



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

ROSANA RAMÍREZ MARTÍNEZ¹

<https://doi.org/10.20983/anuariodcispp.2026.04>

FECHA DE RECEPCIÓN: 10 DE DICIEMBRE 2025

FECHA DE APROBACIÓN: 29 DE ENERO 2026

DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN MÉXICO: ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE ARMONIZACIÓN NORMATIVA EN EL MARCO DEL T-MEC

Fundamental labor rights in Mexico: Legal analysis of the regulatory harmonization process within the framework of the USMCA

RESUMEN

La reforma laboral mexicana de 2019 marcó una transformación estructural en el régimen jurídico del trabajo en México, impulsada por compromisos internacionales derivados de los principales tratados de libre comercio, especialmente el *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá* (T-MEC). A diferencia del régimen precedente bajo el *Tratado de Libre Comercio de América del Norte* (TLCAN), el T-MEC introdujo un capítulo laboral con obligaciones vinculantes y mecanismos de aplicación y supervisión orientados a garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la eficacia de la justicia laboral. Basada en un análisis comparativo de normas, esta investigación identifica y examina los cambios normativos e institucionales en el derecho laboral mexicano —incluidas las reformas constitucionales de 2016 y 2017, y la reforma legal de 2019—, así como su relación con los compromisos internacionales y su impacto en la protección de los derechos laborales. Asimismo, compara las condiciones de exigibilidad jurídica e institucional entre el T-MEC, el TLCAN y el *Acuerdo Transpacífico* (TPP), para evaluar la interacción entre fuentes normativas nacionales e internacionales y sus efectos en la soberanía normativa del Estado mexicano. Los resultados muestran que los tratados de libre comercio actuaron como catalizadores de una reconfiguración normativa orientada a la armonización con estándares internacionales, aunque también suscitan tensiones derivadas de la interdependencia regulatoria en un contexto globalizado.

¹ Doctora por la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima (UdeC). Líneas de Investigación en Derecho Internacional Público con Especialidad en Derecho de los Tratados. Profesora investigadora adscrita al Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ); rosanaramirezmtz@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-0322-4285>.

DERECHOS LABORALES

FUNDAMENTALES EN MÉXICO: ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO
DE ARMONIZACIÓN NORMATIVA EN EL MARCO DEL T-MEC

Palabras clave: armonización normativa; derechos laborales; reforma laboral mexicana; T-MEC; tratados de libre comercio.

ABSTRACT

The 2019 Mexican labor reform marked a structural transformation of the legal framework governing labor relations in Mexico, driven largely by international commitments derived from major free trade agreements, particularly the *United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA)*. Unlike the previous regime under the *North American Free Trade Agreement (NAFTA)*, the USMCA introduced a labor chapter with binding obligations and enforcement, and monitoring mechanisms aimed at ensuring freedom of association, collective bargaining, and the effectiveness of labor justice.

Based on a comparative analysis of legal norms, this research identifies and examines the normative and institutional changes in Mexican labor law—including the constitutional reforms of 2016 and 2017, and the statutory reform of 2019—as well as their relationship with international commitments and their impact on the protection of labor rights. The study also compares the conditions of legal and institutional enforceability under the USMCA, NAFTA and the *Trans-Pacific Partnership (TPP)* to evaluate the interaction between domestic and international normative sources and their implications for the regulatory sovereignty of the Mexican State.

The findings indicate that free trade agreements have acted as catalysts for a process of normative reconfiguration oriented toward harmonization with international standards. However, they also generate tensions arising from regulatory interdependence within an increasingly globalized legal and economic context.

Keywords: labor rights; Mexican labor reform; normative harmonization; USMCA; trade agreements.

INTRODUCCIÓN

La reforma laboral mexicana de 2019 constituye un proceso de transformación sin precedentes en el derecho del trabajo en México, impulsado por compromisos internacionales derivados de los principales tratados de libre comercio en los que participa el país, en particular el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Este acuerdo incorpora, por primera vez en un tratado comercial entre estos tres países, un capítulo laboral con obligaciones legalmente vinculantes y mecanismos de aplicación y supervisión diseñados para asegurar el cumplimiento de derechos laborales fundamentales, especialmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que no estaban contemplados como tales en el régimen anterior del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

La relevancia de este fenómeno radica en su impacto normativo e institucional: la reforma de 2019 no solo reconfiguró la Ley Federal del Trabajo (LFT), sino que también sustituyó las tradicionales Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales independientes, estableció procedimientos democráticos para la elección de dirigencias sindicales y la legitimación de contratos colectivos, y creó entidades especializadas en conciliación y registro sindical. Estas transformaciones

surgieron como respuesta directa a las exigencias del Capítulo 23 del T-MEC y otras obligaciones internacionales, obligando a México a adaptar su marco interno para garantizar la aplicación efectiva de normas laborales acordes con estándares globales.

