

Circular 1788-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández y Blanca Juárez, el 30 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre el mundo laboral mexicano y sus reformas.

Mundo laboral mexicano vive ola de cambios y reformas sin precedentes

Las reformas al sistema de justicia y a la vida sindical, el aval a los derechos laborales de las empleadas del hogar y las regulaciones del teletrabajo y de la subcontratación han cambiado el panorama en los últimos dos años.

De los mercados en México, el del trabajo es uno de los que más se ha transformado. En los últimos dos años, la legislación laboral ha tenido al menos cuatro grandes reformas, una cantidad de cambios que no se veía desde hace cuarenta años. Especialistas coinciden en que las reglas del juego no son las mismas.

El *Día Internacional de los Trabajadores* siempre ha sido una fecha para conmemorar la lucha por mejores condiciones laborales. Y hace dos años, el 1 de mayo se convirtió en el parteaguas de una ola de cambios en el marco legal del trabajo. Desde la reforma al sistema de justicia laboral, negociación colectiva y democracia sindical, hasta la reciente modificación de ocho ordenamientos legales para regular el outsourcing, la Ley Federal del Trabajo (LFT) se ha transformado a paso acelerado.

“El Derecho Laboral está sufriendo un cambio de época. Estamos viviendo, en un periodo muy corto, cambios que no vimos en décadas”, afirma Jorge Sales Boyoli, coordinador nacional del Comité de Derecho Laboral de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (Anade).

En 2019, [la LFT fue reformada para crear el nuevo sistema de justicia laboral](#), con una gran apuesta en la conciliación. La magnitud del cambio requirió de un plazo de tres años; el modelo se encuentra en su segunda etapa de implementación y concluirá con una tercera en 2022.

En ese mismo paquete de reformas se establecieron nuevas reglas de democracia sindical y negociación colectiva que incluyeron el voto personal, libre, directo y secreto para elegir dirigentes sindicales y negociar las condiciones de la fuerza laboral.

Alfonso Bouzas, coordinador del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral (OCRL), opina que la pandemia ha sido un freno para que los trabajadores hagan suyos los cambios de hace dos años. Sin embargo, se mantiene optimista. “Tenemos una cultura de casi 100 años de simulación, de fraude, de pseudorepresentación, de inexistencia de los derechos, eso no se va a resolver en 15 días”, afirma.

Han transcurrido 24 meses desde la reforma reglamentaria de los cambios realizados a la Constitución en 2017, pero ésta no es la única novedad en las relaciones de trabajo. Poco tiempo después, se buscó cubrir una asignatura pendiente con uno de los grupos más vulnerados en el mercado laboral: las personas trabajadoras del hogar. La legislación fue reformada en 2019 para blindar los derechos laborales de esta fuerza de trabajo, entre ellos, la seguridad social.

“Los temas de las relaciones laborales se han modificado para tratar de fortalecer la posición de los trabajadores”, señala Arturo Pueblita Fernández, presidente del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (Incam).

La quietud no es un adjetivo que defina en la actualidad a la norma laboral, que prácticamente todos los años ha tenido modificaciones, como las licencias para trabajadores con hijos con cáncer y [el blindaje del salario mínimo](#), para que sus incrementos nunca estén por debajo de la inflación.

Además de los cambios en la legislación laboral, la seguridad social también ha tenido actualizaciones importantes, el impacto más generalizado es quizá la reforma de pensiones para elevar las aportaciones patronales. En tanto, el Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) ha vivido una transformación para flexibilizar y ampliar el acceso a los créditos.

Nuevo paquete de cambios

En los últimos cuatro meses se han presentado dos de las cuatro modificaciones estratégicas a la LFT. El 2021 le dio la bienvenida a la reforma de teletrabajo, para proteger los derechos laborales de quienes laboran de manera remota, poco tiempo después se promulgó la reforma de subcontratación, para regular la prestación de servicios especializados y prohibir expresamente el outsourcing basado en suministro de personal.

Los retos seguirán siendo, como hasta ahora, que las personas trabajadoras utilicen los mecanismos que todo este paquete de reformas les otorga, dice Alfonso Bouzas. [Los sindicatos también tienen grandes desafíos](#)

, pues no han sabido actuar sino con viejas prácticas que no tienen que ver con el momento democrático que se vive. “Después de navegar 50 años en un barco que te lleva por un mar tranquilo, si de repente se pone bravo te quedas sin saber qué hacer”.

El alcance de estas dos reformas aún no se refleja en su totalidad. La creación de un nuevo capítulo para regular el trabajo remoto ha generado un choque de interpretaciones, poniendo en duda el cumplimiento en un contexto de pandemia. Mientras tanto, el nuevo régimen de subcontratación inició su etapa de implementación, el cual concluirá en agosto para el sector privado y en enero para el gobierno.

“Ya veremos cómo se acomoda el mercado laboral, qué ajustes hacen las empresas y cómo se van dando los cambios en términos generales”, apunta Arturo Pueblita.

Desde la perspectiva del especialista, es necesario que tanto empleadores como trabajadores tomen en serio los cambios y se asesoren bien sobre las nuevas reglas del juego.

Por su parte, Jorge Sales Boyoli considera que la materia de trabajo es una de las pocas áreas donde las reformas impulsadas por la actual administración se han consumado, y con un impacto relevante.

Ambos especialistas coinciden en que no todos los cambios eran necesarios, [al menos no tan drásticamente como el tema de la subcontratación](#), pero una buena parte de las modificaciones sí lo eran, entre ellas, la nueva justicia laboral.

Pero la política laboral no sólo se acota a las reformas, los últimos tres incrementos al salario mínimo han sido históricos y llevaron su valor general de 88.36 a 141.70 pesos diarios. La meta del actual gobierno es cerrar el sexenio con un piso mínimo de al menos 171 pesos diarios.

Es probable la legislación laboral continúe su actualización en los próximos años, con pendientes como el seguro de desempleo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, el sistema nacional de cuidados y la regulación del trabajo en plataformas digitales.

El problema será implementarlas en esta época, con una crisis sanitaria que aun no termina, con una crisis económica que no sabemos cuando termine y con una crisis de empleo.

¡Viva el 1º. de Mayo!

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”