciones principal/agente, éstas se extienden a problemas de información, negociación, toma de decisiones, monitoreo, diseño de contrato(s) para ratificar o responder a las demandas ambientales de las contrapartes (en este caso del MLRR y de las organizaciones de trabajadores y gobierno en puja), y ejecución de tales contratos. Habida cuenta de ello:

Ho34: Acentuando combinaciones de los seis ámbitos previos de externalidades y de relación principal-agente, puede dar al Mecanismo mayores capacidades de modelar e incentivar conductas de organizaciones de trabajadores. Más aún:

Ho35: Si se logra una coevolución en el diseño y ejecución de las configuraciones aludidas en Ho34 y Ho33, se pueden proyectar aún más los circuitos de amplificación de las acciones del MLRR.

## LOS RIESGOS MORALES Y LA REPUTACIÓN DE LOS ACTORES

Como notamos antes, los actores que pasan por el MLRR pueden experimentar el oportunismo de principales y agentes involucrados en los casos bajo disputa. La premisa por aprehender es que toda nueva arena en contención es un escenario de riesgos morales. Luego, en éstos se activan las pulsiones oportunistas de sus actores quienes pujarán por encontrar, afirmar o definir su lugar bajo las condiciones, reglas y atribuciones, que se están imponiendo.

Ejemplos de los escenarios en pugna y los riesgos morales se pueden ubicar de las relaciones emergentes empresas (ahora en rol de principal) con el eventual nuevo sindicato (en rol de agente) con el que deberán de negociar otros salarios y condiciones de trabajo. Los sindicatos desplazados (en rol de principal) con nuevos contendientes sindicales (en rol de agentes) que podrán querer seguir el camino de desplazamiento en otros frentes. Los gobiernos, en rol de principalísimo, con los agentes emergentes previos, que desearán obtener concesiones públicas, ventajas y beneficios, que reafirmen su calidad de participantes en la transformación de las relaciones de empleo en curso, etcétera. Luego entonces:

Ho36: Cada nueva activación del MLRR y cada nueva configuración de CT que se emplee o evolucione, generará nuevos riesgos morales que deberán administrarse.

Enseguida, en cada caso de activación del MLRR y con nuevas configuraciones de CT estará en juego la reputación de principales y agentes. Entra en juego la reputación del Mecanismo mismo —en rol de principal— en términos de su capacidad y/o competencias para hacer cumplir sus reglas y atribuciones. Así:

Ho37: La reputación del MLRR es y será directamente proporcional a los entendimientos y acuerdos resolutivos que alcancen los gobiernos de los tres países de Norteamérica en materia de vigencia y denegación de derechos laborales.

Por otra parte, como advertido, gobierno, empresas y sindicatos deben de pagar costos de reputación implicados en los cursos que puedan tomar las denuncias, pues la reputación de cada actor sufriría (en rol de agentes involucrados) cada que se confirme la existencia de una denegación de derechos. De donde deviene:

Ho38: Los daños a la reputación de empresas, sindicatos y gobiernos en rol de agentes involucrados, serán inversamente proporcionales a la extensión del tiempo que tome remediar una denegación y a la magnitud de las sanciones, penalizaciones y/o consecuencias que se impongan.

Esta segunda condición supone desdoblamientos diferenciados para cada actor, en la que:

Ho39a: Las empresas deberán explicaciones a sus *stakeholders* (partes interesadas) sobre su comportamiento, con la posibilidad de afectar la confianza de alguno de ellos.

Ho39b: El gobierno deberá explicaciones a sus representados, si bien siempre tendrá la opción de excusar que el problema lo provocaron otros.

Ho39c: El sindicato en posición de ser desplazado deberá explicaciones a sus representados y estructuras organizativas, más si es parte de una federación, central o similares. Eventualmente, su reputación tendrá el costo inmediato de perder una plaza; *sensu* contrario, al de un sindicato que es parte demandante en un caso del MLRR, pues en los casos de avance o triunfo de un nuevo sindicato como actor emergente en una instalación bajo denuncia, éste verá incrementada su reputación en la medida en que su caso prospere como caso de éxito.

