

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO DENTRO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO: IMPACTO EN LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA (MLRR)

LABOR DISCRIMINATION BASED ON GENDER AND ETHNIC ORIGIN WITHIN A COLLECTIVE LABOR AGREEMENT IN MEXICO: IMPACT ON THE ACTIVATION OF THE RAPID RESPONSE LABOR MECHANISM (RRLM)

César Gerardo Cantú Cepeda¹, Gisela Cavazos Villa² y Luis Gilberto Ramos Peña³

SUMARIO: 1. Introducción, 2. Marco teórico, 3. Metodología, 4. Resultados 5. Conclusiones, Fuentes de información

RESUMEN

La discriminación laboral por género u origen étnico dentro de los contratos colectivos de trabajo (CCT) en México afecta el trabajo digno en las condiciones laborales. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), determinado en el T-MEC (capítulo 23, artículo 23.1), se enfoca en resolver esta trasgresión de derechos laborales, activándose bajo los lineamientos del capítulo 31 y sus anexos. Este estudio, de enfoque cuantitativo, mediante un método no probabilístico por conveniencia, encuestó a 66 estudiantes de la UANL empleados en los sectores maquilador o manufaturero con servicios de exportación en Nuevo León. El objetivo

ABSTRACT

Labor discrimination based on gender or ethnic origin within Collective Bargaining Agreements (CBAs) in Mexico affects decent work conditions. The Labor Rapid Response Mechanism (RRLM), established in the USMCA (Chapter 23, Article 23.1), focuses on addressing this violation of labor rights, being activated under the guidelines of Chapter 31 and its annexes. This quantitative study, using a non-probabilistic convenience method, surveyed 66 UANL students employed in the maquiladora (manufacturing) sector or export services in Nuevo León. The objective was to analyze two key indicators of discrimination based on gender and

1 Máster en Métodos Alternos de Solución de Controversias. Doctorando en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

2 Doctora en Filosofía con orientación en Relaciones Internacionales, Negocios y Diplomacia por la UANL. Docente investigadora de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la UANL. Perfil PRODEP y miembro del cuerpo académico de Estudios Internacionales y Negocios. Líneas de investigación: educación cultural y estudios internacionales.

3 Doctor en Gerencia y Política Educativa. Profesor de tiempo completo Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Perfil PRODEP y miembro del cuerpo académico de Estudios Internacionales y Negocios. Subdirector general en Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

se basó en analizar dos indicadores clave sobre discriminación por género y origen étnico, y se complementa con revisión de literatura, estadísticas de fuentes oficiales y la evaluación de la eficacia y eficiencia del MLRR. Los hallazgos destacan cómo la exclusión laboral de ciertos grupos impulsa la activación del mecanismo.

ethnic origin, and is complemented by a literature review, statistics from official sources, and an evaluation of the effectiveness and efficiency of the RRLM. The findings highlight how the labor exclusion of certain groups drives the activation of the mechanism.

PALABRAS CLAVE: Discriminación laboral, Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, T-MEC, derechos laborales, contrato colectivo de trabajo.

KEYWORDS: Labor discrimination, Rapid Labor Response Mechanism, USMCA, labor rights, collective bargaining agreement.

1. Introducción

En los últimos años, se ha magnificado el impacto negativo de la discriminación laboral por razón de género o por origen étnico en la consecución de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Por esta razón, en este estudio se propone analizar la discriminación laboral por razones de género y origen étnico mediante la aplicación de un modelo basado en dos indicadores, con la finalidad de descubrir su impacto en la celebración de los CCT, específicamente en lo estipulado en el T-MEC.

Si se habla de esta práctica reiterada, debe observarse el trato desigual en el empleo, que a lo largo de los años ha afectado a trabajadores de diversos países y a muchos sectores productivos; sin embargo, este estudio se ubica en México, específicamente en Nuevo León. La globalización, en su forma más amplia, se distingue por la

interdependencia e interconexión entre los Estados soberanos, economías, culturas, y tecnologías que sobrevienen a una escala mucho más extensa, rápida y profunda que antes. Este fenómeno se observa, entre otras cosas, a través de acciones inciertas debido al género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica o identidad que no se relaciona con la habilidad laboral de una persona (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 1º).

En el contexto del T-MEC, la salvaguarda de los derechos laborales ha recogido una notabilidad sin antecedentes. Al respecto, se pueden mencionar dos textos legales internacionales: el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, 1994) y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN, 1993); sin embargo, como indican Bensusan y Middlebrook (2020), estos no eran

vinculantes en materia laboral, por lo cual los derechos podían ser vulnerados. Covarrubias (2021) concuerda en esta postura.

En 2020, con la entrada en vigor del T-MEC, secreó un Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: un procedimiento inédito en el mundo, que se enfoca en instalaciones específicas. Su principal objetivo es la protección de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores en el comercio entre los tres países del T-MEC; a pesar de ello, en este estudio solo nos limitaremos a analizar la discriminación por género y por origen étnico. Este mecanismo permite a Estados Unidos y Canadá presentar reclamaciones directamente contra empresas mexicanas, pudiendo extenderse a la cadena de valor de productos manufacturados y afectar sus exportaciones.

Cabe señalar que no se estableció un MLRR en instalaciones específicas entre Estados Unidos y Canadá. Sobre este acuerdo comercial, Saldaña (2021) refiere que existe desigualdad soberana y desequilibrio jurídico internacional, ya que en México se exigen más requisitos para presentar una queja, mientras que a los otros países, les basta la presunción de denegación de derechos. Esto evidencia una discrepancia de circunstancias.

