

T-MEC: los derechos humanos laborales en México rumbo a la revisión de 2026

Elías Iván García Ríos
Centro de Reflexión y Acción Laboral*
organizacion@cereal.mx
ORCID: 0009-0003-4165-9231

García, E. (2026). T-MEC: los derechos humanos laborales en México rumbo a la revisión de 2026. *Análisis Plural*, (14).



RESUMEN:

La revisión del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) es un proceso asimétrico, que se da en medio de pesos y contrapesos, en el que los gobiernos de los tres países y los sectores empresariales defienden sus intereses. Uno de los temas que

ABSTRACT:

The review of the United States–Mexico–Canada Agreement (USMCA) is an asymmetric process that unfolds amid a system of checks and balances, in which the governments of the three countries and the business sector seek to defend their

* El Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL) es una organización civil fundada en 1991 en la Ciudad de México por un grupo de jesuitas, incorporada a Fomento Cultural y Educativo A.C. en 1992 como uno de sus proyectos, configurada en Guadalajara en 1997 por otro grupo de Jesuitas. Durante más de tres décadas, CEREAL ha estado presente en los principales conflictos laborales y en las luchas sindicales en distintas regiones del país, acompañando a distintos sectores laborales, entre ellos la industria electrónica y automotriz del país; ha documentado violaciones a derechos humanos laborales en cadenas de suministro globales y los ha convertido en informes que han contribuido al diálogo y al cambio estructural; ha formado a generaciones de personas defensoras; ha impulsado mecanismos pioneros de diálogo y ha fortalecido sus acciones a través de redes y alianzas.

se ha puesto en la mesa de debate ha sido el capítulo laboral, en particular del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Este artículo acerca las voces de las personas trabajadoras y de la sociedad civil organizada, a partir del corpus generado por la Asamblea de Incidencia del T-MEC, dando importancia a los pendientes estructurales (subcontratación, género, migración laboral, cadenas de suministro, entre otros), así como algunas propuestas que la convergencia civil mexicana, estadounidense y canadiense han impulsado en torno a la revisión del T-MEC. Desde CEREAL creemos que, sin organización colectiva, sin ampliación de los alcances y sin sanciones efectivas de por medio, el capítulo laboral del T-MEC corre el riesgo de quedarse en letra muerta.

Palabras clave:

T-MEC, derechos humanos laborales, Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, libertad sindical, asamblea de incidencia del T-MEC, debida diligencia

respective interests. One of the issues at the center of the debate has been the labor chapter, particularly the Rapid Response Labor Mechanism (RRM). This article brings forward the voices of workers and organized civil society, drawing on the body of work produced by the USMCA Advocacy Assembly. It highlights persistent structural challenges—including subcontracting, gender, labor migration, and supply chains, among others—as well as a few proposals advanced by the Mexican, U.S., and Canadian civil society coalition regarding the review of the USMCA. From CEREAL's perspective, without collective organization, an expansion of the mechanism's scope, and effective sanctions, the labor chapter of the USMCA risks remaining little more than a dead letter.

Keywords:

USMCA, Labor Human Rights, Rapid Response Labor Mechanism, Freedom of Association, USMCA Advocacy Assembly, Due Diligence

Introducción: del TLCAN al T-MEC, un capítulo laboral con doble filo

Treinta y dos años después de que entrara en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el mundo vuelve a experimentar un momento de reordenamiento geopolítico y de derechos humanos. La revisión programada para 2026 por el artículo 34.7 del mismo T-MEC no es un trámite técnico, es una valiosa oportunidad para evaluar si el capítulo 23 sobre derechos laborales, donde se incluye el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, efectivamente protegió los derechos o sólo fue una cláusula retórica para sostener el flujo de mercancías. Hay que decir que el instrumento previsto en el capítulo 23 ha sido fundamental para varias luchas sindicales internas que se dieron en México.

