



Síntesis de la reforma laboral en México

Synthesis of labor reform in Mexico

Dra. Josefa Montalvo Romero 1

Dra. Aleida Elvira Martínez Harlow²

UNIVERSOS JURÍDICOS. Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar. Año 8, No. 15, noviembre 2020-Abril 2021, ISSN 2007-9125

Cómo citar este artículo en formato APA
Montalvo, J. & Martínez, A. (2020). Síntesis de la reforma laboral en México. *Universos Jurídicos*, 84-103.

Fecha de recepción: 03 de agosto de 2020

Fecha de aceptación: 14 octubre de 2020

¹ Josefa Montalvo Romero, Investigadora de Tiempo Completo del Centro de estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, Doctora en Derecho Público, Profesor con Perfil Deseable PRODEP, Docente de la Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana.
dramontalvor@hotmail.com

² Aleida Elvira Martínez Harlow, Licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana; Candidata a Maestra en Derecho del Trabajo por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Doctora en Derecho Público por la Universidad Veracruzana perteneciente al Padrón de Excelencia del CONACYT; Certificada en el Estándar de Competencia EC0050; docente por asignatura en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales y Administración de Empresas-SEA de la Universidad Veracruzana.
alemartinez@uv.mx



SUMARIO: I. Introducción. II. Contexto Internacional. III. La Reforma Laboral en México. IV. Cambios en las relaciones individuales de trabajo. V. Las nuevas relaciones colectivas de trabajo. VI. Nuevo sistema de justicia laboral VII. Centro Federal de Conciliación y registro Laboral. VIII. Reflexiones Finales. IX. Fuentes de consulta.

Resumen: El presente artículo ofrece un breve recorrido por el escenario internacional que motivo la reforma laboral en nuestro país y que concluyó el 1 de Mayo del 2019. De manera específica se hace referencia al capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y los cambios sustanciales en nuestra legislación. Con las reformas realizadas, se espera una verdadera democracia sindical y la operatividad eficiente del nuevo sistema de justicia laboral, respeto auténtico a los Derechos Humanos Laborales y una nueva relación de trabajo sin elementos discriminatorios, con equidad de género y sin violencia. Todo esto deberá conducir a un pacto social más incluyente y beneficioso para la clase trabajadora.

Palabras clave: Reformas, Trabajo, Justicia, Sindicato.

Abstract: This article offers a brief overview of the international scenario that led to the labor reform in our country and which ended on May 1, 2019. Specifically, reference is made to the labor chapter of the Treaty between Mexico, the United States and Canada and the changes substantial in our legislation. With the

UNIVERSIDAD VERACRUZANA.

Instituto de Investigaciones Jurídicas

<http://universosjuridicos.uv.mx/index.php/univerjuridicos/index>

Xalapa, Veracruz, México

reforms carried out, it is expected a true union democracy and the efficient operation of the new labor justice system, authentic respect for Labor Human Rights and a new employment relationship without discriminatory elements, with gender equality and without violence. All this should lead to a more inclusive and beneficial social pact for the working class.

Keywords: Reforms, Labor, Justice, Union

I. Introducción

En los últimos años en nuestro país se han verificado una serie de modificaciones en materia laboral, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo; con la intención de ajustar la norma a los requerimientos de la vida actual y también intentar saldar la deuda social con los trabajadores.

La última modificación al Código Laboral se dio apenas el pasado 1 de mayo de 2019 y en ella se reformaron cerca de 500 artículos; ante este escenario, es pertinente reflexionar sobre las principales modificaciones y sus implicaciones tanto para trabajadores, patrones y gobierno.

El presente trabajo muestra cuáles son los principales cambios que se presentan en los aspectos de relaciones individuales y colectivas del trabajo, así como en el proceso laboral; con el objetivo de facilitar un acercamiento a la nueva normatividad del trabajo en México.

Para ello, se comienza abordando cuál es el contexto de la reforma laboral; en seguida se enumeran las principales modificaciones en los aspectos de relaciones individuales, relaciones colectivas, nuevo sistema de justicia laboral y nuevas

instancias administrativas. Se utiliza el método descriptivo, utilizando fuentes documentales y revisión de la norma jurídica.

II. Contexto Internacional

La Reforma Laboral en México se puede considerar internacionalmente como de avanzada y revolucionaria, donde se garantizan la equidad de género, la democracia laboral y se consolidan diversos derechos de los trabajadores. Sin embargo, para nadie es un secreto que nace vinculada a las demandas que emanan del cumplimiento del Anexo 23-A del capítulo laboral del TMEC (anteriormente TLCAN).