La consecuencia de la discriminación laboral en el MLRR es muy notable, ya que la afectación hacia la igualdad de oportunidades y el trato desigual pueden ser motivo de reclamaciones, suspensión de liquidación de cuentas aduaneras o posibles sanciones comerciales. Las empresas que

actúen bajo discriminación pueden tener el riesgo de enfrentar limitaciones en sus exportaciones, lo cual prevé las sanciones como la suspensión de preferencias arancelarias, imposición de sanciones sobre productos o servicios y bloqueo a la importación de los bienes producidos por el centro de trabajo.

Por ende, es primordial que los jefes, dueños, empresarios, empleadores (etcétera), en México, propongan, prevengan, actúen y erradiquen esta violación que afecta al país; pueden hacerlo creando mecanismos de igualdad de género y/o de inclusión capacitando y adiestrando a las personas trabajadoras sobre el respeto de los derechos laborales, para que, así, contribuyan a prevenir conflictos a fin de fortalecer la competitividad del país en el ámbito internacional.

Es relevante mencionar que los derechos fundamentales impactan en lo social y son materia de análisis académico. Al ser un tema relativamente reciente, resulta fundamental que las instituciones educativas formen desde sus inicios a personas conscientes de sus derechos y del respeto hacia los demás, para crear una cultura de la legalidad laboral. Es por ello que el objetivo de esta investigación es analizar cómo impactan la discriminación por género y por origen étnico en la activación del MLRR en los contratos colectivos de trabajo.

Los avances legislativos en materia laboral llevan a una eficaz y eficiente implementación sobre mecanismos contra la lucha sobre la discriminación por género y por origen étnico en el

sistema jurídico mexicano. Por ello, surge la siguiente interrogante: ¿cómo impacta la discriminación laboral por género y origen étnico, en la celebración de un CCT, activando el MLRR, suscrito en el T-MEC, con su objetivo fundamental de reparar estas violaciones a los derechos laborales?

2. Marco teórico

La discriminación laboral se define como cualquier trato desigual basado en características personales irrelevantes para la competencia o el desempeño en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012). Entre las formas más frecuentes de discriminación se encuentran la discriminación salarial por motivos de género y de origen étnico, relacionada con la segregación ocupacional; así como el acoso y el hostigamiento en el ámbito laboral, los cuales se describen a continuación:

Discriminación salarial por género y origen étnico

Hace referencia a que no existe una paridad de género en el ámbito laboral. Según Ehrenberg y Smith (2017), los patrones ofrecen bajos sueldos a las mujeres a comparación de los hombres, independientemente de sus habilidades, experiencia o de que puedan desempeñar funciones muy similares. Las mujeres a pesar de tener el mismo nivel educativo y una capacidad productiva comparable son asignadas con mayor costumbre a puestos con menores ingresos, mientras que a los hombres se les otorgan superiores remuneraciones.

Con relación al origen étnico, el Colegio de México (2019) indica que la discriminación

ocurre cuando se trata mal a personas por su origen étnico o por sus rasgos físicos, negándoles oportunidades y derechos que deberían ser iguales para todos. Esta forma de discriminación mantiene las condiciones de desigualdad en la sociedad, pues refuerza la desventaja en la que ya se encuentran muchos grupos.

Segregación ocupacional

Maubrigades (2020) señala que, la discriminación por razones de género implica que ciertas ocupaciones dentro del mercado laboral son restringidas para mujeres u hombres. Esta situación está presente en todos los países, más allá de su nivel de desarrollo económico o las diferencias culturales y sociales que existen entre regiones. Se identifican dos formas básicas de segregación en el mercado de trabajo: vertical y horizontal. Por un lado, la segregación vertical se caracteriza por una desigual participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles de grado ocupacional. Por otro lado, la segregación horizontal radica en la colocación desigual de hombres y mujeres de los diferentes sectores productivos o en los diferentes empleos que existen. Las dos segregaciones no son fenómenos autónomos entre sí, sino que estos tienden a estar interconectadas, lo que da origen a estructuras de dominación-subordinación entre mujeres y hombres.

Horbath y Gracia (2014) señalan que, en México, las mujeres enfrentan una mayor vulnerabilidad a la pérdida de empleo, despidos injustificados o rechazo en la oportunidad de empleo durante las crisis económicas, además de que perciben salarios más bajos que los hombres. Del

Río Otero y Alonso (2007) mencionan que, en España, existen brechas salariales y disparidades de desempleo similares; en gran medida atribuidas a la discriminación. En varios países se han establecido protecciones legales contra prácticas discriminatorias en la contratación y el despido, especialmente hacia mujeres embarazadas, como lo indica Purcalla (2002). A pesar de que las mujeres mexicanas han tenido un gran aumento en su educación y sus habilidades, el impacto en el salario sigue siendo muy precario y la segregación en el empleo subsiste. Las mujeres a menudo aceptan salarios más bajos, tienen más probabilidades de trabajar por cuenta propia y se concentran en sectores tradicionalmente femeninos como los servicios personales, la educación y la atención médica. Jasso y Flores (2002) sostienen que la diferencia persiste debido a una estructura de género que continúa disminuyendo las contribuciones sociales y económicas de las mujeres.

