

## CAPÍTULO 23

### LABORAL

#### Artículo 23.1: Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

**Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo** significa la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*;

**leyes laborales** significa leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos,<sup>1</sup> horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo;

**leyes y regulaciones y leyes o regulaciones** significa:<sup>2</sup>

- (a) para México, las Leyes del Congreso o regulaciones y disposiciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y, para los efectos de este Capítulo, incluye la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y

---

<sup>1</sup> Para mayor certeza, las leyes laborales de una Parte referentes a “condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos” incluyen requisitos conforme a las leyes laborales de esa Parte para proporcionar pagos de beneficios relacionados con el salario a, o en nombre de, trabajadores, tales como aquellos destinados al reparto de utilidades, bonos, jubilación y cuidado de la salud.

<sup>2</sup> Para mayor certeza, para cada Parte que establece una definición, la cual tenga una forma de gobierno federal, su definición otorga cobertura para sustancialmente todos los trabajadores.

- (b) para los Estados Unidos, las Leyes del Congreso o regulaciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y, para los efectos de este Capítulo, incluye la Constitución de los Estados Unidos.

### **Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido**

1. Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)*.
2. Las Partes reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.
3. Las Partes también reconocen el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este Capítulo.

### **Artículo 23.3: Derechos Laborales**

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:<sup>3, 4</sup>
  - (a) libertad de asociación<sup>5</sup> y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;<sup>6</sup>
  - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

---

<sup>3</sup> Las obligaciones establecidas en este Artículo, en lo que respecta a la OIT, se refieren únicamente a la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.

<sup>4</sup> Para establecer una violación de una obligación conforme a los párrafos 1 o 2, una Parte debe demostrar que la otra Parte no ha cumplido con adoptar o mantener una ley, regulación, o práctica de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes. Para mayor certeza, un incumplimiento es “de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes” si involucra: (i) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio comerciado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o (ii) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte.

<sup>5</sup> Para mayor certeza, el derecho de huelga está vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede realizarse sin la protección al derecho de huelga.

<sup>6</sup> El Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México) establece obligaciones con respecto a la representación de los trabajadores en la negociación colectiva.

- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 23.4: No Derogación**

Las Partes reconocen que es inapropiado fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones otorgadas en las leyes laborales de cada Parte. Por consiguiente, ninguna Parte renunciará a aplicar o derogará de otra forma, ni ofrecerá renunciar a aplicar o derogar de otra forma, sus leyes o regulaciones:

- (a) que implementen el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación fuese incompatible con un derecho establecido en ese párrafo; o
- (b) que implementen el Artículo 23.3.1 o el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación debilitaría o reduciría la adhesión a un derecho establecido en el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), o a una condición de trabajo referida en el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), en una zona comercial o aduanera especial, tal como una zona franca o una zona de comercio exterior en el territorio de la Parte;

en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Para mayor certeza, una renuncia a aplicar o una derogación es “en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes” si involucra: (i) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o (ii) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte.

## **Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales**

1. Ninguna Parte dejará de aplicar efectivamente sus leyes laborales a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente<sup>8</sup> en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes<sup>9</sup> después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.

2. Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como:

- (a) nombrar y capacitar inspectores;
- (b) vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “*in situ*” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales;
- (c) buscar garantías de cumplimiento voluntario;
- (d) requerir informes y el mantenimiento de registros;
- (e) fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;
- (f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;
- (g) iniciar, de una manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales; y
- (h) implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores.

3. Si una Parte incumple con una obligación conforme a este Capítulo, una decisión tomada por esa Parte sobre la asignación de recursos para la aplicación de las leyes laborales no excusará ese incumplimiento. Cada Parte conserva el derecho de ejercer una discrecionalidad razonable

---

<sup>8</sup> Para mayor certeza, un “curso de acción o inacción sostenido o recurrente” es “sostenido” si el curso de acción o inacción es constante o continuo, y es “recurrente” si el curso de acción o inacción ocurre periódicamente o repetidamente y cuando las ocurrencias están relacionadas o son de la misma naturaleza. Un curso de acción o inacción no incluye una instancia o caso aislados.