El T-MEC cuenta con un capítulo laboral dentro del articulado que forma parte del Tratado, y contempla los derechos laborales internacionales siguientes:

- La libertad de asociación laboral y el derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil y en general la protección del trabajo de menores;
- La eliminación de la discriminación en el trabajo;
- Condiciones adecuadas de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, además de seguridad y salud en el trabajo. (T-MEC, 2019)

Otro importante antecedente para la implementación de la reforma laboral es el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP, 2018). Este nuevo acuerdo dio surgimiento al instrumento legal que permitió materializar los beneficios del Tratado de Asociación Transpacífico (TPP) tras la salida de Estados Unidos en enero de 2017. Ahora se incluyen a países como

Australia, Brunei, Canadá, Chile, Malasia, México, Japón, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam.

En el ámbito laboral, se mantienen los derechos laborales del Tratado de asociación Transpacífico (TPP, 2016):

- La libertad de asociación profesional y derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- Mejora de Condiciones respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo

III. La Reforma Laboral en México

Derivado del contexto descrito previamente y aunado a un reclamo social de varias décadas por actualizar el marco jurídico laboral en nuestro país, se empezaron a dar una serie de reformas desde finales del año 2012 cuando en el mes de noviembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que entró en vigor un mes después y por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron una diversidad de puntos de la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2012).

De acuerdo a Avante Juárez (2013), las principales modificaciones se pueden visualizar de la siguiente forma:

a. Aspectos sociales:

- Se incorporó el concepto de trabajo digno o decente
- Se incluyeron disposiciones para proteger a grupos vulnerables como los trabajadores menores de edad, personas con discapacidad, mujeres



trabajadoras, trabajadores del campo, trabajadores domésticos, trabajadores de minas y trabajadores mexicanos en el extranjero.

- Incorporación del régimen de subcontratación laboral también conocido como Outsourcing.
 - Se añadieron pautas para fomentar la coordinación de las autoridades, tratándose de contingencias sanitarias.
 - Aumento del monto de indemnizaciones por muerte del trabajador.
 - Se derogó lo relacionado a la cláusula de exclusión por separación.
 - Establecimiento de la obligación de publicitar datos sobre los registros sindicales, contratos colectivos y reglamentos internos de los sindicatos.
 - Se estableció el voto libre y secreto en las elecciones sindicales.
 - Regulación para que las directivas sindicales realicen una rendición de cuentas transparentes.
- b. Aspectos económicos:
- Establecimiento de nuevos modelos de contratación individual: contrato a prueba y de capacitación inicial.
 - Cambios en el cálculo de salarios vencidos.
 - Multas a litigantes y servidores públicos que obstaculicen los juicios.
 - Modificaciones en el proceso de aviso de despido.
 - Regulación del pago por hora, entre otros.
- c. Aspectos procesales
- Modificación de la estructura del juicio laboral.
 - Establecimiento del servicio profesional de carrera para los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como la profesionalización del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y



Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral.

- Establecimiento de un procedimiento sumario para tramitar los conflictos de seguridad social, entre otros.

Los cambios hechos a la Ley Federal del Trabajo en esta reforma, si bien se consideran un paso importante, no abordaron todos los puntos esperados, y algunos de manera parcial.

En el proyecto de reforma laboral integral se hizo necesario hacer modificaciones desde la Constitución Política, por lo que en febrero de 2017 se aprobó el cambio a los artículos 107 y 123. Podemos sintetizar esta reforma en los siguientes puntos: (DOF, 2017)

- a. Artículo 107 Constitucional: Se reformó el inciso d) de la fracción V.

Señala que a los Tribunales de la Federación les compete resolver las controversias “en materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas”.

- b. Artículo 123 Constitucional. Se reformaron las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII; adicionaron la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A, y eliminaron el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre los puntos más relevantes están los siguientes:

- Eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que serán sustituidas por Juzgados Laborales.

- Creación de los Centros de Conciliación que tendrán autonomía técnica, operativa y presupuestaria.
- Obligatoriedad de agotar la instancia conciliatoria en los juicios laborales.
- Los procedimientos para llevar a cabo la negociación colectiva deben garantizar la representatividad de los sindicatos así como plena certeza respecto de en la firma, registro y depósito de contratos colectivos.

Estos notables cambios en la Constitución aunados a la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), así como el contenido del Anexo 23 del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), dieron lugar a la modificación en la legislación secundaria, por lo que el 1 de mayo de 2019 se publicó la reforma consistente en modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley del Infonavit, entre otras, que a continuación comentaremos.