Ante este panorama, la Comisión Binacional-Internacional de la Alianza Ciudadana por la Paz (conformada por la Plataforma para la Construcción de Paz en México, Nosotrxs-Conferencia Nacional de Paz, Movimiento de los Pueblos por la Paz y la Justicia, Diálogo Nacional por la Paz-Red Nacional por la Paz, Foros por una Cultura de Derechos Humanos, Justicia y Seguridad en México) convocó de manera híbrida, el 21 de mayo de 2025, en la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, a la Asamblea Nacional para la construcción de una agenda amplia e integral que pudiera incidir en la revisión del T-MEC.

Las organizaciones reunidas en la Asamblea de Incidencia del T-MEC afirmaron que la negociación de los Tratados de Libre Comercio, primero con el TLCAN y ahora con el T-MEC, han sido principalmente “procesos de negociación y diálogo entre empresas y gobiernos dejando fuera con ello, perspectivas de vital interés para la población como son los derechos humanos, la seguridad humana y la paz” (Alianza Ciudadana por la Paz, 2025, p.2). De mayo a junio de 2026 se han articulado “más de 200 personas representantes de organizaciones de la sociedad civil, representantes de

sindicatos, redes, movimientos sociales y personas defensoras de derechos humanos de México, Estados Unidos y Canadá” (Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025) para discutir los pendientes laborales de la región y construir una agenda común.

El CEREAL lleva casi cuatro décadas acompañando a personas trabajadoras de sindicatos en la Ciudad de México y de las industrias electrónica, automotriz y de indumentaria en Jalisco. Esa experiencia acumulada ha permitido entender que los grandes acuerdos comerciales rara vez llegan hasta el piso de fábrica y más rara vez a las necesidades reales de las personas impactadas por esos acuerdos. Las negociaciones que se hacen bajo ese principio regularmente deterioran los salarios en las cadenas de suministro, principalmente para quienes trabajan en los últimos niveles de tercerización, como la maquila domiciliaria, imponiéndoles jornadas a destajo cuya carga recae principalmente sobre las mujeres. La revisión de 2026 representa la oportunidad para demostrar que los compromisos del capítulo 23 no se quedan en letra muerta y para ampliar el alcance de sus regulaciones a otros sectores desprotegidos.

Este artículo recorre cuatro fases principales. La primera menciona algunos casos ingresados al MLRR del capítulo laboral. La segunda expone lo que la discusión pública sobre el T-MEC invisibiliza: la subcontratación, la perspectiva de género, el trabajo migrante temporal y el trabajo forzoso en cadenas de suministro. La tercera dibuja el escenario de riesgos y oportunidades en la revisión. La última cierra con un bloque de recomendaciones desde la práctica del CEREAL y con una conclusión que afirma un principio básico: sin la organización colectiva y sin la participación de todos los sectores ningún tratado defenderá los derechos por sí mismo.

El capítulo laboral y sus mecanismos innovadores

El piso de derechos y la legitimación de contratos colectivos

La reforma laboral que México implementó en 2019 fue un compromiso contraído de manera directa a través del Anexo 23-A del T-MEC, apartado especial que habla sobre la libertad sindical y negociación colectiva, la creación de nuevas instancias laborales y el mecanismo trinacional para hacer valer estos derechos. Uno de los pilares principales de este acuerdo fue la libertad y democracia sindical, que puso énfasis en el voto personal, libre, directo y secreto para que las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos pudieran ejercer su derecho en la elección de las dirigencias sindicales o para legitimar sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT). Sin embargo, esta disposición por sí sola no garantiza que haya sindicatos realmente legítimos, independientes, democráticos y representativos de la clase trabajadora.