En este contexto, la presente investigación se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida las reformas laborales derivadas de los tratados de libre comercio, especialmente el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y el TLCAN, han transformado el marco normativo e institucional del derecho laboral mexicano, y cómo estas transformaciones inciden en la protección de los derechos laborales en México?

A partir de este cuestionamiento, y bajo la premisa de que los acuerdos comerciales pueden fungir como catalizadores de reformas internas profundas, se formula la siguiente hipótesis de investigación: Las reformas laborales impulsadas por los tratados de libre comercio, en particular por el T-MEC, han generado transformaciones normativas e institucionales en el derecho laboral mexicano que incrementan la alineación con las obligaciones laborales internacionales y fortalecen mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores.

Con el fin de evaluar esta hipótesis, los objetivos específicos de la presente investigación son: identificar y analizar los

cambios normativos introducidos en el derecho laboral mexicano como resultado de los tratados de libre comercio, con especial atención al TLCAN y al T-MEC; evaluar las reformas constitucionales, legislativas y jurisprudenciales relevantes, así como su impacto en la protección de los derechos laborales; y analizar la incorporación y eficacia de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales derivados de dichos tratados, evaluando su compatibilidad con los principios del derecho laboral mexicano y su capacidad para ofrecer protección efectiva a los trabajadores.

La investigación también explora la dimensión internacional de estas transformaciones considerando el papel de las entidades multilaterales y la configuración de los tratados comerciales, a partir de la investigación de Corvaglia (2021), quien realiza una comparación entre el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y el Acuerdo Transpacífico (TPP), centrada en la forma en que cada uno de estos instrumentos aborda los compromisos laborales y el grado de exigibilidad que presentan, tanto en el plano formal como en su aplicación operativa.

Este análisis permite entender si la interacción entre fuentes normativas nacionales e internacionales ha generado tensiones o sinergias, así como evaluar el

alcance de la soberanía normativa del Estado mexicano en un contexto global interdependiente.

Metodológicamente, esta investigación emplea un análisis comparativo de normas, que permite identificar convergencias, tensiones y adecuaciones entre los diferentes cuerpos normativos, alineándose con enfoques teóricos sobre el diálogo de fuentes y el pluralismo jurídico normativo propuestos por diversos autores. Dicha metodología posibilita un examen riguroso del proceso de armonización normativa del derecho laboral mexicano con los compromisos internacionales establecidos en instrumentos como el T-MEC y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, el análisis comparativo se organiza conforme a tres criterios:

- 1) Problema jurídico común: el déficit en la protección efectiva de los derechos laborales fundamentales;
- 2) Solución normativa e institucional: la respuesta jurídica y operativa de cada sistema ante este déficit; y
- 3) Efectos prácticos de armonización normativa: el grado de adecuación formal y sustantiva del derecho mexicano con los estándares internacionales.

Esta metodología encuentra sustento en la doctrina que reconoce que las comparaciones no se limitan al cotejo entre orde-

namientos nacionales, sino que también puede ser utilizado como técnica para evaluar procesos de armonización normativa con fuentes internacionales en contextos de interdependencia jurídica, especialmente en materias como los derechos humanos y los derechos laborales (Carbognani, 2004; Cerna de León, 2018).

Para analizar los aspectos comparados, se incluirán tablas analíticas, evaluando el grado de armonización normativa real del derecho laboral mexicano con los compromisos internacionales. Asimismo, se examinarán las principales corrientes doctrinales y teorías jurídicas que constituyen un marco interpretativo vigente, para comprender las transformaciones del derecho laboral mexicano. Se precisará la aplicabilidad de los enfoques teóricos en el estudio del Nuevo Modelo Laboral mexicano, y a lo largo del presente artículo, se evidenciará su relevancia para la comprensión integral de las reformas realizadas.

Se asume que estos enfoques permitirán interpretar la reforma laboral derivada del T-MEC en cuanto a contenido, objetivos y orientación normativa, y no únicamente como una respuesta a compromisos internacionales, sino como una actualización normativa de principios históricos y constitucionales, en los que el trabajador es reconocido como sujeto de especial tutela y el Estado asume un papel activo como ga-

rante de la justicia social en las relaciones laborales.

En primera instancia, la reforma laboral puede entenderse desde el marco doctrinal del constitucionalismo social en línea con las teorías clásicas que reconocen la desigualdad estructural entre capital y trabajo. Esta reforma refuerza el papel del Estado en la protección de los derechos laborales y retoma principios fundacionales de la Constitución de 1917 (Cruz, 2019).

En segunda instancia, las teorías del derecho internacional contemporáneo, particularmente aquellas que reconocen al derecho convencional internacional como un sistema normativo autónomo y vinculante, resultan fundamentales para comprender el diseño y la orientación del Nuevo Modelo Laboral mexicano. Su relevancia radica en que permiten analizar la reforma no desde una lógica puramente interna o soberana, sino como parte de un proceso de constitucionalismo internacional del derecho del trabajo, donde las obligaciones derivadas de tratados multilaterales, se integran directamente en el aparato normativo y judicial nacional.