IV. Cambios en las relaciones individuales de trabajo

En términos generales podríamos sintetizar la reforma laboral en los siguientes puntos:

- a. No discriminación, igualdad de género y espacios laborales libres de violencia.

La reforma laboral en su artículo 3o, reconoce las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley, supuesto que no es nuevo para nuestro país. Posteriormente señala también la finalidad de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia como interés social. Con este



fin, se encuentran vigentes en nuestro país, desde hace varios años, diversas disposiciones al respecto: Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otras.

En este contexto, son diversos los motivos por los que se puede dar la violación al derecho de no discriminación y derechos humanos en general entre ellos podemos mencionar: la diferencia de salarios entre mujeres y hombres, apariencia física, orientación sexual, personas que viven con VIH, el profesar determinada religión, color de piel, sexo, género, estado civil, embarazo, la calidad de migrante y no contar con documentos legales para trabajar, entre otros.

Para entender lo que es la discriminación podemos apegarnos a la definición que contempla la Ley Federal para Erradicar la Discriminación en su fracción III del artículo primero:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial,



antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

b. Igualdad de género

Cuando hablamos de igualdad de género nos referimos a que se tomen en cuenta en igualdad de circunstancias las necesidades, interés y prioridades tanto de hombres como de mujeres, pero atendiendo a su vez la diversidad en la que se desenvuelven. Los derechos, oportunidades y responsabilidades no deben ser determinados por el sexo con el que nacen. En este contexto, en el año 2015 fue presentada La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NOM, 2015) de adopción voluntaria, se reconoce como el medio idóneo para que en los centros de trabajo se cuente con prácticas encaminadas a la igualdad laboral y no discriminación. Esta disposición centra sus esfuerzos incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

c. Violencia en los espacios laborales

Desde 2016 existe en nuestro país un Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (2016) , impulsado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), sin embargo, la reforma en su artículo 132 fracción XXXI, impone a los patrones la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación por



razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

d. Subcontratación laboral

La subcontratación laboral también conocida como *outsourcing*, es un tipo de vínculo contractual entre dos organizaciones donde una provee de recursos humanos calificados a la contratante, en otras palabras, “existe un contrato de prestación de servicios mediante el cual la empresa subcontratante transfiere parte de las labores administrativas y operacionales a la empresa subcontratada, para que esta última realice el trabajo encomendado” (García Flores, et. alt., 2014).

La Ley Federal del Trabajo la define en el numeral 15-A como el régimen por medio del cual un patrón llamado contratista realiza obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, quien fija las tareas y supervisa los servicios o la ejecución de las obras contratadas y en los siguientes numerales establece una serie de condiciones para prestar este servicio. El legislador intentó aquí cubrir una deuda histórica con un gran número de trabajadores que han laborado bajo este régimen y que han sido explotados por generaciones, y que esa modalidad de trabajo ha servido para la simulación de actividades y que muchos patrones queden extensos de sus obligaciones laborales por causa de la laguna legal. La inclusión dejó más dudas que respuestas, pero se reconoce un avance importante.

e. Los trabajadores del hogar.

Este es sin duda, un tema que requería de toda la atención por parte del legislador y se logró un avance importante al garantizar su incorporación a la seguridad social (IMSS). Tradicionalmente considerado como un trabajo especial, fue modificado sustancialmente; para empezar cambia el término de “trabajador



doméstico” a “trabajador del hogar” y lo define como aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra propia de los hogares, en el escenario de una relación laboral y señala que tales servicios no deben beneficiar económicamente al patrón de manera directa; además, establece como modalidades del trabajador doméstico a quienes trabajan para un patrón y residen o no en su domicilio, o quienes trabajen para diferentes patrones y no residan en el domicilio de ninguna de ellas (LFT Art. 331); hasta cambiar algunas condiciones de trabajo especiales como las siguientes: (LFT Arts. 332-343):

- Jornada y reposo: En caso de que los trabajadores residan en el domicilio del patrón es obligatorio disfrutar de un descanso nocturno diario de por lo menos nueve horas consecutivas, y un descanso de por lo menos tres horas diarias entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias.
- Días de descanso y vacaciones: Como condición especial los trabajadores del hogar deben gozar de un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, de preferencia en sábado y domingo. Se establece la posibilidad de la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, siempre de común acuerdo entre las partes y con la obligación de disfrutar por lo menos un día de descanso semanal.
- Salario y aguinaldo, se derogó el pago en especie
- Entre las obligaciones especiales de los patrones: garantizar la higiene, cantidad y calidad nutritiva de la alimentación de los trabajadores, además de ser la misma que se consume en el hogar, patrón está obligado a proporcionar habitación cómoda e higiénica.