Los datos que reporta la página del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) muestra que se realizaron únicamente “30,543 procesos de legitimación de contratos colectivos” (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral [CFCRL], 2026) dejando fuera a más de 500 mil contratos de protección. Este proceso permitió, al menos en apariencia, que las personas trabajadoras pudieran ejercer su derecho a participar en la decisión de conservar o quitar el CCT que las regía hasta el momento. Se sabe —y CEREAL tiene evidencia— que tanto sindicatos como empresas incurrieron en procesos de simulación en el proceso de legitimación de los CCT, por ejemplo, reunir a las personas trabajadoras a base de engaños para votar por algo desconocido, ejerciendo un voto con información suficiente sobre la implicación de conservar o quitar un CCT, o mintiendo sobre votar por el sí para que la fuente de trabajo no cerrara.

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: alcance y límites

El Anexo 31-A del T-MEC introduce el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) en empresas y sectores específicos. Este dispositivo es una herramienta potente dentro del derecho comercial internacional, y a partir del 1 de julio de 2020 permitió que los Estados Unidos o Canadá pudieran solicitar al gobierno mexicano la revisión de plantas concretas que incurrieran en la negación a la libertad sindical o la negociación colectiva. Si en algún momento se determinaba la veracidad de la queja, se ejercían sanciones comerciales como medio de presión para atender el derecho violentado.

Entre julio de 2020 y junio de 2026 se pueden encontrar en la página del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL) un total de 47 casos atendidos ante el MLRR, distribuidos en 20 estados de la República Mexicana. Los casos atendidos se concentran en cuatro sectores: automotriz, minería, electrónica y servicios. PRODESC, en su diagnóstico realizado en noviembre de 2025, resumió la tendencia de la siguiente manera: “El sector automotriz es el más presente, representando más del 50% de los casos. Esto se debe a la prevalencia de contratos de protección, la injerencia patronal en la selección de sindicatos y la falta de mecanismos efectivos para la negociación colectiva” (PRODESC, 2025, p.14).

Un caso concreto que se ejemplifica es el de Corporación de Occidente, S.A de C.V (Jalisco, noviembre de 2025). Es un caso emblemático para Jalisco por la importancia y la lucha que las personas trabajadoras enfrentaron entre 2002 y 2005 en contra del consorcio alemán Continental Tire, en el anterior modelo de justicia laboral. La empresa fue la icónica Cooperativa TRADOC (Trabajadores Democráticos de Occidente), que regresó a las manos de la multinacional Goodyear. Este caso violentó el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva debido a la injerencia de la empresa y del sindicato dominante en las

actividades concertadas de las personas trabajadoras, así como para organizarse y formar distintas plantillas sindicales, además de los actos de dominación o injerencia del empleador en las actividades sindicales, discriminación o coacción contra las personas trabajadoras por su actividad o apoyo sindical.

Al cierre del artículo, la situación los trabajadores de Corporación de Occidente se encontraba en proceso de negociación entre el Gobierno de México, la empresa y las personas demandantes, con mediación de The Office of the United States Trade Representative (USTR) y con probabilidad de constituir un panel de personas expertas. A pesar de que el procedimiento del MLRR fue aceptado por el gobierno de los Estados Unidos, no ha sido sencillo llegar a acuerdos para reparar los derechos violentados. Por lo que se concluye que la denegación de derechos no es un acto aislado de un centro de trabajo, es el sistema mismo.

Ausencia en el debate sobre el T-MEC

Subcontratación y cadenas de suministro: el eslabón invisible

Pese a la reforma de 2021 sobre la subcontratación, el esquema laboral mexicano dominante en los sectores integrados al T-MEC sigue siendo un esquema de cadenas con múltiples niveles. En la industria indumentaria de Jalisco CEREAL documentó cuatro deterioros progresivos del salario y de las prestaciones: por las condiciones particulares del trabajo en la industria; por la distancia respecto al nodo inicial de la cadena; por la modalidad a destajo, y por tratarse de una industria global (CEREAL, 2022, p.1).