El acoso y el hostigamiento laborales

Un claro ejemplo señalado por Limas y Frías (2020) es que las maquiladoras mexicanas continúan enfrentando persistentes dificultades de género en el lugar de trabajo, a pesar de los esfuerzos por obtener certificaciones de igualdad. Un estudio realizado en Ciudad Juárez identificó prácticas de discriminación de género y de acoso sexual en una empresa certificada. Esta situación se respaldada por datos del INEGI (2024), cuyo *Informe anual 2024 de la Unidad Especializada de Atención de Asuntos de Género del OIC* reporta que, de un total de 155 denuncias recibidas, 51 corresponden a acoso laboral, 38 a discriminación, 35 a acoso sexual y 31 a hostigamiento sexual.

El acoso y hostigamiento laboral por motivos de género y de origen étnico mantienen una constante en la República Mexicana, por lo cual se reprime que se desarrollen profesionalmente a ciertos grupos minoritarios. Las investigaciones han sido muy claras al señalar que este tipo de violencia se produce muy a menudo en los centros de trabajo y se manifiesta de diversas formas: psicológica, física o sexual. Estas prácticas han traspasado y trastocado el entorno laboral. En ocasiones, ya sea por un compañero, subordinado o por el jefe, se comenten intimidaciones sobre todo en contra de la mujer, personas de la comunidad LGBTQ+ o de grupos étnicos minoritarios en México. Los estudios revelan que estas poblaciones experimentan con mayor frecuencia el acoso, en comparación con los hombres (Frías, 2019).

Las autoridades que han sido partícipes en la generación de información y en la observación del fenómeno discriminatorio, en México, son las siguientes: el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) se ha encargado de ir liberando, año con año, estudios específicos sobre las características sociodemográficos y los indicadores de desarrollo de distintos grupos, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) también han contribuido enormemente a la generación de datos (Vela, s.f.). De igual forma, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha participado en esta labor.

Estadísticas del INEGI por discriminación racial

El INEGI, en colaboración con la CONAPRED y la CNDH, llevó a cabo la *Encuesta nacional sobre discriminación [ENADIS]* (2022), la cual se levantó del 18 de julio al 9 de septiembre de 2022. Esta muestra que la discriminación racial sigue siendo un problema serio en México, que afecta a diferentes grupos de personas. Por ejemplo, la información de la tabla 1, inciso (a), muestra que las personas afrodescendientes son las que más discriminación sufren, con un 35.7%, seguidas por las personas migrantes con 28.5% y las personas indígenas con 28.2%. Esto refleja que estos grupos, que han sido históricamente excluidos, todavía enfrentan muchas barreras para ser incluidos plenamente en la sociedad.

Cuando se observa, en la misma tabla, la discriminación por sexo –según el inciso (b)–, se nota que las mujeres suelen ser afectadas por prejuicios relacionados con ser mujer y también por su forma de vestir, con porcentajes de 35.3% y 31.8%, respectivamente. En cambio, los hombres experimentan discriminación por su opinión política o por su peso y estatura. Esto nos muestra que las razones por las que las personas son discriminadas varían dependiendo de su género y otras características, haciendo que la experiencia de exclusión sea diferente para cada persona.

Además, la discriminación también está ligada al tono de piel (ver inciso c), quienes tienen la piel más oscura (tonos A a E) son los que más discriminación reciben y, dentro de ellos, las mujeres son aún más afectadas.

Esto dificulta que puedan acceder a oportunidades justas, como lo indican los obstáculos que enfrentan estas personas para conseguir un trabajo formal, estudiar a nivel preparatoria o superior, o recibir atención médica adecuada (ver inciso d), donde casi la mitad tiene problemas para acceder a servicios de salud.

Por último, en la distribución de la población indígena y afrodescendiente (ver inciso e) se menciona que las personas indígenas son casi una tercera parte de la población total, mientras que las afrodescendientes son una minoría, con poco más del 2%. En ambos grupos, hombres y mujeres están casi en la misma proporción, pero las mujeres enfrentan el doble desafío de ser discriminadas tanto por su género como por su origen étnico.

Estos datos dejan claro que la discriminación racial en México no es un problema aislado, sino que está conectado con el género, el color de piel y la situación social, creando diferentes niveles de exclusión que es necesario atender de manera integral y con sensibilidad.

Estadísticas del INEGI por discriminación racial

Tabla 1. Discriminación racial por diferentes rubros
a) Discriminación por grupo poblacional

Grupo	% de personas discriminadas
Personas indígenas	28.2%
Personas afrodescendientes	35.7%
Personas migrantes	28.5%

*(ENADID 2022)

b) Motivos de discriminación por sexo

Mujeres	Hombres
Por ser mujer (35.3%)	Opinión política
Forma de vestir (31.8%)	
Peso o estatura (30.7%)	

c) Discriminación por tono de piel

Tono de piel (A-K)	Nivel de discriminación
A - E (Oscuros)	Mayor discriminación
F - G (Intermedios)	Menor discriminación
H - K (Claros)	Menor discriminación, mujeres más afectadas

d) Obstáculos para personas con piel oscura

Aspecto	Porcentaje
Contrato laboral	32.8%
Educación (preparatoria o superior)	38.2%
Acceso a servicios de salud	49.7%

e) Población indígena y afrodescendiente

Grupo	Total Población	Distribución por sexo
Indígena	39.2 millones (30.3%)	51.8% mujeres / 48.2% hombres
Afrodescendiente	3.1 millones (2.4%)	51% mujeres / 49% hombres

*(ENADID 2023)

Nota. Con datos de ENADID (2022), (2023) e INEGI (2025)

Relación con la Ley Federal del Trabajo y el T-MEC

Los cambios significativos que se sustentaron en Ley Federal del Trabajo, teniendo una estrecha relación con el T-MEC, es la de evitar la discriminación y acoso en el empleo, particularmente en los CCT.