## LAS TRAYECTORIAS DEPENDIENTES

### Y LOS FACTORES DE DISIPACIÓN Y RESISTENCIA

Hay una gama de factores que operan para disipar las acciones de cambio y amortiguar sus efectos. Es imposible tratar y laborar sobre todas ellas o siquiera las más importantes aquí. Empero, siguiendo los reflejos del RRIL de la realidad mexicana y lo que hemos aprendido hasta ahora del MLRR, se pueden listar las siguientes problemáticas como algunas de las más críticas frenando la difusión e impactos del Mecanismo, a saber:

*Falta de recursos de las nuevas instituciones del trabajo, así como de los trabajadores y sus organizaciones en posición alternativa.* La falta de recursos de todo tipo de las nuevas instituciones del trabajo en México es un tema recurrente —si bien necesita de mayor documentación. La inspección del trabajo, por ejemplo, se ha documentado que opera con déficits humanos y logísticos considerables, que colocan sus capacidades muy por debajo de los estándares internacionales establecidos (Covarrubias, 2020). La falta de recursos de los trabajadores mexicanos la situamos arriba.

*Falta de información y formación sobre las nuevas leyes e instituciones del trabajo.* Es un tema en extremo crítico, ligado a la misma carencia de recursos. El estudio de LeClecq, Covarrubias y Quintero (2024) sobre las opiniones de los trabajadores automotrices mexicanos respecto a los cambios laborales en curso, muestra que la mayoría carece de información al respecto; desconocen grandemente procesos tan cercanos como la legitimación de contratos colectivos, así como la operación del MLRR, y aún desconocen sus resultados o cómo y por qué se han operado cambios en sus empresas.

*Mecanismos de adaptación y mimetismo de los actores productivos en posiciones de poder.* El MLRR y las nuevas instituciones del trabajo del país —por ejemplo, los procesos de legitimación contractual— han tocado las estructuras de poder en que descansan las relaciones de empleo, pero es evidente que éstas se mantienen grandemente de pie. Otro ejemplo: las grandes estructuras del sindicalismo tradicional siguen funcionando con regularidad, si bien se advierten haciendo ajustes para responder a las nuevas instituciones del trabajo, incluyendo la manera como sortearon los procesos de legitimación contractual. Estas acciones y resultados exhiben que la mimética adaptativa de las organizaciones laborales mexicanas se ha impuesto hasta ahora como la estrategia para navegar los cambios y su incertidumbre.

*Mecanismos de adaptación y mimetismo de los actores de gobierno en posiciones de poder.* Las prácticas miméticas adaptativas se extienden a y provienen de actores de gobierno en posiciones de poder, quienes vienen tomando más riesgos morales para copar con oportunismo más espacios de poder, por ejemplo, en todos los niveles de gobierno se están dando y reproduciendo acuerdos entre políticos del partido en el poder —es decir, Morena— y dirigentes sindicales del viejo sindicalismo. A nivel de algunos gobiernos estatales, ello se hace más evidente con intercambios que incluyen posiciones de gobierno, en congresos y cabildos locales.

*Elevados grados de incertidumbre sobre el curso de la transición política y del RRIL del país.* Los problemas previos, y el acento en la mimética y la adaptación para sobrevivir, primero, de los actores productivos y de gobierno genera grados considerables de confusión sobre lo que está pasando y hacia dónde se dirige el gobierno de la llamada Cuarta Transformación —como lo denominó el presidente López Obrador. El gobierno crea nuevas leyes e instituciones del trabajo, pero no les da recursos o las

mantiene apenas sobreviviendo. El gobierno aumenta los salarios mínimos, pero no actúa para que se muevan los salarios contractuales. El gobierno acusa a los gobiernos previos y sus partidos (PRI/PAN) de los males del país, pero está copado de personajes de esos orígenes en sus filas y posiciones de gobierno, etc. La traducción de estas situaciones para el trabajador y ciudadano medio es de confusión, incertidumbre, ironía, y cuestionamiento moral de motivos y valores.