- Hacer la inscripción del trabajador al IMSS y realizar el pago de las cuotas correspondientes.

f. Norma Oficial Mexicana -035

A partir del año 2013, la Organización Internacional del Trabajo señaló la existencia de riesgos de salud emergentes como los psicosociales, de magnitud global, que afecta a todas profesiones y a todos los países del mundo y para los cuales las medidas de prevención y control son aún insuficientes.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 viene al encuentro de este fenómeno, pues se trata de disposiciones que señalan las condiciones para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de favorecer un entorno organizacional amigable.

La normativa identifica como factores de riesgo psicosocial a aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado (NOM-035). Así mismo, evalúa el entorno organizacional para orientar hacia la adopción de medidas de prevención y acciones de control de estos riesgos. El 23 de octubre de 2018 fue aprobada, entrando en vigor el 23 de octubre del 2019. La norma se aprobó el 23 de octubre de 2018 y entro en vigor el 23 de octubre de 2019, sin embargo, será hasta el 23 de octubre del 2020 que algunos requisitos restantes tengan que cumplirse.

Esta normativa, señala elementos específicos que deben ser atendidos en las empresas según su número de trabajadores. De acuerdo con la norma, la identificación y análisis deben realizarse bajo los siguientes criterios:

- Condiciones en el ambiente de trabajo

UNIVERSIDAD VERACRUZANA.

Instituto de Investigaciones Jurídicas

<http://universosjuridicos.uv.mx/index.php/univerjuridicos/index>

Xalapa, Veracruz, México



- Cargas de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo
- Exceso en las jornadas de trabajo y la rotación de turnos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo
- Interferencia en la relación trabajo-familia
- Liderazgo o relaciones negativas en el trabajo
- Violencia laboral

g. Violencia laboral:

Podemos entenderla como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. La violencia laboral responde a lo siguiente:

- Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.
- Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). (NOM-035).



El patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

V. Las nuevas relaciones colectivas del trabajo

Recordemos que las relaciones colectivas de trabajo abarcan las asociaciones profesionales, contratación colectiva y derecho de huelga; en el caso del tema que nos ocupa la Secretaría del Trabajo expone como uno de los principales ejes de la reforma a la democracia sindical, por lo que se incluyeron aspectos tendientes a fortalecer la democracia y rendición de cuentas de los sindicatos. Por ejemplo, destacamos los siguientes puntos:

- Respeto a la libertad de afiliación de los trabajadores y garantía de su participación dentro de los sindicatos, federaciones o confederaciones.
- Derecho a la votación libre, directa y secreta para la elección de líderes sindicales.
- Fortalecimiento de la libertad de negociación colectiva.
- Elaboración de una constancia de representatividad que demuestre que el sindicato titular tiene la mayor representatividad de los trabajadores, sobre todo en tratándose de contratación colectiva y huelga.
- Se añade como causal para la cancelación del registro sindical que los representantes de la agrupación incidan en actos de extorsión.
- Se sancionan los actos de injerencia patronal.



- Se establece que el período de duración de las directivas no puede ser indefinido, además, las directivas tendrán la obligación de rendir cuentas de manera detallada.

Ahora el reto es la manera en que se implementarán estas modificaciones; evidentemente la problemática del sindicato en México es multifactorial y, por lo tanto, la solución es compleja, pero ya se cuenta con un punto de partida.

VI. Nuevo sistema de justicia laboral

Sin lugar a dudas uno de los cambios más sobresalientes de la reforma es la inclusión de un nuevo modelo de justicia laboral, del que se destacan los siguientes puntos:

- Creación de los Tribunales Laborales especializados dependientes del Poder Judicial que sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, según corresponda de acuerdo a las reglas de competencia laboral.
- Todos los conflictos laborales deberán agotar una audiencia prejudicial de conciliación obligatoriamente antes el Centro Laboral o a los Centros de Conciliación.
- Se modifica la estructura del juicio el cual regido por principios de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad; serán precedidos por un juez; contará con dos etapas:

1. Etapa escrita: en donde se presentará la demanda por escrito, integrando las pruebas que el trabajador presente en juicio, así como expresando los hechos. Después de admitirse la demanda se emplazará al demandado, que deberá contestar en los 15 días siguientes, ofreciendo pruebas y objetando las ofrecidas

por el trabajador. Posteriormente el trabajador podrá objetar dichas pruebas y hacer comentarios. Finalmente el tribunal dará oportunidad a las partes de hacer comentarios.