Se han establecido bases legales que promueven la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cualquier motivo; así como acciones para prevenir la violencia de género mediante la emisión de protocolos en las empresas, de acuerdo con los artículos 2, 3, 3 Bis, 56, 132 y 164 (Ley Federal del Trabajo, 2024).

Asimismo, se ha establecido la obligación de garantizar la representación proporcional por razón de género en la integración de las directivas sindicales y en los procesos de toma de decisiones colectivas. En este sentido, los estatutos sindicales deben incluir cláusulas que aseguren dicha representación conforme al artículo 371 Ter, fracción IX, de la misma ley.

El MLRR en instalaciones específicas

En primer lugar, se debe mencionar que, como medida precautoria, se contempla la suspensión o el retraso en la liquidación de cuentas aduaneras de los centros de trabajo exportadores, en caso de una posible denegación de derechos laborales, derivada de una queja o reclamación interpuesta por los socios comerciales: Estados Unidos y Canadá.

El MLRR es un procedimiento inédito, como se mencionó con anterioridad, dentro del

T-MEC, que permite a los países miembros presentar quejas sobre violaciones a los derechos laborales en instalaciones específicas. Su principal objetivo es el de garantizar la libertad de asociación y negociación colectivas, pero también se ha vinculado con casos de discriminación laboral cuando se han negado estos derechos a ciertos grupos como en el caso del género o el origen étnico (Secretaría de Economía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

La discriminación laboral ha sido factor predominante en el impacto de la activación del MLRR, ya que, hasta la fecha, se han suscitado casos que denotan violación de derechos en razón de discriminación relacionada con la negociación colectiva y libertad sindical. A continuación, se mencionan únicamente tres casos relacionados con esta denegación y la activación del MLRR; sin embargo, existen otros más:

1. Estados Unidos pidió a México revisarse Fujikura Automotive México, en Piedras Negras, niega derechos laborales. Se investiga si hay listas negras o represalias contra extrabajadores de Manufacturas VU por su actividad sindical. Esta solicitud es parte del seguimiento al cierre de Manufacturas VU. Además, EE.UU. suspendió la liquidación de aranceles a productos de Fujikura. La embajadora Katherine Tai enfatizó que tanto la ley mexicana como el T-MEC protegen contra listas negras y discriminación sindical. Se activó el MLRR en este caso (Office of the United States Trade Representative [USTR], 2023) [traducción propia].

2. El caso de Minera Tizapa, subsidiaria de Industrias Peñoles, evidencia prácticas de discriminación antisindical y violaciones graves a derechos laborales, como la libertad de asociación y la negociación colectiva. Tras una denuncia bajo el Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral (RRM) del T-MEC, se confirmó que la empresa despidió ilegalmente a trabajadores, excluyó a empleados no afiliados al sindicato titular de beneficios económicos e interfirió en la autonomía sindical. La resolución del caso permitió la reinstalación de 11 trabajadores, el pago de salarios retenidos y la eliminación de prácticas discriminatorias, marcando un precedente contra la represión laboral (Office of the United States Trade Representative [USTR], 2024), [traducción propia].
3. En 2023, las personas trabajadoras de Unique Fabricating de México, con sede en Querétaro, se manifestaron sobre algunos actos de injerencia y discriminación por parte de la empresa. Se afirmó que estos actos de negación estaban encaminados a no permitirles organizarse ni elegir libremente el sindicato que los representara (Molina, 2024, p. 78).

A la fecha en que se lleva a cabo esta investigación, no se cuenta con registros formales que respalden la existencia de discriminación por el origen étnico en empresas en México. No obstante, la ausencia de documentación formal no excluye la posibilidad de que estos casos ocurran en la práctica. Como lo refleja el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2018). En muchos estados de la

República como Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Veracruz, existe analfabetismo y, como consecuencia, persiste la explotación. Esto lleva a que los empresarios continúen con prácticas discriminatorias hacia estos grupos vulnerables, por no saber leer ni escribir, y ante su necesidad de subsistir. Además, la segregación laboral por nacionalidad ha sido motivo de denuncias en sectores como la manufactura y la industria automotriz, donde trabajadores migrantes enfrentan condiciones precarias y negación de derechos sindicales (OIT, 2023).

La eficacia del MLRR

El MLRR ha sido un mecanismo fundamental, como proceso de remediación en México, a ciertas violaciones de derechos laborales, y así evitar sanciones comerciales en contra de las exportaciones mexicanas; sin embargo, se consideran áreas de oportunidad para mejorar este procedimiento, en los que se destacan:

- a. La difusión de este procedimiento: Los trabajadores no tienen conocimiento sobre este mecanismo ni sobre cómo se activa.
- b. Resistencia laboral de los empresarios: Las empresas han utilizado tácticas para evitar que se les impongan sanciones, dilatando la normatividad implementada en México.
- c. Las limitaciones que tiene el MLRR: Se aplica a ciertas empresas y sectores, dejando así a un gran número de trabajadores que son afectados por la discriminación.
- d. Posibles mejoras: Se considera que puede mejorarse, ya que, en México, como se estableció con antelación, la reclamación no es equilibrada cuando es

encontra de Estados Unidos y Canadá. Esto podría suponer el inicio para cerrar la brecha e inconsistencias en la normatividad laboral internacional, en lo que será la próxima revisión del T-MEC.