Sin embargo, el MLRR sigue limitado a “instalaciones cubiertas”, es decir, centros de trabajo específicos que pertenecen a los sectores prioritarios del intercambio comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, por ejemplo: en sectores manufactureros, mineros y de servicios definidos

restrictivamente como prioritarios, por lo que, toda la maquila de tercer y cuarto nivel de tercerización, es decir, eslabones alejados del lugar de ensamblaje que fabrican piezas básicas o materias primas, donde laboran principalmente mujeres y donde hay mayor precariedad laboral, queda fuera del radar.

Perspectiva de género: violencia y acoso como denegación de derechos

El 6 de julio de 2022 México ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; Canadá lo hizo el 30 de enero de 2023, sin embargo, Estados Unidos sigue sin ratificarlo. A pesar de ser un convenio ratificado por México, “las mujeres viven en mayor proporción violencia y acoso en el trabajo en todas sus modalidades, siendo significativamente diferenciada entre hombres y mujeres la vivencia de la modalidad de violencia y acoso sexual” (PRODESC, 2025, p.34). CEREAL confirma la afirmación de PRODESC con los 124 casos que ha atendido de enero a mayo de 2026, de los cuales el 65% de las personas atendidas se han identificado como mujeres.

En torno al tema, una de las propuestas que se ha hecho desde la Asamblea de Incidencia del T-MEC, donde participa una diversidad de organizaciones, entre ellas CEREAL, ha sido la de ampliar la definición de “denegación de derechos” para que el MLRR pueda incluir “la discriminación por motivos de género, orientación sexual o expresión de género, violencia de género, trabajo infantil, salud y seguridad, y estándares mínimos de trabajo” (Center for Policy Alternatives Canadá, citado en Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2026, p.3). Lo que significaría la eliminación de la nota al pie 15, del capítulo laboral, que actualmente exime a los Estados Unidos de responsabilidades sobre discriminación en el lugar de trabajo.

Trabajo migrante temporal: el sistema H-2 fuera del Tratado

Otro tema fundamental que está parcialmente fuera del T-MEC es la migración temporal por trabajo. México es el principal país de origen del sistema de visas H-2 estadounidense, que permiten a las personas trabajar temporalmente en ese país sin tener reconocimiento del estatus de inmigrante con permiso para trabajar en Estados Unidos. Las visas H-2A tienen que ver con trabajo agrícola, y las visas H-2B con sectores no agrícolas. En 2023 recibió “el 91.5% (284,000 visas) de las visas H-2A y 64.5% (85,000 visas) del total de las visas H-2B emitidas” (Consejo Nacional de Población, 2024, citado en PRODESC, 2025, p.18). La precariedad de este sistema ha sido documentada por distintas organizaciones, las que han señalado, entre otras violencias: fraude en el reclutamiento, alojamiento inadecuado, hostigamiento y listas negras. Sin embargo, “aun cuando el capítulo laboral del tratado no hace referencia directa a los trabajadores y trabajadoras migrantes temporales, sí considera la necesidad de protección laboral de trabajadores y trabajadoras migrantes por los tres países firmantes en el numeral 23.8, lo que evidencia un reconocimiento, aunque limitado, de su situación” (PRODESC, 2025, p.20). Incorporar formalmente el sistema H-2 al T-MEC es una de las demandas centrales de la convergencia trinacional de la Asamblea de Incidencia del T-MEC para granar mayor presencia de derechos humanos.

El campo, la otra ausencia del capítulo

Otra demanda es el campo; los datos sobre el sector agrícola desmienten la idea de un país plenamente integrado al T-MEC: “En México existen cerca de 3 millones de personas jornaleras agrícolas que sostienen la seguridad alimentaria del país (...) La gran mayoría de las personas jornaleras (el 90%) no están afiliadas a ningún esquema de seguridad social, y 7 de cada 10 no acceden a servicios de salud” (Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025). Por otro lado, la declaratoria del Encuentro Nacional del 21 y 22 de octubre de 2025

plantea esta cruda realidad sin rodeos: “Exigimos sacar al maíz y al frijol del T-MEC y que este Tratado garantice la protección de las semillas nativas” (Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025, p.2). Si se revisa de manera detallada la situación del campo mexicano a partir del TLCAN y el actual T-MEC se podrá observar un deterioro en las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras. Quienes antes cultivaban el campo propio, ahora se emplean como jornaleros en diferentes productos de exportación que van, principalmente a los Estados Unidos.