En tercera instancia, está el caso de las teorías contemporáneas de la integración jurídica, centradas en la armonización normativa entre sistemas jurídicos nacionales. Se considera que son altamente relevantes para analizar el Nuevo Modelo Laboral mexicano surgido tras la firma e implementación del T-MEC (Macías, 2023).

Así, los tratados de libre comercio no son únicamente acuerdos comerciales, sino también instrumentos jurídicos de armonización normativa que presionan a los Estados a reformar sus marcos legales para alcanzar estándares comunes, especialmente en áreas sensibles como los derechos laborales.

Por último, en el caso de la Teoría de la interdependencia compleja asimétrica, México, en su condición de economía estructuralmente dependiente del mercado estadounidense, encarna un caso paradigmático de esta interdependencia asimétrica. La inclusión de cláusulas laborales exigibles dentro del T-MEC refuerza esta dinámica: aunque formalmente los tres países signatarios se comprometen a respetar los mismos principios, en la práctica Estados Unidos ejerce mayor capacidad de presión para condicionar reformas internas en México (Bensusán y Middlebrook, 2020).

En conjunto, estos enfoques permiten comprender la transformación del modelo laboral mexicano desde diversas dimensiones. No obstante, para dar cuenta de la complejidad normativa que implica la articulación entre normas constitucionales, compromisos internacionales, estándares multilaterales y presiones externas, resulta necesario incorporar el enfoque del *pluralismo jurídico*. Esta teoría reconoce la coexistencia de múltiples sistemas normativos, estatales, internacionales y

transnacionales, que interactúan en un mismo espacio jurídico sin subordinarse entre sí (Teubner, 1997; Santos, 2002).

En el caso mexicano, el derecho laboral ya no puede analizarse únicamente desde la perspectiva del Estado como único productor de normas, sino como un campo atravesado por fuentes jurídicas diversas, como los principios de la OIT, las disposiciones del T-MEC y los mecanismos de cumplimiento internacionales. El pluralismo jurídico permite, por tanto, interpretar la reforma laboral no solo como una respuesta estatal o convencional, sino como un fenómeno de convergencia normativa, que transforma la naturaleza misma de la regulación laboral en contextos de globalización.

ANTECEDENTES DE LAS MODIFICACIONES HECHAS AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL DERIVADAS DEL T-MEC

Cuando entró en vigor el TLCAN en 1994, los países integrantes sabían que era importante considerar los aspectos laborales en el mismo; sin embargo, este aspecto fue desarrollado en un acuerdo paralelo (ACLAN). Tal como refiere Mantero de San Vicente (2005) en su investigación: las partes del tratado defienden rigurosamente el Principio de Soberanía de los Estados. Lo que muestra que no se aspiraba hacia un mercado unificado; el Acuerdo subraya explícitamente que cada Estado tiene el de-

recho de limitar o prohibir la entrada de trabajadores extranjeros.

Aun con todo ello, es preciso destacar que el ACLAN emplea mecanismos distintos a los de la OIT, a pesar de que los países signatarios son miembros de ella. Mientras que la OIT se enfoca en establecer normas laborales mínimas y controlar su cumplimiento, el Acuerdo apela a mecanismos de cooperación y, eventualmente, de control para asegurar que cada Estado cumpla con su propia legislación laboral (Mantero de San Vicente, 2005).

En definitiva, las debilidades del ACLAN paralelo al TLCAN son evidentes. Este Acuerdo no hacía referencia a las normas laborales internacionales, simplemente requería que los Estados cumplieran con sus propias leyes laborales nacionales. Solo permitía tomar medidas en caso de falta de cumplimiento de la legislación laboral nacional con la aplicación de sanciones limitadas en áreas como el trabajo infantil, salarios mínimos, salud y seguridad ocupacional (Scherrer, 2020).

A pesar de que en un inicio la pretensión era que hubiera mejores condiciones laborales en México, este Acuerdo no logró evitar la subcontratación de tareas de fabricación americana en el país, por lo que fue evidente su baja efectividad en lograr mejoras en la aplicación de los derechos laborales (Scherrer, 2020).

La participación de México en la escena internacional, principalmente a través

de los Tratados de Inversión Extranjera (TTII), implicó la adopción de principios, valores y normativas protectoras a nivel internacional. Esta integración supuso la necesidad imperiosa de armonizar y unificar las normativas a nivel local. La armonización normativa, se convierte así en una exigencia para asegurar la consistencia y aplicación coherente de los estándares laborales acordados internacionalmente, promoviendo al mismo tiempo la estabilidad en el ámbito del comercio internacional.