<sup>9</sup> Para mayor certeza, un “curso de acción o inacción” es “en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes” si el curso involucra: (i) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o (ii) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte.

para la aplicación y de tomar decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos de aplicación para actividades de aplicación en materia laboral entre los derechos laborales fundamentales y las condiciones aceptables de trabajo enumerados en el Artículo 23.3.1 y el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), siempre que el ejercicio de esa discrecionalidad y esas decisiones no sean incompatibles con sus obligaciones conforme a este Capítulo.

4. Nada de lo dispuesto en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte a realizar actividades de aplicación de la ley laboral en el territorio de otra Parte.

### **Artículo 23.6: Trabajo Forzoso u Obligatorio**

1. Las Partes reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Por consiguiente, cada Parte prohibirá, a través de medidas que considere apropiadas, la importación de mercancías a su territorio procedentes de otras fuentes producidas en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio.<sup>10</sup>

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

### **Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores**

Las Partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales) en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna Parte fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente<sup>11</sup> en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Para mayor certeza, nada de lo dispuesto en este Artículo autoriza a una Parte a tomar medidas que serían incompatibles con sus obligaciones conforme a este Tratado, el Acuerdo sobre la OMC u otros acuerdos comerciales internacionales.

<sup>11</sup> Para mayor certeza, un “curso de acción o inacción sostenido o recurrente” es “sostenido” si el curso de acción o inacción es constante o continuo, y es “recurrente” si el curso de acción o inacción ocurre periódicamente o repetidamente y cuando las ocurrencias están relacionadas o son de la misma naturaleza. Un curso de acción o inacción no incluye una instancia o caso aislados.

<sup>12</sup> Para mayor certeza, un “curso de acción o inacción” es “en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes” si el curso involucra: (i) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio

### **Artículo 23.8: Trabajadores Migrantes**

Las Partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales. Por consiguiente, al implementar el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), cada Parte asegurará que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes laborales, sean o no nacionales de la Parte.

### **Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo**

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas<sup>13</sup> que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.

### **Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales**

1. Cada Parte promoverá la conciencia pública de sus leyes laborales, incluso asegurando que la información relacionada con sus leyes laborales y procedimientos para su aplicación y cumplimiento esté públicamente disponible.
2. Cada Parte asegurará que una persona con un interés reconocido conforme a su ordenamiento jurídico en un asunto particular, tenga acceso apropiado a tribunales para la aplicación de sus leyes laborales. Estos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, tribunales cuasi judiciales, tribunales judiciales, o tribunales laborales, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de cada Parte.
3. Cada Parte asegurará que los procedimientos ante estos tribunales para la aplicación de sus leyes laborales:

---

comerciado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o (ii) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o servicio de otra Parte.

<sup>13</sup> Las políticas existentes de las agencias federales de los Estados Unidos referentes a la contratación de empleados federales son suficientes para cumplir con las obligaciones establecidas en este Artículo. Este Artículo, en consecuencia, no requiere acciones adicionales de parte de los Estados Unidos, incluyendo cualesquiera enmiendas al Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (*Civil Rights Act of 1964*), con el fin de que los Estados Unidos cumplan con las obligaciones establecidas en este Artículo.

- (a) sean justos, equitativos y transparentes;
  - (b) cumplan con el debido proceso legal;
  - (c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y
  - (d) que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables.
4. Cada Parte asegurará que:
- (a) las partes en estos procedimientos tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones, incluso mediante la presentación de información o evidencia; y
  - (b) las decisiones finales sobre el fondo del asunto:
    - (i) estén basadas en información o evidencia respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas,
    - (ii) indiquen las razones en las que están basadas, y
    - (iii) estén disponibles por escrito sin demora injustificada para las partes en los procedimientos y, de conformidad con su ordenamiento jurídico, al público.
5. Cada Parte proporcionará, según sea apropiado, que las partes en estos procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, si procede, la corrección de las decisiones emitidas en estos procedimientos.
6. Cada Parte asegurará que los tribunales que conduzcan o revisen esos procedimientos sean imparciales e independientes.
7. Cada Parte asegurará que las partes en estos procedimientos tengan acceso a recursos conforme a su ordenamiento jurídico para el cumplimiento efectivo de sus derechos conforme a sus leyes laborales y que estos recursos sean ejercidos de una manera oportuna.
8. Cada Parte proporcionará procedimientos para hacer cumplir de manera efectiva las decisiones finales de sus tribunales en estos procedimientos.
9. Para mayor certeza, y sin perjuicio de si la decisión de un tribunal es incompatible con las obligaciones de una Parte conforme a este Capítulo, nada de lo dispuesto en este Capítulo será

interpretado en el sentido de requerir a un tribunal de una Parte reabrir una decisión que ha sido tomada en un asunto en particular.