Riesgos y oportunidades en la revisión del 2026

Un contexto geopolítico hostil

En una carta redactada por la asamblea trinacional se señala la asimetría en la que se realiza el proceso de revisión del T-MEC “en un contexto preocupante: las élites corporativas utilizan la política comercial como arma de coerción, a menudo acompañada de una retórica perjudicial que culpa a los inmigrantes y a los países vecinos de los desafíos sociales y económicos derivados de las políticas corporativas” (Carta Trinacional, 2025, p.1). Además de los aranceles impuestos por el gobierno estadounidense, es importante tener presente que el presidente Trump, en su administración anterior, negoció originalmente el MLRR que ahora se quiere presentar como una herramienta para “nivelar el campo de juego para los trabajadores y empresas estadounidenses” (U.S. Department of Labor, s.f.).

La asimetría de las consultas públicas

Las organizaciones de la sociedad civil en México señalan que “En Estados Unidos y Canadá se ha establecido legalmente la obligación de consultar a la ciudadanía sobre los alcances y condiciones de la revisión del T-MEC y consideramos que el gobierno de México también debe escucharnos” (Alianza

Ciudadana por la Paz, 2025, p.3). Mientras que las organizaciones canadienses y estadounidenses producen documentos técnicos detallados (Citizens Trade Campaign, Policy Alternatives, AFL-CIO), la convergencia mexicana ha tenido que construir, en pocos meses, los espacios y las posiciones que en los otros dos países llevan décadas de acumulación, lo que genera una asimetría de poder y alcance.

Desde este punto de vista, la exigencia fundamental para el gobierno mexicano es la consulta ciudadana sobre la revisión del T-MEC y otros tratados comerciales, tal como lo hacen Estados Unidos y Canadá. Se exige al gobierno mexicano que se incorpore a las mesas de diálogo y negociación las voces de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, personas migrantes, pueblos indígenas, víctimas y movimientos sociales.

La debida diligencia empresarial: ventana abierta

Derivado de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos adoptados en 2011, en 2023 entró en vigor en Alemania la Ley de Debita Diligencia en la Cadena de Suministro (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) y en mayo de 2024 se aprueba la Debita Diligencia en Materia de Sostenibilidad Empresarial (CSDDD), en la que se establece “la obligación legal de identificar riesgos de derechos humanos y establecer mecanismos accesibles para que las personas afectadas puedan reportar problemas y obtener remedio” (Informe final del proyecto piloto de CEREAL, 2026). En la conferencia de prensa del 5 de noviembre de 2025, Diego de la Mora, miembro de la organización Fundar, sintetizó la propuesta de la Asamblea de esta manera: “Es necesario establecer mecanismos de debida diligencia de derechos humanos laborales en toda la cadena de suministro para asegurar que los productos que terminan en las mesas de Estados Unidos y Canadá sean resultado de un trabajo digno” (Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025).

Desde CEREAL reafirmamos la importancia de la debida diligencia para visibilizar la trazabilidad de la industria e integrar los eslabones más frágiles y precarizados dentro del ecosistema, donde la violencia laboral se recrudece, pero también donde las medidas de inspección, no sólo en materia laboral, sino ambiental, se flexibilizan.

Tareas para la conquista de derechos humanos en el T-MEC

Gracias a la práctica acumulada de CEREAL en Jalisco y al diálogo con la convergencia civil trinacional, aglutinada en la Asamblea de Incidencia por el T-MEC y con otras organizaciones aliadas, reafirmamos que “la revisión sexenal del T-MEC no puede limitarse a negociaciones cerradas ni a una agenda centrada exclusivamente en intereses comerciales. La legitimidad del proceso exige que la sociedad civil sea reconocida como actor indispensable para evaluar el cumplimiento del tratado” (Comunicado Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025, p.2).