Para contextualizar los antecedentes que llevaron específicamente a los cambios en materia laboral en el T-MEC, es esencial considerar las transformaciones legales que México experimentó durante la implementación del TLCAN, ya que estas sentaron las bases para los compromisos laborales posteriores. Para ello, se partirá del análisis elaborado por Maria Anna Corvaglia (2021), que se enfoca en la innovación jurídica y el diseño de las disposiciones laborales desde una perspectiva comparativa, detallando el contenido de las disposiciones laborales en el T-MEC, el TPP y el TLCAN.

El TLCAN enfatizaba la necesidad de mantener altos estándares laborales, pero sin especificar a qué se refería con eso; simplemente los principios estaban sujetos a las leyes nacionales de cada país sin establecer normas mínimas comunes y sin incluir una cláusula de no derogación

(Mantero de San Vicente, 2005). Se centraba solo en supervisar la implementación de leyes laborales y prevenir su abuso, sin abogar por nuevas regulaciones o armonización entre las partes. De igual manera, no hacía referencias a normas mínimas comunes, como sí lo hizo el T-MEC.

Posteriormente, México participó en el TPP. Este Acuerdo, integrado por doce países de cuatro regiones geográficas (Norteamérica, Sudamérica, Oceanía y Asia), incluyó treinta capítulos en materia de comercio e inversión, abriendo nuevas oportunidades de mercado para el sector productivo mexicano en Asia-Pacífico (Gobierno de México, 2015).

Aunque el TPP abarcaba principalmente el comercio internacional, también dedicó el capítulo 19 exclusivamente al ámbito laboral. Este Acuerdo promovió estándares internacionales laborales y ambientales, influyendo en tratados posteriores al incluir referencias a la OIT y sus declaraciones sobre derechos laborales (Corvaglia, 2021). Sin embargo, actualmente Estados Unidos no participa en el Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, (CPTPP), nuevo acuerdo derivado de su salida, que conservó el multicitado capítulo 19.

Posteriormente, durante las negociaciones para la firma del T-MEC, se destacó la inclusión de estándares laborales en su texto, lo que marcó un cambio significativo en la manera en que se abordan los

derechos laborales a escala internacional. Este cambio fue notable por varias razones: a diferencia del ACLAN, el T-MEC vincula directamente los compromisos laborales con estándares internacionales y prohíbe debilitar las regulaciones laborales. Las disposiciones clave son los artículos 23.3 y 23.4, que establecen la adopción y mantenimiento de regulaciones laborales nacionales y la declaración de la OIT de 1998.

Como parte de las negociaciones previas a la negociación del T-MEC, los negociadores mexicanos aceptaron los cambios contenidos como requisito para la firma y uno de ellos (atendiendo a la jerarquía jurídica) implicaba modificar primero la CPEUM. Es importante destacar que a los negociadores mexicanos del Tratado, les preocupaba la percepción que pudiera tener la población, debido a la desconfianza que podría generar el hecho de que estas modificaciones fueran resultado de un tratado comercial y no de una iniciativa doméstica (Saldaña, 2021).

De esta manera, la reforma constitucional marcó el punto de partida para la transformación del sistema jurídico laboral. Cabe recordar que, desde 2015, México ya había emprendido acciones relevantes para atender las preocupaciones planteadas por Estados Unidos, entre ellas, la ratificación del Convenio número 98 de la OIT sobre sindicación y negociación colectiva, aprobada por el Senado mexicano (Caste-

llanos, 2023). Dicho Convenio se vincula con cuatro ejes fundamentales: a) garantizar la libertad de asociación y sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) erradicar el trabajo forzoso u obligatorio; c) abolir de manera efectiva el trabajo infantil; y d) eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 1949).

Por lo anteriormente expuesto, se considera que la participación de México en la escena internacional, especialmente a través de los TTII, conlleva un compromiso firme con los principios, valores y normas protectoras que regulan el ámbito global. Dichos principios, que abarcan desde la salvaguarda de los derechos laborales hasta el respeto por los derechos humanos, se convierten en elementos esenciales de la identidad normativa de México a escala internacional. No obstante, para que este compromiso sea efectivo es imperativo que estos estándares internacionales sean reflejados y aplicados adecuadamente en la esfera local del país.

En este sentido, la armonización de las leyes y políticas nacionales con los estándares internacionales asumidos por México, se vuelve esencial. Este proceso de armonización implica una revisión exhaustiva de la legislación nacional para asegurar su coherencia y alineación con los compromisos internacionales establecidos en los tratados y acuerdos suscritos por el país. Tal como lo señala Corvaglia

(2021), esta armonización es fundamental para garantizar la efectividad de los compromisos adquiridos a escala internacional.