*Operación del MLRR con recursos limitados.* El MLRR mismo tiene limitaciones de recursos. No se juzga aquí la cantidad de recursos que desde Estados Unidos han aportado para su operación;<sup>23</sup> lo que es subrayable es que esos recursos son insuficientes para la magnitud de lo mucho que tiene por hacerse en México. Puesto en otras palabras, lo que dejan de hacer las instituciones y organizaciones laborales mexicanas hace crecer la magnitud de los desafíos del Mecanismo y tensiona sus recursos.

Un problema conexo es que conforme vienen creciendo los casos activados por el Mecanismo, su extensión (geográfica y de diversidad industrial) plantea problemas de continuidad, ejecución y vigilancia. Aún problemas para tasar y difundir los casos de éxito. Así, derivan situaciones en que el accionar del MLRR queda o se ve como aislado, todo lo cual abona a la disipación de su accionar.

*Falta de alineación entre los objetivos del MLRR y los objetivos del gobierno mexicano.* La EG y los CT del MLRR, en diversos momentos y puntos, entran en contradicción con los objetivos del gobierno mexicano. La situación más evidente es cuando no se logra acuerdo y se acude a paneles arbitrales. Pero no son las únicas situaciones ni necesariamente las más consecuenciales e importantes.

Puesto que el MLRR es una EG, y el gobierno mexicano tiene su propia EG, cada que el gobierno envía señales confusas sobre sus objetivos y el destino del RRIL (como las descritas apenas arriba) afecta las normas sociales que un nuevo régimen laboral e industrial pretende representar; por lo tanto, afecta su credibilidad moral.

El problema para el Mecanismo es que el trabajador/ciudadano medio no distingue entre EGS. Para él pueden ser lo mismo, apenas entendidas y confundidas como agencias de gobierno. De manera que el MLRR puede perder credibilidad moral cada que el gobierno mexicano desliza la suya. El impacto se hace doble cuando el MLRR pierde un caso y el gobierno mexicano lo ve y lo difunde como su triunfo: el de la soberanía nacional, pues tales posturas no hacen más que agregar confusión e incertidumbre a los actores productivos.

<sup>23</sup> Distinto es el caso del lado canadiense, donde el gobierno ha aportado escasos recursos para la operación del MLRR; he aquí una de las razones por las que la actuación de este país se ha reducido a un solo caso desde sus filas. Para una observación informada de especialistas canadienses obre este tema, véase Trew *et al.* (2024).

*La asimetría del MLRR y su credibilidad moral.* El Mecanismo nace como una EG dirigida a hacer avanzar los derechos laborales de organización y negociación colectiva en México, como mucho se ha reiterado, y no en Estados Unidos y Canadá. El problema es que esta asimetría no va sin efecto en las miradas sociales traducidas como normas (o configuraciones valorativas). Luego entonces, en la reputación y credibilidad moral del Mecanismo.

El empresario y trabajador medio mexicano puede que no sepan gran cosa de los derechos laborales en Estados Unidos y Canadá. Pero un MLRR que actuara con simetría a través de Norteamérica sólo redundaría en mayor credibilidad moral y voz multiplicada del mismo Mecanismo, así como en sus principios de certeza, severidad y rapidez de acción. Así:

Ho40: La proyección y capacidad del MLRR para modelar conductas y amplificar sus impactos en círculos concéntricos tipo *ripple effect*, dependerá de la dirección y extensión en la que se administren, eliminen o —al menos— neutralicen las siguientes problemáticas que frenan su difusión e impactos:

- Falta de recursos de las nuevas instituciones del trabajo, así como de los trabajadores y sus organizaciones en posición alternativa.
- Falta de información y formación sobre las nuevas leyes e instituciones del trabajo.
- Mecanismos de adaptación y mimetismo de los actores de gobierno en posiciones de poder.
- Mecanismos de adaptación y mimetismo de los actores productivos en posiciones de poder.
- Elevados grados de incertidumbre sobre el curso de la transición política y del RRIL del país.
- Falta de alineación entre los objetivos del MLRR y los objetivos del gobierno mexicano.
- Operación del MLRR con recursos limitados.
- La asimetría del MLRR y su credibilidad moral.