Para que el T-MEC ponga en la agenda los temas de Derechos Humanos, no sólo los intereses del sector empresarial, es indispensable que México considere las propuestas de la sociedad civil y de otros sectores que tienen una trayectoria consolidada y necesidades de primer nivel. Por ejemplo:

Eliminar de forma integral el “mecanismo de solución de controversias Inversio-nista-Estado (ISDS) dentro del Tratado, tal como ya lo hicieron Estados Unidos y Canadá entre sí, pues actualmente este sistema continúa imponiendo a México la obligación de otorgar privilegios extraordinarios a inversionistas extranjeros por encima de los derechos humanos, la justicia ambiental y los derechos colectivos” (Comunicado Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025, p.1).

Ampliar la cobertura del MLRR. El Mecanismo debe extenderse a otros sectores como la agricultura, el sector energético, los servicios en sentido amplio, las personas trabajadoras migrantes (Policy Alternatives, 2025), las plataformas

de servicios de aplicación, entre otros sectores. Mientras el alcance de este dispositivo siga limitado a “instalaciones cubiertas” definidas de esa manera restrictiva, dejará fuera al grueso del trabajo precario realmente existente.

Integrar la perspectiva de género interseccional. Esto pasa por implementar el Convenio 190 de la OIT en las tres jurisdicciones, eliminar la nota al pie 15 del capítulo laboral e incluir la discriminación de género como motivo válido para iniciar una queja ante el MLRR. Las personas defensoras de derechos humanos laborales que CEREAL acompaña y las de otras organizaciones son la primera línea de denuncia y deben gozar de mecanismos de protección efectivos.

Crear un “mecanismo laboral trinacional de movilidad humana y regularización, orientado a garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras para las personas migrantes en la región” (Comunicado Asamblea de Incidencia del T-MEC, 2025, p.2).

Abrir espacios de participación social vinculantes. El “Cuarto de Junto” mexicano, el espacio paralelo de consulta a sectores económicos durante las negociaciones, debe transformarse para incluir a sindicatos democráticos, organizaciones civiles, personas defensoras de derechos humanos y comunidades campesinas e indígenas. La consulta no puede seguir siendo un trámite simbólico o un privilegio para quienes ostentan los recursos económicos.

Conclusión: sin organización el T-MEC es otro mecanismo más

El balance de los primeros cinco años de operación del capítulo 23 del T-MEC es ambivalente. Por un lado, el MLRR ha generado victorias concretas para las personas trabajadoras en plantas específicas como GM Silao, Tridonex, Panasonic, Atento, Corporación de Occidente, y otras tantas que aún están en espera de resolución. De igual manera, la reforma laboral de 2019 mejoró el marco de derechos y las instancias de impartición de justicia; gracias a

ello se depuraron miles de contratos colectivos de protección y se abrió la posibilidad de iniciar una nueva era sindical.

Sin embargo, los avances tienen contrapesos estructurales que el Tratado no toca: el 54.6% de trabajo informal, los tres millones de personas jornaleras agrícolas que no tienen seguridad social, la subcontratación en las cadenas de la industria indumentaria, los cerca de dos millones de personas trabajadoras por aplicación que no alcanzan el puntaje para ser reconocidos con derechos, la violencia y el acoso sexual contra las mujeres, los abusos en el sistema H-2 estadounidense, el rechazo de la única solicitud mexicana de investigación por trabajo forzoso. Además, se está ante un riesgo geopolítico importante: convertir al MLRR en una herramienta unilateral del proteccionismo estadounidense, restando la posibilidad de que pueda ser una garantía universal de derechos.

La convergencia civil trinacional lo ha dicho en su nota estratégica de la Alianza Ciudadana por la Paz: “el trabajo debe tener prioridad sobre los intereses del capital [porque] los derechos humanos están sobre los intereses económicos o de seguridad” (Alianza Ciudadana por la Paz, 2025, pp. 3, 5). Esa es la apuesta que se juega la revisión del T-MEC en 2026.