Ahora bien, en el contexto específico de los tratados comerciales que abordan también aspectos laborales, como el TPP y el T-MEC, la armonización cobra una importancia particular. Al adherirse a estos tratados, México se compromete no solo a respetar los estándares laborales establecidos en ellos, sino también a promover activamente su implementación efectiva en el ámbito nacional. Esto implica la adopción de medidas legislativas y políticas que fortalezcan la protección de los derechos laborales, fomenten la igualdad de género en el ámbito laboral y mejoren las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, tal como lo señala Saldaña (2021).

REFORMAS LABORALES EN EL MARCO DEL T-MEC: DIMENSIONES LEGAL E INTERNACIONAL (2015-2019)

Con el objeto de presentar una evaluación de las reformas laborales en México, a continuación se ofrece un análisis legal de dichas reformas, centrándose en su impacto sobre la Constitución, la LFT y los compromisos asumidos en tratados internacionales, particularmente el T-MEC. Este marco integral permite entender el alcance normativo y las implicaciones internacionales de la reforma laboral mexicana.

Para llevar a cabo ajustes en las disposiciones normativas dentro del ámbito laboral, se ha determinado que el punto de partida es la enmienda de la Constitución Política de México. Este enfoque se justifica por la necesidad de observar el Principio de Jerarquía Normativa, el cual establece que la Constitución prevalece sobre todas las demás normas, sean estas primarias, secundarias o reglamentarias. Por lo tanto, cualquier modificación en la normativa laboral debe ser precedida por una modificación constitucional.

El Principio de Jerarquía Normativa se erige como garante de la congruencia y conformidad de las leyes subordinadas a la Constitución con los principios fundamentales establecidos en esta última. En consecuencia, al efectuar alteraciones en el ámbito laboral que puedan incidir en disposiciones constitucionales relacionadas con los derechos laborales, es esencial que las reformas se adecuen al marco constitucional vigente, asegurando así la legitimidad y legalidad de las disposiciones alteradas.

México se alineó progresivamente con tratados internacionales en materia de derechos laborales desde la reforma de 2011 (Ortega García, 2017), lo cual se intensificó con la negociación del T-MEC. Las reformas laborales constitucionales mexicanas de 2016 y 2017 fueron pasos anticipados y fundamentales para cumplir con los compromisos del Acuerdo, especialmente en

materia de justicia laboral independiente, libertad y democracia sindicales, y sin duda ayudaron a armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales requeridos por el Tratado.

La CPEUM fue reformada en dos ocasiones durante el periodo objeto de análisis: el 27 de enero de 2016 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016, 27 de enero) y el 24 de febrero de 2017 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2017, 24 de febrero). Ambas reformas constitucionales estuvieron relacionadas con compromisos internacionales derivados de tratados de libre comercio, particularmente en el contexto de la renegociación del TLCAN y la aprobación del T-MEC, con el objetivo de fortalecer los derechos laborales y cumplir con estándares internacionales.

De igual manera, el 1.º de mayo de 2019 ([Secretaría de Gobernación, 2019, 1 de mayo](#)) se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley Federal de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y también de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019, 1 de mayo). Al ser promulgada oficialmente la LFT, en mayo de 2019 se cristalizaron los anhelos

de los sindicatos democráticos mexicanos y americanos (Bensusán, 2020, p. 1025).

En resumen, en el ámbito legal se reconoce la importancia que ha tenido para México la firma del T-MEC en relación con los cambios que se han dado en su marco normativo laboral interno. Los tratados internacionales son vinculantes para los

Estados y conllevan la obligación de ser respetados y aplicados a escala nacional. Sin embargo, esta alineación a los compromisos internacionales asumidos por el Estado, a pesar de sus avances, no está exenta de limitaciones, como se expondrá en los siguientes análisis.

Tabla 1. Reformas constitucionales laborales de México (2016-2017) y compromisos internacionales pre-T-MEC