## A MANERA DE CONCLUSIÓN

Este estudio ha formulado un marco analítico para estudiar el MLRR y desarrollado una metodología para calibrar su progreso actual y sus probables cursos futuros. Al efecto, trabajó sobre una aproximación de fertilización cruzada multidisciplinar en donde

colocó en perspectiva teorías de EG, CT, disuasión/contención criminal, externalidades económicas, agencia, efecto demostración, sistemas complejos, transiciones en sistemas sociotécnicos y trayectoria, dependencia de recursos y recursos de poder.

Visualizamos el Mecanismo como una EG que busca lograr sus objetivos actuando sobre los costos de transacción de los actores productivos y mostramos que, apegado a sus objetivos, en sus cinco años de existencia y a través de treinta casos bajo su ámbito, el MLRR se ha convertido en la nueva institución del trabajo más visible y eficiente actuando en México. Advertimos, empero, que en el objetivo de modelar conductas de los agentes productivos y contribuir a la transformación del régimen industrial-laboral del país, el Mecanismo enfrenta múltiples frenos, obstáculos y mecanismos de disipación. Confrontando la evidencia con la teoría, observamos que el MLRR debe pasar primero la prueba de la certidumbre —vista como su capacidad para atrapar a los violadores de leyes laborales y castigarlos con la rapidez y magnitud necesarias para contener sus comportamientos. Enfrenta enseguida redes de resistencia expresadas en circuitos de enfriamiento y amortiguación que, a diferencia de los circuitos que promueven el cambio, impulsan la disipación de los eventos (casos) del MLRR y sus impactos. Enfrenta también fuerzas poderosas que abonan por la continuidad del régimen laboral e industrial. Se personifican en grupos de poder hegemónicos que van a contracorriente del MLRR, incluyendo sus trayectorias dependientes. El circuito se cierra con asimetrías de recursos, voz y poderes necesarios para impulsar el cambio.

Con datos previos y de los casos presentados elaboramos cuarenta hipótesis (Hos). Son narrativas que articulan tendencias y motivos de los hechos más puntuales del Mecanismo, que fuimos construyendo en constructos temáticos: Sobre los datos y los hechos del MLRR, desdoblados en su efectividad, proyección, geografía y anatomía sectorial, temporalidad y cortes nacionales de los casos activados; sobre los costos de transacción asequibles y derivados del accionar del MLRR, con escenarios probables donde se potencia su impacto, incluyendo CT para las empresas, el gobierno y los sindicatos, más costos de reputación y riesgos morales de los actores en sus roles de principal y agente. Por último, se laboran hipótesis sobre las trayectorias dependientes y los factores de disipación, resistencia y conformismo que operan contra el cambio e impactos que pretende el MLRR.

El resultado puede leerse como uno de escenarios en competencia. De un lado, aparecen escenarios que promueven los impactos del Mecanismo, empezando con su alta efectividad para actuar en las instalaciones (fábricas) donde surgen sus casos. Ello comprende sus capacidades para lograr que se revisen y, eventualmente, se respeten los derechos de libertad de asociación y negociación colectivas, mejoras salariales, y apropiación de la voz de los trabajadores. Por otro lado, aparecen escenarios

donde pesan extraordinariamente la falta de recursos de asociación, societales y de credibilidad moral (hacia las instituciones de gobierno y la EG del MLRR) de los trabajadores, tanto como pesan los oportunismos de empresarios y gobiernos, sus riesgos morales, y las asimetrías de información, negociación, toma de decisiones, diseño de contratos, observancia de éstos, monitoreo y ejecución de compromisos, entre otros.

Unos y otros escenarios están rodeados por la mimética en que los actores en posición de poder suelen navegar los escenarios de cambio e incertidumbre. Un buen corolario es que el MLRR como fenómeno emergente ha logrado abrirse paso creando unos primeros circuitos autorreforzantes de proyección; los creó con los procesos de legitimación, luego los ha abierto en la industria automotriz en estados claves de El Bajío, así como con el nicho que representa el Contrato Ley de la Industria del Hule. Pero el primero ya se terminó y con él mermó la velocidad de crecimiento del Mecanismo. Por eso, tiene enfrente el gran desafío de ubicar y activar nuevos circuitos de ampliación, cadenas coevolutivas y nichos de repetición que contribuyan a transitar lo emergente y mudarlo en dominante.