2. Etapa oral: Consta de dos audiencias, en la Audiencia Preliminar se deberán establecer los hechos que no están en controversia, se admiten o desechan pruebas y se cita a la Audiencia de Juicio, en ella se lleva a cabo el desahogo de las pruebas, la exposición de alegatos y se dicta sentencia.

- Se establece que el Tribunal deberá desarrollar una plataforma digital para realizar notificaciones electrónicamente.
- Se deberá establecer un sistema de registro para que los patrones cuenten con un buzón electrónico, esto será de manera voluntaria y tendrá el objetivo de funcionar como un medio de comunicación si se presenta algún procedimiento en su contra en los que no hayan podido ser emplazados.

VII. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Como se mencionó anteriormente, este Centro será un organismo público descentralizado, sectorizado a la STPS, con personalidad jurídica y patrimonio propios; especializado e imparcial con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; operará bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Para garantizar su independencia y autonomía, tendrá una Junta de Gobierno integrada por la STPS; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP); el Instituto Nacional Electoral (INE); el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de



Datos Personales (INAI); y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

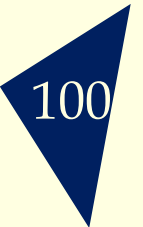
Sus principales funciones son la conciliatoria de jurisdicción federal, así como el registro nacional de sindicatos, contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo. También se encargará de verificar que los procesos de democracia sindical se lleven a cabo adecuadamente, Asimismo, se crearán Centros Locales de Conciliación, que dependerán del Gobierno estatal de cada Estado, cuyo objeto principal será llevar a cabo la función conciliadora en los conflictos laborales que no sean de competencia federal.

VIII. Reflexiones Finales

La reforma laboral que se empezó a gestar hace varios años y que está empezando a implementarse en México constituye un verdadero avance en el fortalecimiento de un marco jurídico laboral verdaderamente pertinente, sin embargo, son muchas los puntos de crítica que podemos mencionar.

Si la precondition de la democracia es el ejercicio igualitario de las libertades, una sociedad democrática debe favorecer la abolición de dinámicas que siguen dependiendo de la desigualdad natural entre las personas.

Por otra parte, incluir políticas públicas o normatividad en temas de discriminación, igualdad de género y violencia laboral es necesario pero no suficiente, como ya lo comprobamos, se debe insistir en la transformación cultural que permita combatir estos fenómenos desde la familia.





En cuanto a los aspectos de derecho colectivo, consideramos que es importante considerar los siguientes temas con miras a sanear y después fortalecer a la figura del sindicato en México.

1. Redefinir los objetivos de los sindicatos: la defensa de los intereses de los trabajadores no puede ser subordinado a ningún otro.
 - Fortalecer la representatividad de los sindicatos a través de procedimientos realmente democráticos.
 - Revisar las estructuras sindicales actuales. Democratizar la organización interna, hacer transparente la actividad de los órganos sindicales, etc., sobre todo abatir las prácticas antisindicales y desleales que existen.
 - Hacer efectiva la libertad sindical, que es el alma del sindicato, en sus sentidos individual y colectivo y sus dimensiones positiva y negativa
 - Hacer operativos los tratados internacionales ratificados por México.

IX. Fuentes de consulta

Avante Juárez, Rafael Adrián (2013). Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Reforma Laboral, derecho del trabajo y justicia social en México, México: Secretaría de Gobernación, Unidad General de Asuntos Jurídicos

Diario Oficial de la Federación (2012). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 30 de noviembre de 2012



Diario Oficial de la Federación (2017). DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, Primera sección, 24 de febrero de 2017

García Flores, Jacinto, José Arturo Fuentes Rojas, Ana Lilia Silva Ambríz, María Luisa Flores Hernández. La subcontratación laboral, su abuso y su reglamentación en México, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad social, consultado por Internet el 10 de septiembre de 2018, dirección de Internet: <http://aijdtssgc.org/wp-content/uploads/2014/04/La-subcontratación-laboral-su-abuso-y-su-reglamentación-en-México—Jacinto-García-Flores-et-al.pdf>

Ley Federal del Trabajo (2019). Disponible en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Norma Oficial Mexicana 035. <http://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-35>

Protocolo de Actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. www.gob.mx/

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Estrategia nacional para la implementación del sistema de justicia laboral. Disponible en <https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>



Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. <https://gob.mx/t-mec?state=published>

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico.

<https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/boleco/2018/becefp0142018.pdf>

<https://www.gob.mx/tpp>