Aspecto reformado	México: reformas constitucionales (2016-2017)	Compromisos internacionales y contexto pre-T-MEC	Relación/Armonización normativa
Justicia laboral	Reforma del art. 123, apartado A, fracciones XVIII, XX y XX Bis, y del art. 107: creación de tribunales laborales del Poder Judicial federal y local; eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; creación de centros de conciliación autónomos y garantía de voto libre y secreto en elecciones sindicales (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [DOF, 24 de febrero de 2017]).	Recomendaciones de la OIT (Convenios 87 y 98); Declaración de la OIT de 1998; observaciones del Informe País México 2015 ante la OIT; presión diplomática de EE. UU. en renegociación del TLCAN.	México reformó su arquitectura institucional para cumplir con obligaciones internacionales en materia de libertad sindical, negociación colectiva y justicia laboral imparcial, respondiendo también a exigencias de actores comerciales internacionales.
Unidad de Medida y Actualización (UMA)	Reforma legal publicada el 30 de diciembre de 2016, reglamentando el uso de la UMA en lugar del salario mínimo como referencia en obligaciones fiscales, multas, créditos, pensiones y otras disposiciones legales.	Parte de recomendaciones de la OCDE, Banco Mundial y agencias financieras internacionales, para mejorar la estabilidad macroeconómica y evitar distorsiones en indicadores legales.	Aunque no directamente ligada al ámbito laboral, la creación de la UMA permitió desvincular los aumentos del salario mínimo de otras obligaciones legales, lo que favoreció la armonización regulatoria y macroeconómica, condición valorada en contextos de apertura comercial y negociación de tratados.
Democracia sindical y libertad de asociación	Reforma al artículo 123, apartado A, fracción XXII: se establece el voto libre, directo y secreto para la elección de representantes sindicales; se prohíbe la injerencia patronal; fortalecimiento de la autonomía sindical (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [DOF, 24 de febrero de 2017]).	Exigencias de legisladores y sindicatos estadounidenses (<i>e. g.</i> , AFL-CIO); presión de organismos multilaterales; cumplimiento de Convenios 87 y 98 de la OIT y compromisos del Informe de Observancia de México (2015).	México fortalece la democracia sindical en respuesta a críticas sobre contratos de protección y falta de representación efectiva, anticipando el cumplimiento de compromisos internacionales y abriendo paso a mecanismos de vigilancia laboral.
Poder Judicial y resolución de conflictos	Reforma a los artículos 107 y 123: transferencia de funciones jurisdiccionales a tribunales laborales del Poder Judicial federal/local; profesionalización del sistema y fortalecimiento de garantías procesales.	Recomendaciones de la OIT, Banco Mundial y OCDE sobre debilidad estructural del modelo tripartito; exigencias en materia de transparencia, eficacia judicial y derechos humanos laborales.	México reestructura el sistema de resolución de conflictos laborales, avanzando hacia un modelo más independiente, profesional y transparente, cumpliendo así estándares internacionales sobre acceso a la justicia.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2016; 2017; 2019); Inegi (2016); OIT (1998); Banco Mundial (2015); OCDE (2016).

Las reformas constitucionales de México entre 2016 y 2017 constituyeron un punto de cambio hacia un Nuevo Modelo Normativo laboral, tanto por su contenido estructural como por sus objetivos institucionales y su clara orientación internacional.

El análisis desde los fundamentos doctrinales permite concluir que estas reformas representan un avance hacia la consolidación de un modelo más garantista, orientado a la protección del trabajo digno y los derechos fundamentales. Esta orientación se encuentra en plena consonancia con los principios rectores del artículo 2.º de la LFT, situando el debate dentro del marco de las doctrinas clásicas del derecho del trabajo y del constitucionalismo social.

En particular, la armonización normativa respecto a la justicia laboral, la democracia sindical y la resolución de conflictos es evidencia de que se da un alineamiento progresivo del marco jurídico nacional con las exigencias internacionales. La implementación de tribunales laborales autónomos, el fortalecimiento de la libertad sindical y la profesionalización judicial dan muestra de un sistema más transparente. Asimismo, la incorporación de la UMA evidencia un interés por estabilizar el entorno económico-jurídico para

facilitar el cumplimiento de obligaciones laborales y comerciales.

Un resultado a destacar es que las reformas permitieron a México fortalecer su marco jurídico en anticipación a exigencias externas. En particular, los cambios estructurales facilitaron la negociación del T-MEC al demostrar compromiso con la protección de los derechos laborales y humanos, principio clave tras la reforma constitucional de 2011 (Martín del Campo, 2017).

Lo anterior confirma la posición aceptada en la presente investigación de que las reformas constitucionales laborales de 2016 y 2017 pueden explicarse como resultado de una interdependencia compleja asimétrica, donde México, por su menor poder estructural frente a EE. UU., respondió a presiones normativas y diplomáticas para modificar su régimen laboral. Así, las reformas no fueron únicamente nacionales, sino una respuesta a interacciones internacionales marcadas por asimetrías de poder económico y normativo.

Tabla 2. Comparación entre la reforma constitucional y legal laboral de México en 2019 con el T-MEC