La pregunta a la Sociedad Civil y organizaciones comprometidas con la justicia y los Derechos Humanos, independientemente que se ratifique o no el T-MEC, es ¿de qué forma logrará mantener, de aquí en adelante, una fuerza organizada capaz de hacer del capítulo laboral una apuesta por los derechos humanos, que logre influir en éste y cualquier tipo de tratado comercial? Desde la experiencia de trabajo realizada por CEREAL se sabe que el T-MEC, como cualquier norma jurídica, sin organización colectiva de por medio y sin alianzas sólidas, no logrará defender los derechos; sin embargo, con la organización y cooperación internacional de distintos sectores, incluso si no se mejorara significativamente el cuerpo del documento para futuras revisiones, podría continuar siendo una herramienta de transformación.

Referencias

- Alianza Ciudadana por la Paz. (2025). Nota sobre estrategia, versión 30 de junio de 2025. Comisión Binacional/Internacional de la Alianza Ciudadana por la Paz.
- Asamblea de Incidencia del T-MEC. (2025). 30 años del T-MEC: perspectivas y reflexiones – el interés económico sobre los derechos humanos. Asamblea de Incidencia del T-MEC “Paz y Derechos Humanos”.
- Asamblea de Incidencia del T-MEC. (2025, 5 de noviembre). *Boletín de prensa. Organizaciones sociales y sindicales llamamos al Gobierno Federal a colocar los derechos humanos por encima de los intereses corporativos en la revisión del T-MEC*. Centro Prodh.
- Asamblea de Incidencia del T-MEC. (2025). *Declaratoria conjunta del Encuentro Nacional – Asamblea de Incidencia frente al T-MEC*. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 21 y 22 de octubre de 2025.
- Asamblea de Incidencia del T-MEC. (s.f.). Propuestas laborales para la asamblea sobre incidencia en la revisión del T-MEC.
- Asamblea de Incidencia del T-MEC. (s.f.). Qué están proponiendo sociedad civil y legisladores progresistas de EEUU. y Canadá de cara al T-MEC. Ficha informativa.
- Borrador de Carta Trinacional Civil sobre la Revisión del T-MEC. (2025). [Documento de trabajo].
- Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL). (2022). *Informe sobre las condiciones sociolaborales en la industria textil e indumentaria de Jalisco*. Fundación AVINA.
- Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL). (2026). *Informe final del proyecto piloto Mecanismo de Reclamación de Derechos Humanos (MRDH) Industria Automotriz Alemana en México*. Unidad Coordinadora Mexicana del MRDH.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_854797.pdf
- PRODESC. (2025). *Diagnóstico laboral del T-MEC. Evidencia, oportunidades y recomendaciones desde el sector social para la revisión del capítulo 23*. Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil por los Derechos Humanos Laborales en la revisión del T-MEC. Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Tamaulipas. (2026, 16 de febrero). STPS Tamaulipas garantiza derechos laborales y activa estrategia integral de apoyo a trabajadores de Matamoros. <https://www.tamaulipas.gob.mx/2026/02/stps-tamaulipas-garantiza-derechos-laborales-y-activa-estrategia-integral-de-apoyo-a-trabajadores-de-matamoros/>
- U.S. Department of Labor. (2025, 21 de agosto). USMCA Rapid Response Labor Mechanism Panel Finds for the United States in Atento Servicios, S.A. de C.V. <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20250821>
- U.S. Department of Labor. (s.f.). USMCA Cases. Bureau of International Labor Affairs. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca-cases>
- U.S. Trade Representative. (2021, 10 de agosto). United States Reaches Agreement with Mexican Auto Parts Company to Protect Workers' Rights. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/united-states-reaches-agreement-mexican-auto-parts-company-protect-workers-rights>