10. Cada Parte asegurará que otros tipos de procedimientos dentro de sus órganos laborales para la implementación de sus leyes laborales:

- (a) sean justos y equitativos;
- (b) sean conducidos por funcionarios que cumplen las garantías apropiadas de imparcialidad;
- (c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y
- (d) documenten y comuniquen las decisiones a las personas directamente afectadas por estos procedimientos.

#### **Artículo 23.11: Comunicaciones Públicas**

1. Cada Parte, a través de su punto de contacto designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto), dispondrá que las comunicaciones escritas de personas de una Parte sobre asuntos relacionados con este Capítulo sean recibidas y consideradas de conformidad con sus procedimientos internos. Cada Parte hará fácilmente accesibles y públicamente disponibles sus procedimientos, incluidos los plazos, para la recepción y consideración de las comunicaciones escritas.

2. Cada Parte:

- (a) considerará los asuntos planteados en la comunicación y proporcionará una respuesta oportuna a la persona u organización que presentó la comunicación, incluso por escrito según sea apropiado; y
- (b) pondrá la comunicación y los resultados de su consideración a disposición de las otras Partes y del público, según sea apropiado, de una manera oportuna.

3. Una Parte podrá solicitar a la persona u organización que presentó la comunicación la información adicional que sea necesaria para examinar el contenido de la comunicación.

#### **Artículo 23.12: Cooperación**

1. Las Partes reconocen la importancia de la cooperación como mecanismo para la implementación efectiva de este Capítulo, para mejorar las oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para seguir avanzando en los compromisos comunes respecto a asuntos

laborales, incluyendo los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.

2. Las Partes podrán, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, cooperar a través de:
  - (a) el intercambio de información y de mejores prácticas sobre cuestiones de interés común, incluso mediante seminarios, talleres y foros en línea;
  - (b) viajes de estudio, visitas, y estudios de investigación para documentar y estudiar políticas y prácticas;
  - (c) investigación y desarrollo colaborativos relacionados con mejores prácticas en temas de interés mutuo;
  - (d) intercambios específicos de conocimientos técnico especializados y asistencia técnica, según sea apropiado; y
  - (e) otras formas que las Partes podrán decidir.
3. En la realización de actividades de cooperación, las Partes considerarán las prioridades de cada Parte y la complementariedad con iniciativas existentes, con el objetivo de alcanzar beneficios mutuos y resultados laborales medibles.
4. Cada Parte solicitará los puntos de vista y, según sea apropiado, la participación de sus partes interesadas, incluidos representantes de trabajadores y empleadores, en la identificación de áreas potenciales para la cooperación y realización de actividades de cooperación.
5. Las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en las siguientes áreas:
  - (a) leyes y prácticas laborales, incluida la promoción y la implementación efectiva de los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo;
  - (b) leyes y prácticas laborales relacionadas con el cumplimiento del Convenio Núm. 182 de la OIT *Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*;
  - (c) identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso;
  - (d) combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo en buques pesqueros;
  - (e) abordar la violencia contra trabajadores, incluso por actividades sindicales;

- (f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- (g) capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales;
- (h) inspectores y sistemas de inspección del trabajo, incluidos métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la ley laboral, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;
- (i) sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de leyes laborales concernientes a la jornada laboral, salarios mínimos y horas extra y condiciones laborales;
- (j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo, incluyendo:
  - (i) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios,
  - (ii) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor,
  - (iii) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva,
  - (iv) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y
  - (v) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;
- (k) promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, particularmente respecto de las PYMEs;
- (l) abordar las oportunidades de una fuerza de trabajo diversa, incluyendo:

- (i) promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación con respecto al empleo en razón de la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo, y
- (ii) promoción de la igualdad, eliminación de la discriminación con respecto al empleo y protección de trabajadores migrantes y otros trabajadores vulnerables, incluyendo los trabajadores de bajo salario, eventuales o temporales;
- (m) recopilación y uso de estadísticas, indicadores, métodos, y procedimientos laborales, incluyendo sobre la base del sexo;
- (n) asuntos de protección social, incluyendo la indemnización de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales, los sistemas de pensión y planes de asistencia al empleo;
- (o) relaciones laborales, incluyendo formas de cooperación y solución de controversias para mejorar las relaciones laborales entre trabajadores, empleadores y gobiernos;
- (p) programas de aprendizaje;
- (q) diálogo social, incluyendo la consulta y la colaboración tripartita;
- (r) con respecto a las relaciones laborales en empresas multinacionales, promover el intercambio de información y diálogo relacionados con las condiciones de empleo de las empresas que operan en dos o más Partes con organizaciones de trabajadores representativas en cada una de las Partes cooperantes; y
- (s) otras áreas que las Partes podrán decidir.

6. Las Partes podrán establecer acuerdos de cooperación con la OIT u otras organizaciones internacionales y regionales para aprovechar su experiencia y recursos con el fin de promover los propósitos de este Capítulo.

### **Artículo 23.13: Diálogo Cooperativo Laboral**

1. Una Parte podrá solicitar en cualquier momento un diálogo con otra Parte sobre cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto).

2. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte receptora responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión, la indicación del fundamento de la solicitud conforme a este Capítulo y, cuando sea relevante, cómo se ve afectado el comercio o la inversión entre las Partes.

3. A menos que las Partes solicitante y receptora (las Partes dialogantes) decidan algo diferente, el diálogo debe iniciarse dentro de los 30 días a partir de la recepción de una Parte de la solicitud de diálogo. Las Partes dialogantes participarán en el diálogo de buena fe. Como parte del diálogo, las Partes dialogantes proporcionarán un medio para recibir y considerar los puntos de vista de las personas interesadas en el asunto.

4. El diálogo podrá sostenerse en persona o por cualquier medio tecnológico disponible para las Partes dialogantes.

5. Las Partes dialogantes abordarán todas las cuestiones planteadas en la solicitud. Si las Partes dialogantes resuelven el asunto, documentarán el resultado, incluyendo, de ser apropiado, los pasos y plazos específicos que ellas hayan decidido. Las Partes dialogantes pondrán a disposición del público el resultado, a menos que decidan algo diferente.

6. En el desarrollo de un resultado de conformidad con el párrafo 5, las Partes dialogantes deberían considerar todas las opciones disponibles y podrán decidir conjuntamente sobre un curso de acción que ellas consideren apropiado, incluyendo:

- (a) el desarrollo e implementación de un plan de acción en una forma que les resulte satisfactoria, la cual podrá incluir pasos específicos y verificables, tales como la inspección, la investigación, o acción de cumplimiento en materia laboral, y cronogramas apropiados;
- (b) la verificación independiente del cumplimiento o implementación por los individuos o entidades, tales como la OIT, elegidos por las Partes dialogantes; y
- (c) los incentivos apropiados, tales como programas de cooperación y creación de capacidades, para fomentar o asistir a las Partes dialogantes a identificar y abordar asuntos laborales.

#### **Artículo 23.14: Consejo Laboral**

1. Las Partes establecen por el presente un Consejo Laboral integrado por representantes gubernamentales de alto nivel, ya sea ministerial u otro nivel, de los ministerios de comercio y trabajo, según lo designe cada Parte.

2. El Consejo Laboral se reunirá dentro de un año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado y posteriormente cada dos años, a menos que las Partes decidan algo diferente.