3. Metodología

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo para analizar la discriminación laboral por género y origen étnico, y su relación con la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) establecido en el capítulo 31 del T-MEC. Se empleó un diseño no experimental debido a que no se manipularon deliberadamente las variables independientes, sino que se observaron en su contexto natural, permitiendo analizar la realidad tal como ocurre en el entorno laboral del sector maquilador o manufacturero en Nuevo León. La naturaleza transversal del estudio se justifica porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, lo cual resulta adecuado para captar percepciones y experiencias actuales de discriminación laboral. El componente descriptivo permitió caracterizar la presencia de discriminación por género y origen étnico en dicho sector, identificando patrones y frecuencias relevantes. Por su parte, el enfoque correlacional facilitó examinar la relación entre estas formas de discriminación y su impacto en la celebración de CCT, así como su posible vinculación con la activación del MLRR del T-MEC. La aplicación de este enfoque posibilita un estudio riguroso y sistemático de una problemática social compleja como la discriminación, desde una base cuantificable y verificable, lo cual contribuye a generar evidencia empírica

útil, tanto para la formulación de políticas públicas como para el cumplimiento de compromisos internacionales en materia de derechos laborales.

La población objetivo está compuesta por estudiantes trabajadores de sectores con alto índice de denuncias laborales. El tamaño de la muestra se eligió mediante un método no probabilístico por conveniencia, ya que “La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia del investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio” (Hernández, 2021, p. 212).

Los participantes del presente instrumento son 66 personas; 26 son del género masculino, 39 son del género femenino y otra persona que prefirió omitir su género; son estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). La población se limitó a solo aquellas personas que fueran trabajadoras en alguna industria del sector maquilador o del sector manufacturero y que brindaran servicios de exportación en el Estado de Nuevo León.

Para este estudio fue importante establecer la siguiente pregunta: ¿cómo incide la discriminación laboral por género y origen étnico en la celebración de contratos colectivos de trabajo en México, y de qué manera el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC actúa para reparar estas violaciones a los derechos laborales? De dicha pregunta se desprende la siguiente hipótesis: la discriminación laboral por género y origen étnico afecta negativamente la celebración de CCT, y

activa el MLRR del T-MEC, en su objetivo primordial de reparar estas violaciones a los derechos laborales.

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada con escala tipo Likert a través de la plataforma Teams, utilizando Forms, y enviada por correo electrónico a estudiantes trabajadores en empresas dedicadas a esta rama o actividad comercial. La encuesta constó de 19 ítems: 4 para datos demográficos y 15 basados en variables independientes y dependientes, con el objetivo de obtener un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.7, utilizando instrumentos validados en estudios previos, como lo establecen Hueso y Cascant (2012).

La muestra que se utilizó fue pequeña y de forma no probabilística, seleccionada por conveniencia, y estuvo compuesta por ($n=66$). La técnica de muestreo que se utilizó en esta investigación brinda la posibilidad de analizar los resultados a una población más amplia, ya que no es un muestreo representativo en las estadísticas concisas. Los hallazgos permiten obtener indicios preliminares, sin llegar a comprobar la hipótesis; sólo es relevante para comprender el fenómeno analizado y la correlación entre variables. Este tipo de enfoque se justifica en investigaciones exploratorias, donde se abordan variables nuevas o poco estudiadas, como lo es el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Se busca formular a partir de estos datos identificar patrones que puedan ser explorados en futuros estudios para poder establecer una hipótesis sólida según lo afirman Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

El análisis de los datos se generó mediante estadística descriptiva utilizando el programa SPSS. El tamaño de la muestra es de ($n=66$) como se mencionó con anterioridad, se evaluó la prueba de normalidad de distribución mediante Shapiro-Wilk, como lo establecen Luzuriaga et al. (2023) en una de sus investigaciones. Se calculó mediante la correlación de Spearman (y no de Pearson) por el tamaño de la muestra, con el propósito de analizar la relación entre la discriminación laboral basada en sólo dos indicadores y la activación del MLRR. Como lo indican Hidalgo et al. (2005), se empleó de modo exploratorio un modelo para identificar la correlación entre estos factores y sus dos indicadores asociados.

En la tabla 2 se observan las variables o factores, sus definiciones y sus dimensiones:

Con base en estas aportaciones, se elaboró este instrumento para medir las variables independientes y dependientes, como se muestra en la tabla 3, la cual consta de 15 reactivos.