En tanto, la incertidumbre ahora se incrementa con el regreso de Trump a la presidencia de Estados Unidos. Nada está escrito, pero con él los escenarios en competencia podrían crisparse. Una posibilidad llevaría a cancelar el MLRR, con la eliminación del tratado comercial mismo; la otra, puede llevar a un MLRR con mayores propiedades de EG y CT tales que pongan de puntas a los violadores de derechos laborales y a quienes siguen pensando en un México de salarios espurios *ad nauseam*.

## FUENTES

ALCALDE, ARTURO

2023 “Notas sobre el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC”, en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, El Colegio de México (ColMex).

ANNER, M. y M. FISCHER-DALY

2023 “Worker Voice: What It Is, What It Is Not, and Why It Matters”, U.S. Labor Department, en <[https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/Penn-State-Worker-Voice-Report-Dec.-19-Final\\_amended\\_mfd\\_23March2024-2.pdf](https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/Penn-State-Worker-Voice-Report-Dec.-19-Final_amended_mfd_23March2024-2.pdf)>.

BENSUSÁN A., GRACIELA

- 2023 “Cuatro años del cambio institucional en el mundo del trabajo. Balance y perspectivas”, en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, ColMex.
- 2020 “La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte”, documento de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 15, p. 36, en <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_761840.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf)>.

BOUZAS O., JOSÉ ALFONSO Y ALEIDA HERNÁNDEZ C.

- 2008 “Contratación colectiva de protección en México”, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 6, enero-junio, pp. 277-280.

BUREAU OF INTERNATIONAL LABOR AFFAIRS (BILA)

- 2024 USMCA Cases, en <<https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20240205>>.

CHEVALLIER, ARNAUD

- 2016 *Strategic Thinking in Complex Problem Solving*, Nueva York, Oxford University Press.

CLAUSSEN, KATHLEEN

- 2023 “Comentarios sobre el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC”, en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, ColMex.

COVARRUBIAS, ALEX

- 2023 “Un nuevo ciclo de producto industrial y un arranque de la transformación laboral: Construyendo enfoques analíticos para estudiar la transición automotriz a través de Norteamérica”, *Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM*, año 18, no. 2.
- 2021 “El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional”, *Norteamérica, Revista Académica del CISAN-UNAM*, año 16, no. 1.

2020 *La inspección laboral en México: propuestas para un modelo basado en el imperio de la ley*, México, C&A / Friedrich Ebert / Red de Mujeres Sindicalistas.

COVARRUBIAS V., ALEX, J. TUMAN y J. HOLMES

2025 "Labor Upsurge in the Automobile Transition of North America: Towards a New Industrial and Labor Relations Stage?", *Journal of Labor and Society*, vol. 28, no. 1, pp. 36-75, DOI: doi.org/10.1163/24714607-bja10169"doi.org/10.1163/24714607-bja10169

COVARRUBIAS V., ALEX, JORGE CARRILLO y CLEMENTE RUIZ DURAND, coords.

2024 *La IAM en la transición: entre las nuevas moviidades, el T-MEC, la trampa del ingreso medio y el nearshoring*, México, Fundación Friedrich Ebert.

COVARRUBIAS, ALEX y GRACIELA BENSUSÁN, eds. invitados

2022 "The North American Auto Sector. From NAFTA to USMCA: The Road Ahead", *International Journal of Automobile Technology and Management*, vol. 22 , no. especial 1.

COVARRUBIAS, ALEX y SIGFRIDO RAMIREZ, eds.

2020 *New Frontiers of the Automobile Industry Exploring Geographies, Technology, and Institutional Challenges*, Londres, Palgrave, R.U.

DAHLMAN, CARL J.

1979 "The Problem of Externality", *Journal of Law and Economics*, vol. 22, no. 1, pp. 141-162.