3. El Consejo Laboral podrá considerar cualquier asunto dentro del ámbito de aplicación de este Capítulo y realizar otras funciones que las Partes podrán decidir.
4. En la realización de sus actividades, incluyendo reuniones, el Consejo Laboral proporcionará un medio para recibir y considerar los puntos de vista de personas interesadas en asuntos relacionados con este Capítulo. Si es posible, las reuniones incluirán una sesión pública u otros medios para que los miembros del Consejo Laboral se reúnan con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.
5. Durante el quinto año después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, o salvo que las Partes decidan algo diferente, el Consejo Laboral revisará el funcionamiento y efectividad de este Capítulo y posteriormente podrá llevar a cabo revisiones subsecuentes según lo decidan las Partes.
6. Las decisiones e informes del Consejo Laboral serán tomadas por consenso y se pondrán a disposición del público, a menos que el Consejo Laboral decida algo diferente.
7. El Consejo Laboral emitirá un informe resumido conjunto o una declaración sobre su trabajo al final de cada reunión del Consejo Laboral.

#### **Artículo 23.15: Puntos de Contacto**

1. Cada Parte designará, dentro de los 60 días a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, una oficina o un funcionario dentro de su ministerio del trabajo o entidad equivalente como punto de contacto para abordar los asuntos relacionados con este Capítulo. Cada Parte notificará por escrito con prontitud a las otras Partes en caso de un cambio en su punto de contacto.
2. Los puntos de contacto deberán:
  - (a) facilitar la comunicación y coordinación frecuente entre las Partes, incluyendo responder a solicitudes de información y proporcionar suficiente información para permitir un examen exhaustivo de asuntos relacionados con este Capítulo;
  - (b) asistir al Consejo Laboral;
  - (c) reportar al Consejo Laboral, según sea apropiado;
  - (d) actuar como canal de comunicación con el público en sus respectivos territorios; y
  - (e) trabajar conjuntamente, incluso con otras agencias apropiadas de sus gobiernos, para desarrollar e implementar actividades de cooperación, guiadas por las

prioridades del Consejo Laboral, las áreas de cooperación identificadas en el Artículo 23.12.5 (Cooperación) y las necesidades de las Partes.

3. Los puntos de contacto podrán comunicar y coordinar actividades en persona o a través de medios electrónicos u otros medios de comunicación.
4. Al llevar a cabo sus responsabilidades de conformidad con este Capítulo, el punto de contacto de cada Parte consultará y coordinará regularmente con su ministerio de comercio.

#### **Artículo 23.16: Participación Pública**

Cada Parte establecerá o mantendrá, y consultará con, un órgano laboral nacional consultivo o asesor, o un mecanismo similar, para que los miembros de su público, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, proporcionen puntos de vista sobre asuntos referentes a este Capítulo.

#### **Artículo 23.17: Consultas Laborales**

1. Las Partes realizarán todos los esfuerzos a través de la cooperación y el diálogo para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo.
2. Una Parte (la Parte solicitante) podrá solicitar consultas laborales con otra Parte (la Parte solicitada) respecto a cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto de la Parte solicitada. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte solicitada responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión y una indicación de los fundamentos jurídicos de la solicitud conforme a este Capítulo.
3. Una tercera Parte que considere que tiene un interés sustancial en el asunto podrá participar en las consultas laborales mediante una notificación por escrito a las otras Partes (las Partes consultantes) a través de sus respectivos puntos de contacto, a más tardar siete días después de la fecha de entrega de la solicitud para consultas laborales. La tercera Parte incluirá en su notificación una explicación de su interés sustancial en el asunto.
4. A menos que las Partes consultantes decidan algo diferente, iniciarán las consultas laborales a más tardar 30 días después de la fecha de entrega de la solicitud.
5. Las Partes consultantes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas laborales, lo que podrá incluir actividades apropiadas de cooperación. Las Partes consultantes podrán solicitar asesoría de expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles.