Tabla 2. Factor/definición/dimensiones sobre la operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones
DISCRIMINACIÓN LABORAL	<p>La discriminación laboral reside en recibir un trato desigual a elementos como sexo, raza, clase social, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, opiniones políticas, discapacidad u otros aspectos que forman distinción, exclusión o preferencia, lo cual afecta las oportunidades de empleo o el trato que se recibe en el ambiente laboral (CPEUM, 1917, artículo 1º).</p>	<p>TRATO DIFERENTE POR EXCLUSIÓN Y PREFERENCIAS:</p> <p>SEXO: Condición orgánica, masculina o femenina (Real Academia Española[RAE], s.f.-a)</p> <p>GÉNERO: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y expectativas que una sociedad considera apropiados para personas de género masculino o femenino. El género es una construcción social y cultural, lo que significa que varía en diferentes culturas y puede cambiar con el tiempo. (Agencia Espacial Mexicana[AEM], 2023)</p> <p>ORIENTACIÓN SEXUAL: Es la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otras. Puede incluir atracción hacia personas del mismo género (homosexualidad), del género opuesto (heterosexualidad) o de más de un género [bisexualidad, pansexualidad, etc.] (American Psychological Association [APA], 2008).</p> <p>IDENTIDAD DE GÉNERO: La percepción profundamente sentida e internalizada de ser hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno de ellos, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer (APA, 2015).</p> <p>RAZA: Casta o calidad del origen o linaje. (REA], s.f.-b)</p> <p>GRUPO U ORIGEN ÉTNICOS: El término “grupo étnico” se refiere a un grupo de personas que se identifican unas con otras a través de factores comunes tales como la herencia, la cultura, la ascendencia, el idioma, el dialecto, la historia, la identidad y el origen geográfico. Se aplica a personas de diversos orígenes, por ejemplo, a personas de pueblos indígenas y tribales, afrodescendientes y de origen asiático, romanies y trabajadores migrantes. (Organización Internacional del Trabajo[OIT], 2014, p.3)</p>
ACTIVACIÓN MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA (MLRR)	<p>Es un procedimiento inédito de resolución de controversias en tratados comerciales. Tiene por objeto reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su capítulo 23 Laboral (SE/STPS, 2021).</p>	<p>PROCEDIMIENTO: En términos generales, por la palabra procedimiento se entiende el método a través del cual se llevan a cabo ciertas acciones determinadas, que forman parte de un mismo proceso. Es decir, se trata del modo en que procedemos a hacer algo, la manera específica paso a paso a través de la cual realizamos una acción (Enciclopedia Concepto, 2025).</p> <p>INÉDITO: El adjetivo inédito se emplea para calificar al texto que aún no fue publicado (Pérez & Merino, 2022).</p> <p>RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS: Puede comprender la eliminación de la disconformidad o la anulación o menoscabo, de ser posible, el establecimiento de una compensación mutuamente aceptable, u otro remedio que las Partes contendientes puedan acordar (Gobierno de México, 2020).</p>

Elaborada con base en datos de CPEUM (1917), RAE(s.f.-a, s.f.-b), AEM (2023); APA (2008), APA (2015), OIT (2014), SE/STPS (2021), Enciclopedia Concepto (2025), Pérez y Merino (2022), y Gobierno de México (2020).

Tabla 3. Instrumento aplicado a los factores con sus dos indicadores

Factores	Instrumento para usar	Reactivos
X ₁ = Discriminación Laboral por Género	INEGI (2025), AEM (2023), Ehrenberg y Smith (2017), Del Río y Alonso (2007), (APA) 2008), Horbath y Gracia (2014) Jasso y Flores (2004), Purcalla Bonilla (2002) Maubrigades (2020).	5
X ₂ = Discriminación Laboral por Origen Étnico	OIT (2014), Vela (s.f), El Colegio de México (2025)	5
Y = ACTIVACIÓN DEL MLRR	Saldaña (2021), Molina (2024), Secretaría de Economía [SE] y Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2021), Pérez y Merino (2022).	5

Elaboración propia con base en datos de INEGI (2025), AEM (2023), Ehrenberg y Smith (2017), Del Río y Alonso (2007), APA (2008), Horbath y Gracia (2014) Jasso y Flores (2004), Purcalla Bonilla (2002) Maubrigades (2020), OIT (2014), Vela (s.f), El Colegio de México (2025), Saldaña (2021), Molina (2024), SE y STPS (2021), Pérez y Merino (2022).

4. Resultados

Debido a que este estudio tiene un enfoque descriptivo y exploratorio, se tienen algunas limitaciones como el tiempo, el no contar con más estudiantes-trabajadores y otros factores con los que no se contaba al momento de realizar este estudio; se prefirió utilizar un muestreo no probabilístico por conveniencia. En primer lugar, se analizó la confiabilidad de la escala mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Posteriormente -tras verificar la consistencia de los ítems-, se procedió a examinar la normalidad de los datos a través de la prueba de Shapiro-Wilk, con el

fin de determinar la pertinencia de aplicar métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos (Shapiro & Wilk, 1965). No se aplicó una fórmula matemática para determinar el tamaño de la muestra, ya que los participantes fueron seleccionados con base en su disponibilidad de tiempo, disposición para responder las encuestas y el cumplimiento del requisito de laborar en una empresa relacionada con el sector maquilador, manufacturero o de servicios de exportación. Específicamente, participaron cincuenta personas que trabajan en empresas de servicios de exportación, tres del sector manufacturero, siete del rubro maquilador y manufacturero, y seis más que indicaron pertenecer a otro tipo

de actividad, como se muestra en la tabla 4. Cabe destacar que ningún participante señaló trabajar exclusivamente en una maquiladora.

Se considera que el tamaño de la muestra responde a las condiciones reales del trabajo de campo y es suficiente para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	66	100
	Excluidos ^a	0	0
	Total	66	100

Fuente: Software SPSS y elaboración propia.

A pesar de haberse utilizado un muestreo no probabilístico por conveniencia, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad con el propósito de evaluar la solidez del instrumento aplicado. Este tipo de análisis resulta pertinente incluso en estudios de esta naturaleza, ya que permite examinar la coherencia interna de las respuestas obtenidas, independientemente de si la muestra es representativa a nivel estadístico. Como se señaló previamente, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, con la expectativa de obtener un valor superior a 0.7, tal como lo propuso Lee Joseph Cronbach. El análisis arrojó un coeficiente de fiabilidad de ($\alpha = .962$), lo cual indica una alta consistencia interna entre los ítems del instrumento de medición, como se observa en la tabla 5.

Los reactivos y las afirmaciones evaluadas en el instrumento están altamente correlacionadas. El contar con un coeficiente de alta magnitud muestra una

fiabilidad considerablemente amplia, lo que defiende la capacidad del instrumento para proveer mediciones muy consistentes y precisas.