DAVIS, BENJAMIN, SANDRA POLASKI, JASON WADE, DAN MAUER,

TIMOTHY BEATTY y CATHERINE FEINGOLD

2023 Independent Mexico Labor Expert Board (IMLEB) Report-2023 03 20 FINAL. 10.13140/RG.2.2.29046.27204

DiMAGGIO, P.J. y W.W. POWELL

1983 "The Iron Cage Revisited Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2.

EISENHARDT, K.M.

1989 "Agency Theory: An Assessment and Review", *Academy of Management Review*, vol. 14, no. 1, pp. 57-74.

GEELS, F.W. y J. SCHOT

2007 "Typology of Sociotechnical Transition Pathways", *Research Policy*, vol. 36, no. 3, pp. 399-417.

GRANT, M.J. y A. BOOTH

2009 "A Typology of Reviews: An Analysis of 14 Reviews Types and Associated Methodology", *Health Information & Libraries Journal*, vol. 26, no. 2, pp. 91-108.

HANNAN, MICHAEL T. y JOHN H. FREEMAN

1977 "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, vol. 82, pp. 929-964.

HIRSCHMAN, ALBERT

1970 *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.

HOLLAND, JOHN H.

2014 *Complexity: A Very Short Introduction*, Nueva York, Oxford University Press.

KIVUNJA, CHARLES

2018 "Distinguishing between Theory, Theoretical Framework, and Conceptual Framework: A Systematic Review of Lessons from the Field", *International Journal of High Education*, vol. 7, no. 6, pp. 44-53.

LADYMAN, JAMES, JAMES LAMBERT y KAROLINE WIESNER

2013 "What Is a Complex System?", *European Journal for Philosophy of Science*, vol. 3, pp. 33-67.

LECLERCQ, DESIREE

2023 "The One-Directional Nature of T-MEC Labor Enforcement. A Case for Revising Annex 31-A", en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, ColMex.

LECLERCQ, DESIREE, ALEX COVARRUBIAS V. y CIRILA QUINTERO RAMÍREZ

2024 "Enforcement of the United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA)", *Rapid Response Mechanism: Views from Mexican Auto Sector Workers Research Report*, Center of Applied Research on Work (CAROW) Report, Cornell University

School of Industrial Labor Relations, SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=5013741>>, DOI: [dx.doi.org/10.2139/ssrn.5013741](https://doi.org/10.2139/ssrn.5013741)

MASON, ROGER

2000 “The Social Significance of Consumption: James Duesenberry’s Contribution to Consumer Theory”, *Journal of Economic Issues*, vol. 34, no. 3, pp. 553-572.

MYERS, MIKAH

2023 “Comments on the Rapid Response Labor Mechanism”, en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, ColMex.

NAGIN, DANIEL S.

2013 “Deterrence: A Review of the Evidence by a Criminologist for Economists”, *Annual Review of Economics*, vol. 5, pp. 83-105.

NATIONAL INSTITUTE OF JUSTICE (NIJ)

2016 “Five Things about Deterrence”, en <<https://nij.ojp.gov/topics/articles/five-things-about-deterrence>>.

OERS, L. VAN, G. FEOLA, E. MOORS y H. RUNHAAR

2021 “The Politics of Deliberate Destabilisation for Sustainability Transitions”, *Environment Innovation and Society Transitions*, vol. 40, pp. 159-171.

PFEFFER, J. y G. R. SALANCIK

1978 *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Nueva York, Harper & Row.

PIERSON, PAUL

2000 “Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics”, *American Political Science Review*, vol. 94, no. 2, pp. 251-267.

POLASKI, SANDRA

2023 “USMCA and the Rapid Response Labor Mechanism: A New Approach to Cross-border Governance of Labor Rights”, Global Economic Governance Initiative, Boston University, SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=4639948>>.

POLASKI, SANDRA, KIMBERLY NOLAN GARCIA y MICHÈLE RIOUX

2022 “The USMCA: A ‘New Model’ for Labor Governance in North America?”, en G. Gagné y M. Rioux, eds., *NAFTA 2.0. From the First NAFTA to the United States-Mexico-Canada Agreement*, Nueva York, Palgrave MacMillan, pp. 139-156.