Aspecto reformado	México: reforma constitucional y legal (2019)	T-MEC (Capítulo 23 y Anexo 23-A)	Relación/Armonización normativa
Democracia sindical y libertad de asociación	Reforma a la LFT: arts. 371, 390 Bis, 390 Ter, 400, 931 y 935. Se establece el voto personal, libre, directo y secreto para elecciones sindicales y la legitimación obligatoria de contratos colectivos.	Capítulo 23 y Anexo 23-A: obliga a garantizar la libertad sindical, la elección democrática y la negociación colectiva auténtica.	Armonización plena: México adopta mecanismos específicos exigidos por el T-MEC para asegurar procesos democráticos y eliminar contratos de protección.
Justicia laboral independiente	Reforma al artículo 123 apartado A fracc. XX y XX Bis de la Constitución y a la LFT: creación de tribunales laborales del Poder Judicial; fin de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Exige sistemas judiciales laborales autónomos e imparciales, libres de injerencias políticas o patronales.	Alta compatibilidad: México transforma la estructura institucional del trabajo para cumplir con la autonomía exigida por el Tratado.
Mecanismos de solución de conflictos	Constitución art. 123, fracción XX y LFT arts. 684-A al 684-E: se crean centros de conciliación laboral como etapa prejudicial obligatoria antes del juicio.	Promueve resolución ágil y transparente de disputas laborales por medio de instancias independientes.	El modelo mexicano se ajusta al Tratado: se promueve la conciliación previa obligatoria como solución accesible y justa.
Derechos laborales fundamentales	Reforma a la LFT: arts. 3, 3 Bis, 47 Bis, 133, 530 Bis: incorpora los Principios de Trabajo Digno , Igualdad, Equidad de Género, No Discriminación y Erradicación de la Violencia.	El T-MEC adopta los Principios de la Declaración de la OIT (1998) sobre derechos fundamentales en el trabajo.	México refuerza el contenido sustantivo de la LFT, armonizándose con los compromisos internacionales en derechos humanos laborales.
Supervisión y cumplimiento internacional	México acepta el MLRR (Anexo 23-A) y habilita inspecciones a centros de trabajo denunciados.	Establece sanciones comerciales y solución de controversias cuando un centro de trabajo niegue la libertad sindical o negociación colectiva.	Relación asimétrica: México se somete a un mecanismo externo de cumplimiento, reflejo de interdependencia compleja y presión normativa.
Participación sindical y transparencia	LFT arts. 371, 373 y 374 Bis: obligación de rendición de cuentas sindical, registro de contratos y publicación de estatutos.	El T-MEC exige transparencia, acceso a la información laboral y vigilancia de procesos sindicales.	Armonización clara: México establece obligaciones de transparencia sindical para dar certeza a los trabajadores.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019); OIT (1998); Gobierno de México (2018); Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

La reforma constitucional y legal de 2019 representa una evolución cualitativa respecto a las transformaciones iniciadas en 2016 y 2017, no solo por la profundidad de sus contenidos, sino también por su orientación normativa explícitamente internacional y sus objetivos estratégicos vinculados al comercio exterior.

Mientras que las reformas previas pusieron los cimientos del Nuevo Modelo Laboral, principalmente a través de enmiendas constitucionales orientadas a desmontar el modelo tripartito, introducir principios de democracia sindical y establecer la futura creación de tribunales laborales, la reforma de 2019 materializa y operacionaliza estos principios a través de una reestructuración integral del marco legal.

Desde los objetivos, esta reforma no solo busca consolidar un sistema más justo y eficiente, sino que se alinea claramente con las exigencias internacionales derivadas del T-MEC. En este sentido, el enfoque de 2019 es más instrumental y estratégico: busca garantizar el cumplimiento verificable de estándares laborales en un entorno de vigilancia internacional y sujeción a mecanismos de sanción.

Finalmente, en términos de orientación normativa la reforma de 2019 trasciende el ámbito constitucional y se inscribe en una lógica de armonización jurídica. A diferencia de las reformas de base, esta introduce una dimensión de interdependencia y sujeción a mecanismos externos

de cumplimiento, lo que marca una nueva etapa en la construcción del derecho del trabajo en México.

El análisis desde las doctrinas permite concluir que, al incorporar derechos como la negociación colectiva auténtica, el trabajo digno y la igualdad de condiciones, el Estado mexicano reafirma el carácter social del derecho laboral, base de las doctrinas clásicas. En particular, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de tribunales especializados, se alinea con la necesidad de proteger al trabajador mediante un sistema imparcial y profesional (Macías, 2023).

Además, las reformas citadas están íntimamente ligadas con el desarrollo del constitucionalismo social mexicano, especialmente con el fortalecimiento del artículo 123 y la garantía del trabajo digno consagrado en el artículo 2.º de la LFT. Elementos como la equidad de género, la no discriminación y la transparencia sindical materializan principios de justicia social y derechos humanos laborales. La reforma va más allá del simple cumplimiento técnico de un tratado: integra valores sociales y constitucionales que buscan transformar las condiciones estructurales del trabajo.

Se constata una armonización entre la legislación mexicana y las obligaciones del T-MEC, especialmente a través de adaptación de normas procesales y sustantivas (voto sindical, conciliación y transparen-

cia); compromisos con instrumentos multilaterales, como la Declaración de la OIT (1998) sobre derechos fundamentales en el trabajo; y el establecimiento de mecanismos supranacionales de vigilancia, como el MLRR.

Aunque los resultados confirman que las reformas de 2019 han fortalecido el marco jurídico laboral mexicano, con normas más protectoras y efectivas, también revela claramente la tensión con la soberanía normativa, debido a que México acepta mecanismos de inspección extranjeros y la vigilancia de los compromisos laborales está asociada a sanciones comerciales.