Tabla 5. Prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.962	0.962	15

Fuente: Software SPSS y elaboración propia

Esta investigación evaluó la confiabilidad de un conjunto específico de reactivos diseñados para medir la discriminación laboral por razón de género y origen étnico. Los resultados evidenciaron una alta estabilidad en las respuestas, lo que indica que las personas participantes comprendieron y respondieron de manera congruente a los diez reactivos incluidos en el cuestionario aplicado mediante Microsoft Forms. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido fue de ($\alpha = .945$), lo cual confirma que el instrumento es fiable y presenta una alta consistencia interna, como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6. Fiabilidad factor discriminación laboral por género y origen étnico

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.945	.946	10

Fuente: Software SPSS y elaboración propia

Por otro lado, las relaciones entre los diferentes reactivos evidenciaron una adecuada vinculación, lo cual respalda su utilidad para explorar cómo se manifiestan las desigualdades en el ámbito laboral. El valor mínimo de correlación inter-elemento fue de (.294), como se muestra en la tabla

7, lo que indica que, al menos un reactivo, presenta una relación relativamente débil con los demás. No obstante, dicho valor se aproxima al umbral mínimo aceptable, por lo que no representa necesariamente un problema significativo. El valor máximo observado fue de (.899), lo que refleja una fuerte relación entre ciertos reactivos y podría señalar un alto grado de conexión conceptual entre ellos.

La normalidad de los datos se evaluó por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, dados su mayor poder estadístico para muestras de tamaño moderado ($n = 66$). Todos los ítems mostraron valores de $p < 0.001$ (Estadístico W entre 0.781 y 0.895), rechazando la hipótesis de normalidad. Es por ello que se optó por utilizar métodos no paramétricos en los análisis posteriores. Como se observa en la tabla 10.

Tabla 7. Correlaciones inter-elementos factor Discriminación Laboral por género y origen étnico

Estadísticos de resumen de los elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máx/mín	Varianza	N de elementos
Correlaciones inter-elementos	.636	.294	.899	.605	3.061	.023	10

Software SPSS

El análisis de fiabilidad del factor MLRR, conformado por 5 reactivos, revela una buena consistencia interna, con un alfa de Cronbach de (.890). Este valor indica que los reactivos están bien relacionados entre sí, como lo indica la tabla 8.

El estudio revela que cuando existen políticas claras y mecanismos bien implementados, se reduce la discriminación laboral y los trabajadores confían más en su entorno laboral; sin embargo, el impacto que esto tiene sobre la productividad requiere

Tabla 8. Fiabilidad factor MLRR

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.890	.889	5

Fuente: Software SPSS y elaboración propia

Las correlaciones entre los reactivos oscilaron entre (.455) y (.820), según se muestra en la tabla 9, lo que confirma que, si bien cada reactivo aporta una contribución particular, todos convergen en la medición del mismo factor. Estos hallazgos respaldan la fiabilidad del instrumento y su idoneidad para ser utilizado en futuras investigaciones sobre el tema.

más atención. Estos hallazgos pueden servir para mejorar los CCT dentro de las empresas y ser más eficaces en sus normas internas, de manera que ayuden a combatir la discriminación laboral. Se confirma la hipótesis, al menos en este estudio, con una muestra relativamente pequeña; sin embargo, sería conveniente contar con más participantes, con mayor disponibilidad de tiempo para realizar un muestreo superior

Tabla 9. Correlaciones inter-elementos factor MLRR

Estadísticos de resumen de los elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Correlaciones inter-elementos	.616	.455	.820	.366	1.805	.017	5

Fuente: Software SPSS y elaboración propia

Tabla 10. Prueba de normalidad

Estadístico de Shapiro-Wilk	gl	Sig. (p)
0.824	66	.000
0.811	66	.000
0.828	66	.000
0.849	66	.000
0.849	66	.000
0.851	66	.000
0.855	66	.000
0.870	66	.000
0.882	66	.000
0.873	66	.000
0.895	66	.000
0.891	66	.000
0.893	66	.000
0.833	66	.000
0.781	66	.000

Fuente: Software SPSS y elaboración propia

con base en una población debidamente justificada.

5. Conclusiones

La discriminación laboral sigue siendo un obstáculo significativo para alcanzar la

equidad en el ámbito laboral y ha motivado la activación del Mecanismo Laboral de Revisión Rápida (MLRR). Los hallazgos de este estudio, que evidencian una alta consistencia en la percepción de estas prácticas discriminatorias en el sector manufacturero y maquilador de Nuevo

León ($\alpha=.945$), respaldan esta afirmación. Aunque el MLRR ha permitido corregir violaciones específicas a los derechos laborales, como en los casos de Minera Tizapa, Unique Fabricating y Fujikura, y ha generado avances especialmente en el ámbito colectivo, persisten ambigüedades normativas y limitaciones estructurales en el T-MEC que requieren atención para potenciar su efectividad.

Incrementar su eficacia implica fortalecer la aplicación del mecanismo, ampliar su alcance y garantizar su difusión, de modo que empresas, sindicatos y trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para acceder a él. Asimismo, es crucial consolidar la cooperación entre gobiernos, empresas, sindicatos y organismos internacionales, al tiempo que se refuerzan las sanciones contra las empresas infractoras.

El MLRR ha demostrado avances importantes en la protección de los derechos laborales; sin embargo, su impacto depende en gran medida de la disponibilidad de información para los trabajadores y de la capacidad estratégica de las organizaciones sindicales para activarlo. La discriminación laboral no solo afecta directamente a la clase trabajadora, sino que también deteriora las relaciones comerciales entre los países miembros del T-MEC. En este contexto, fortalecer el MLRR resulta esencial para consolidar condiciones laborales justas y equitativas en la región.