RAYHAN, ABU

2023 “The Ripple Effect: How Small Actions Create Big Changes”, DOI: 10.13140/RG.2.2.29201.40800

RETHINKING TRADE

2022 “USMCA’s Rapid Response Mechanism: A Primer on How to Use this New Labor Enforcement Trade Tool to Fight for Workers’ Rights”, American Economic Liberties Project, en <[https://rethinktrade.org/wp-content/uploads/2022/09/RRM-Primer\\_English\\_Web\\_FV.pdf](https://rethinktrade.org/wp-content/uploads/2022/09/RRM-Primer_English_Web_FV.pdf)>.

RINDFLEISCH, ARIC

2019 “Transaction Cost Theory: Past, Present and Future”, *Academy of Marketing Science Review*, vol. 10, no. 5, DOI: 10.1007/s13162-019-00151-x

ROBINSON, P.H. y L. HOLCOMB

2021 “The Criminogenic Effects of Damaging Criminal Law’s Moral Credibility”, *Southern California Interdisciplinary Law Journal* vol. 31, no. 27.

SANTOS, ALVARO

2023 “The USMCA Labor Bargain: Implementation, Reciprocity, and the Challenges Ahead”, en Gustavo Vega C. y Julen Berasaluce I., coords., *Derechos laborales en el marco del T-MEC*, México, ColMex.

SCHEFFER, MARTEN, STEPHEN R. CARPENTER, TIMOTHY M. LENTON,  
JORDI BASCOMPTE, WILLIAM BROCK, VASILIS DAKOS, JOHAN VAN DER KOPPEL,  
INGRID A. VAN DER LEEMPUT, SIMON A. LEVIN, EGBERT H. VAN NES,  
MERCEDES PASCUAL y JOHN VANDERMEER

2012 “Anticipating Critical Transitions”, *Science*, vol. 338, no. 6105, pp. 344-348.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)

2024 “Panel laboral del T-MEC resuelve a favor de México en el caso de la mina San Martín”, SE, Gobierno de México, 26 de abril, en <<https://www.gob.mx/se/>>

prensa / panel-laboral-del-t-mec-resuelve-a-favor-de-mexico-en-el-caso-de-la-mina-san-martin-363149>.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

2024 “Pirelli y el Sindicato Miguel Trujillo López firman Convenio complementario de armonización de beneficios”, comunicado 47/24, 7 de octubre.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS), SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)

2021 *T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Una guía para México*, STPS/SE.

2019 “Justicia laboral será más rápida con el nuevo sistema en manos del Poder Judicial”, *Boletín* 181, octubre.

SOVACOOOL B.K., K. LOVELL y M.B. TING

2018 “Reconfiguration, Contestation, and Decline: Conceptualizing Mature Large Technical Systems”, *Science, Technology and Human Values*, vol. 43, no. 6, pp. 1066-1097.

TREW, STUART ET AL.

2024 *Making the Most of the CUSMA Review. Worker and Climate-Focused Options for Strengthening North American Economic, Social, and Environmental Co-operation*, CCPA.

TURNHEIM, BRUNO y BENJAMIN K. SOVACOOOL

2020 “Exploring the Role of Failure in Socio-technical Transitions Research”, *Environment Innovation and Society Transitions*, vol. 37, pp. 267-289.

UNITED STATES OFFICE OF THE TRADE REPRESENTATIVE (USTR)

2024 “Fact Sheet: The USMCA Rapid Response Mechanisms Delivers for Workers”, 9 de febrero, en <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/february/fact-sheet-usmca-rapid-response-mechanism-delivers-workers>>.

VERGNE, J. P. y R. DURAND

2010 “The Missing Link between the Theory and Empirics of Path Dependence: Conceptual Clarification, Testability Issue, and Methodological Implications”, *Journal of Management Studies*, vol. 47, no. 4, p. 736.

WILLIAMSON, OLIVER E.

1981 "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach", *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3, pp. 548-577.