CONCLUSIONES

Las reformas constitucionales laborales de 2016 y 2017 representaron un cambio estructural en el modelo normativo del trabajo en México, al consagrar principios fundamentales como la libertad sindical, la negociación colectiva auténtica y el acceso a una justicia laboral imparcial y profesionalizada. Este sentó las bases para **armonizar progresivamente el derecho interno** con los compromisos asumidos en el T-MEC, lo que ha reforzado el enfoque garantista y de protección del trabajo digno contenido en el artículo 2.º de la LFT.

En particular, la reforma constitucional y legal de 2019 consolidó el Nuevo Modelo Normativo iniciado en 2016 y 2017, al traducir principios constitucionales en mecanismos legales concretos, como el voto

sindical libre, la legitimación de contratos colectivos y la creación de tribunales laborales imparciales. A diferencia de las reformas previas, su orientación fue claramente internacional, alineándose con las obligaciones del T-MEC e incorporando mecanismos de supervisión. Esta reforma fortalece el marco jurídico laboral con un enfoque garantista y protector del trabajo digno.

Específicamente, la reforma laboral de 2019 representó un avance hacia la armonización normativa progresiva, a partir de una alineación sustantiva y procesal en derechos fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, donde se incorporaron procedimientos democráticos obligatorios, legitimación de contratos colectivos y supervisión estatal e internacional. En otros ámbitos, como la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la legislación mexicana ya estaba previamente alineada, y la reforma reforzó su exigibilidad mediante vigilancia internacional. En materia de no discriminación, la reforma fue más allá de los estándares exigidos al ampliar el catálogo de protecciones e incorporar principios de equidad e inclusión.

La reforma laboral en México entre 2015 y 2019 ilustra cómo la presión internacional, canalizada a través de tratados comerciales y compromisos multilaterales, puede actuar como catalizador de cambios jurídicos internos. No obstante, esta

investigación sostiene que dicha transformación no debe interpretarse únicamente como un acto de recepción pasiva de obligaciones externas, sino como una estrategia de adaptación normativa en un contexto de interdependencia asimétrica.

REFERENCIAS

Banco Mundial. (2015). Informe sobre el desarrollo mundial 2015. Banco Mundial.

Bensusán, G. (2020). Reforma laboral y democracia sindical en México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 25(40), 1015-1035.

Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2020). The Politics of Labor Reform in Mexico and the USMCA. *Journal of Latin American Studies*, 52(4), 745-770.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016, 27 de enero). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación.

----. (2017, 24 de febrero). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación.

----. (2019, 1 de mayo). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y otras leyes. Diario Oficial de la Federación.

Carbonell, M. (2004). *Metodología de la ciencia del derecho*. Porrúa.

Castellanos, J. (2023). Ratificación del Convenio 98 de la OIT y su impacto en México. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, 12(2), 45-68.

Cerna de León, L. (2018). *Diálogo de fuentes y armonización normativa en el derecho mexicano*. UNAM.

Corvaglia, M. A. (2021). Innovación jurídica y diseño de disposiciones laborales en el T-MEC y el TPP. *Revista Latinoamericana de Derecho Internacional*, 9(1), 77-98.

Cruz, A. (2019). Constitucionalismo social y reforma laboral en México. *Anuario Mexicano de Derecho del Trabajo*, 7, 123-145.

Gobierno de México. (2015). Tratado de Asociación Transpacífico (TPP): resumen ejecutivo. Secretaría de Economía.

----. (2018). Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Secretaría de Economía.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2016). Unidad de Medida y Actualización (UMA). Inegi.

Macías, J. (2023). Armonización normativa y reforma laboral mexicana. *Revista Jurídica Contemporánea*, 15(1), 89-112.

Mantero de San Vicente, O. (2005). El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: límites y alcances. *Revista Internacional del Trabajo*, 124(3), 321-340.

Martín del Campo, L. (2017). Reforma constitucional de 2011 y derechos humanos en México. *Estudios Constitucionales*, 15(2), 55-80.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). Estudios

- económicos de la OCDE: México 2016. OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio número 98).
- . (1998). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ortega García, R. (2017). Reforma constitucional y derecho internacional en México. *Revista de Derecho Público*, 10(1), 67-89.
- Saldaña, M. (2021). Negociación del T-MEC y reformas laborales en México. *Foro Internacional*, 61(2), 389-415.
- Santos, B. de S. (2002). *Toward a New Legal Common Sense: Law, Globalization, and Emancipation* (2nd Ed.). Butterworths.
- Scherrer, C. (2020). Labor Standards in Trade Agreements: NAFTA and Beyond. *Global Labour Journal*, 11(2), 150-168.
- Secretaría de Gobernación. (2019, mayo 1). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo... Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019.
- Teubner, G. (1997). *Global Law without a State*. Dartmouth Publishing.