6. *Consultas Laborales Ministeriales:* Si las Partes consultantes no han logrado resolver el asunto, una Parte consultante podrá solicitar que los Ministros relevantes de las Partes consultantes, o las personas que ellos designen, se reúnan para considerar el asunto en cuestión mediante la entrega de una solicitud escrita a la otra Parte consultante a través de su punto de contacto. Los Ministros de las Partes consultantes se reunirán con prontitud después de la fecha de recepción de la solicitud, y buscarán resolver el asunto, incluso, de ser apropiado, mediante consultas a expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles, y recurriendo a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación, o mediación.
7. Si las Partes consultantes logran resolver el asunto, documentarán el resultado incluyendo, de ser apropiado, los pasos específicos y los plazos decididos. Las Partes consultantes pondrán el resultado a disposición de la otra Parte y del público, a menos que decidan algo diferente.
8. Si las Partes consultantes no logran resolver el asunto dentro de los 30 días siguientes a la fecha de recepción de una solicitud para consultas laborales conforme al párrafo 2, o en cualquier otro plazo que las Partes consultantes puedan acordar, la Parte solicitante podrá solicitar una reunión de la Comisión de conformidad con el Artículo 31.5 (La Comisión, Buenos Oficios, Conciliación y Mediación) y posteriormente solicitar el establecimiento de un panel conforme al Artículo 31.6 (Establecimiento de un Panel).
9. Las consultas laborales serán confidenciales y sin perjuicio de los derechos de una Parte en otro procedimiento.
10. Las consultas laborales de conformidad con este Artículo podrán celebrarse en persona o mediante cualquier medio tecnológico disponible para las Partes consultantes. Si las consultas laborales se celebran en persona, se deben celebrar en la capital de la Parte a la cual se ha hecho la solicitud de consultas laborales, a menos que las Partes consultantes decidan algo diferente.
11. En las consultas laborales conforme a este Artículo, una Parte consultante podrá solicitar a otra Parte consultante que ponga a disposición a personal de sus agencias gubernamentales o de otros órganos reguladores que tengan conocimiento especializado en el asunto en cuestión.
12. Ninguna Parte recurrirá a la solución de controversias conforme al Capítulo 31 (Solución de Controversias) por un asunto que surja conforme a este Capítulo sin antes tratar de resolver el asunto de conformidad con este Artículo.
13. Una Parte podrá recurrir a las consultas laborales conforme a este Artículo, sin perjuicio del inicio o continuación del Diálogo Cooperativo Laboral conforme al Artículo 23.13 (Diálogo Cooperativo Laboral).

## ANEXO 23-A

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

1. México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuales son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones.

2. México::

- (a) Establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.
- (b) Establecerá y mantendrá órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca:
  - (i) una entidad independiente para conciliación y registro de sindicatos y contratos colectivos, y
  - (ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.

La legislación dispondrá que la entidad independiente para la conciliación y el registro tenga la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes. La legislación también dispondrá que todas las decisiones de la entidad independiente estén sujetas a apelación ante tribunales independientes, y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada estén sujetos a sanciones conforme al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- (c) Dispondrá en sus leyes laborales, a través de legislación acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

- (d) Dispondrá en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los Tribunales Laborales mediante voto secreto, y que no estén sujetos a demoras debido a impugnaciones u objeciones procesales, incluyendo mediante el establecimiento de plazos y procedimientos claros, compatibles con las obligaciones de México conforme al Artículo 23.10.3(c) y el Artículo 23.10.10(c) (Concientización Pública y Garantías Procesales).
- (e) Adoptará legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que requiera:
  - (i) verificación por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y
  - (ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores o inspecciones “*in-situ*”, que:
    - (A) el lugar de trabajo está en funcionamiento,
    - (B) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación, y
    - (C) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través de un voto personal, libre y secreto.
- (f) Adoptará legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponga que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.

La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación. La legislación no implicará la terminación de ningún contrato colectivo existente como consecuencia de la expiración del término indicado en este párrafo, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

La legislación también dispondrá que las revisiones deban depositarse ante la entidad independiente. Con el fin de depositar las futuras revisiones, la entidad independiente verificará efectivamente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), la consulta directa con los trabajadores o las inspecciones “*in-situ*”, que:

- (i) una copia del contrato colectivo revisado se hizo fácilmente accesible a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo antes de la votación, y
  - (ii) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo revisado demostró apoyo a ese contrato a través de un voto personal, libre y secreto.
- (g) Dispondrá en sus leyes laborales:
- (i) que cada contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública, y
  - (ii) el establecimiento de un sitio web centralizado que proporcione acceso público a todos los contratos colectivos vigentes y que sea operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos.

3. Es la expectativa de las Partes que México adoptará la legislación descrita anteriormente antes del 1° de enero de 2019. Se entiende además que la entrada en vigor de este Tratado podrá retrasarse hasta que dicha legislación entre en vigor.