Fuentes de información

- Agencia Espacial Mexicana. (2023, 15 de agosto). *Construcción social del género. Unidad de Igualdad de Género*. Agencia Espacial Mexicana. https://aem.gob.mx/unidad_igualdad_genero_AEM/construccionsocial.html
- American Psychological Association [APA]. (2008, 29 de octubre). *Entender la orientación sexual y la homosexualidad*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/orientation>
- Asociación Americana de Psicología [APA]. (2015). *Gender identity definitions*. <https://www.apa.org/>
- Bensusan, G., & Middlebrook, K. J. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro: influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional*, 60(3), 985–1039. <https://www.scielo.org.mx/pdf/fi/v60n3/0185-013X-fi-60-03-985.pdf>
- Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. (1917, 28 de marzo). *Artículo 1*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Covarrubias, A. (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales: escenarios probables para el trabajo y la industria regional. Norteamérica. *Revista Académica del CISAN-UNAM*, 16(1), 147–190. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470>
- Del Río, C., & Alonso, V. O. (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. En *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI* (pp. 1–41). <http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/coral/diferencias.pdf>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Economía laboral moderna: teoría y políticas públicas*. Routledge.
- El Colegio de México. (2019). Seminario Discriminación étnico-racial y desigualdad social. PRODER/Proyecto sobre Discriminación Étnico-Racial en México. <https://discriminacion.colmex.mx/seminario-discriminacion-etnico-racial-y-desigualdad-social/>
- Enciclopedia Concepto. (2025, 2 de febrero). Procedimiento. (Etecé, Ed.). <https://concepto.de/procedimiento/>
- Frías, S. M. (2019). Hostigamiento y acoso sexual: el caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 38(112), 103–139. <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745>
- Gobierno de México. (2020, 29 de julio). *T-MEC: Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560547/31_ESP_Solucion_de_Controversias_CLEAN_Junio_2020.pdf
- Hernández, G. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina*

- General Integral, 37(3). <https://bit.ly/480uWlt>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: la ruta cualitativa, cuantitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hidalgo, M. M., Gómez, B., & Padilla, G. J. (2005). Regresión logística: alternativas de análisis en la detección del funcionamiento diferencial del ítem. *Psicothema*, 17(3), 509–515. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717324.pdf>
- Horbath, J., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465–495. <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/download/382/611>
- Hueso, G. A., & Cascant, I. S. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Universitat Politècnica de València. https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodología%20y%20técnicas%20cuantitativas%20de%20investigación_6060.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE]. (2018). *Informe 2018*. https://www.inee.edu.mx/medios/informe2018/04_informe/capitulo_010401.html
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023, 5 de agosto). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Informe anual 2024: Unidad Especializada en la Atención de Asuntos de Género del OIC del INEGI. Órgano Interno de Control del INEGI*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025, 18 de marzo). *A propósito del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial (21 de marzo)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_DiscRacial.pdf
- Jasso, I., & Flores, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Revista Economía*, VII(1), 1–6. http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha_salarial.pdf
- Limas, M., & Frías, F. N. (2020). ¿Experiencias de segregación o acoso en la maquiladora? Testimonios de trabajadores(as) en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Hoy*, 18(18). <https://doi.org/10.20983/chihuahuahoy.2020.18.13>
- Luzuriaga, J. H., Espinosa, P. C., Haro, S. A., & Oriz, R. H. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov aplicado en SPSS. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 596–607. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Maubrigades, S. (2020). Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de América Latina durante el siglo XX. *América Latina en la Historia Económica*, 27(3), 9–10. <https://doi.org/10.18232/alhe.1046>

- Molina, M. S. (2024). *La otra reforma laboral en México: el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC y el nearshoring*. Porrúa.
- Office of the United States Trade Representative. (2023, diciembre). *United States seeks Mexico's review of alleged denial of workers' rights at Fujikura Automotive Mexico*. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/december/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-denial-workers-rights-fujikura-automotive-mexico>
- Office of the United States Trade Representative. (2024, mayo). *United States announces successful resolution of Rapid Response Labor Mechanism matter to restore workers' rights at Minera Tizapa facility*. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2024/may/united-states-announces-successful-resolution-rapid-response-labor-mechanism-matter-restore-workers>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012, 1 de julio). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad#Q1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014, 31 de marzo). *Promoción de la igualdad*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_340494.pdf
- Pérez, P. J., & Merino, M. (2022, 25 de octubre). *Inédito: qué es, definición, ejemplos y en el cine*. <https://definicion.de/inedito/>
- Purcalla, B. M. (2002). Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección frente al despido discriminatorio por razón de sexo: claves normativas y jurisprudenciales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (231), 75–110. <https://doi.org/10.51302/rts.2002.8551>
- Real Academia Española. (2025, 31 de marzo). *Sexo*. Asociación de Academias de la Lengua Española. <https://www.rae.es/drae2001/sexo>
- Real Academia Española. (s.f.). *Raza*. Asociación de Academias de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/raza>
- Saldaña, P. J. (2021). Panel laboral general y mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas del T-MEC. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, 79–110. <http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/reij/article/view/4377/3357>
- Secretaría de Economía & Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: una guía de acción para México*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECHANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf
- Secretaría de Marina [SM]. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Universidad Naval. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf

- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 53(3-4), 591-611. <https://doi.org/10.2307/2333709>
- Vela, B. E. (s.f.). *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 49-50. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5862/5.pdf>