

1. Las reformas laborales bajo la Cuarta Transformación: un balance de corto plazo



ERAZHAMANI GAMALIEL LÓPEZ ESPINOZA*

MÓNICA GUADALUPE CHÁVEZ ELORZA **

FRANCISCO JAVIER CABALLERO ANGUIANO ***

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.452.01>

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar de manera sucinta las implicaciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019; en especial se busca establecer un punto de comparación en materia de exposición de los trabajadores a las prácticas corporativistas y, de manera más puntual, precisar los puntos de referencia para tener un balance más detallado de la reforma de 2019 en el seno de la Cuarta Transformación (4T). Se argumenta que fenómenos como la pandemia, la incorporación al acuerdo comercial T-MEC y las prácticas corporativistas heredadas del periodo del unipartidismo dificultan una evaluación integral de las posibles bondades de una reforma que, si bien ha reducido prácticas perversas como el *outsourcing*, resulta insuficiente en un mercado laboral constreñido y excluyente.

Palabras clave: *reforma laboral, negociación colectiva, flexibilización, subcontratación.*

* Doctorando en Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas. ORCID: 0000-0002-7154-8132 ; correo electrónico: erazhamanlopez@gmail.com

** Doctora en Política Pública. Profesora-Investigadora de Tiempo Completo del Doctorado en Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6687-9148> ; correo electrónico: monick.elorza@uaz.edu.mx

*** Doctor en Estudios del Desarrollo. Profesor-Investigador de Tiempo Completo de la Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6502-6234> ; correo electrónico: francisco.caballero@uaz.edu.mx

Introducción

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 del gobierno de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) (Diario Oficial de la Federación, 2019), los ejes centrales fueron: 1) Política de gobierno, 2) Política social, 3) Economía y 4) Visión 2024. En el eje de Economía se planteó el objetivo de detonar el crecimiento: “se requiere, en primer lugar, del fortalecimiento del mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados” (p. 29). Con esto en mente, en el presente estudio se analiza la reforma laboral de 2019 para verificar en qué medida respondió al objetivo planteado en el PND.

La reforma laboral del 2019 tuvo como principal objetivo, según la autodenominada 4T, corregir la precarización laboral propiciada por la reforma de 2012. Una de sus metas fue regular los procesos de subcontratación. En su momento, durante la reforma de 2012, los debates en las cámaras, tanto de diputados como de senadores, expusieron los argumentos en pro y contra de proscribir esta práctica. Los legisladores del Partido de la Revolución Democrática (PRD) y del Partido del Trabajo (PT) sostuvieron que dicha reforma abriría la puerta para que las empresas se deslindaran de su responsabilidad legal con los trabajadores y vulneraba las conquistas laborales.

Por su parte, los legisladores que pertenecían principalmente al Partido Acción Nacional (PAN) y al Partido Revolucionario Institucional (PRI) advirtieron que la subcontratación existía ya de *facto* en las relaciones laborales y que persistían altas tasas de informalidad (Loria y Salas, 2019); por ello, consideraban necesaria su regulación, con el argumento de que la consecuencia positiva de esto era la creación de un gran número de empleos.

No es sencillo realizar una evaluación completa de los beneficios ni los de los efectos negativos de la reforma laboral de 2019, que se implementó progresivamente, debido a que apenas estamos viviendo sus primeras consecuencias. Sin embargo, esto no es obstáculo para ofrecer una primera aproximación de los principales alcances de esta reforma en el ámbito del trabajo.

Toda reforma laboral en México ha surgido en coyunturas específicas y bajo circunstancias particulares: ya sea por la presión del sector obrero ante la precarización de sus condiciones de trabajo, por presiones de grupos empresariales que buscan mayores espacios de maniobra para ofrecer empleos, o bien porque el marco jurídico laboral ha quedado rebasado por las formas de trabajo emergentes.

El objetivo de este capítulo es analizar la reforma laboral de 2019, utilizando como punto de referencia los alcances de las reformas de 2012, pues en buena medida la 4T buscó responder al descontento de las organizaciones de trabajadores mediante la mejora de sus condiciones salariales y laborales. De igual modo, la puesta en marcha de la reforma de 2019 representó la concreción de la oferta política del partido del presidente AMLO.

El texto se organiza en dos subapartados, en el primero se analizan las reformas laborales aprobadas en 2012; en el segundo se presentan los cambios de 2019. Por último, se plasman las conclusiones, las cuales agrupan los resultados de las reformas a la luz de la ruptura de la visión laboral que imperó hasta la última etapa del gobierno encabezado por el partido hegemónico por más de 70 años y su comparación respecto a la propuesta de izquierda que ascendió al poder en el 2018.

Implicaciones de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012

López Chávez y Velázquez Orihuela (2021) señalan que el objetivo principal de la reforma laboral de 2012 consistió en flexibilizar las relaciones laborales para fortalecer el modelo económico neoliberal establecido en la década de los ochenta del siglo xx. Para Martínez Soria y Chávez Maza (2014), la reforma buscaba que los cambios en el mercado de trabajo ayudaran al crecimiento económico y se generara más empleo, mientras que Loría Díaz y Salas González (2019) afirman que las reformas buscaron aumentar la productividad para impulsar el crecimiento económico.

Cabe mencionar que un cambio importante en la reforma de 2012 fue la incorporación del concepto “trabajo decente” en la normativa mexicana (Martínez Soria y Cabestany Ruíz, 2016), el cual comprende cuatro

dimensiones, a saber: promoción del empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.

La flexibilización del mercado laboral se realizó a través de tres mecanismos: *a)* la subcontratación (*outsourcing*); *b)* los contratos de prueba y/o por capacitación inicial, así como nuevas formas de contratación por obra o tiempo determinado, por temporada y por horas; y *c)* la reducción de costos de despido y del tiempo de duración de un juicio laboral (Martínez Soria y Chávez Maza, 2014; Martínez Soria y Cabestany Ruíz, 2016).

Para que procediera la subcontratación, debían cumplirse ciertos requisitos: 1) que el trabajo subcontratado no abarcara la totalidad de sus actividades en el centro de trabajo contratante, y 2) que fuera especializado, de modo que no realizara tareas similares a las del resto de los trabajadores. Al respecto, una gran debilidad estructural es la ineficiencia de las autoridades en México para inspeccionar la legislación laboral, lo que dio lugar a un subregistro de trabajadores y a la evasión en el pago de prestaciones (Martínez Soria y Cabestany Ruíz, 2016).

Los datos observados en cuatro periodos (2003, 2008, 2013 y 2018) indican que el personal no dependiente de la razón social (subcontratado) representó el 8.6 %, 13.5 %, 16.6 % y 17.3 % del total de personal ocupado en cada uno de esos años, respectivamente (López Chávez y Velázquez Orihuela, 2021). Las implicaciones de estar contratado bajo el esquema de *outsourcing* se relacionan con el incumplimiento de ciertos derechos laborales a los trabajadores; por ejemplo, la asignación de salarios mínimos y la falta de registro de los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Por su parte, los contratos de prueba y de capacitación laboral buscaron disminuir la informalidad existente y fomentar la contratación eventual en el país. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala que estas modalidades serán reconocidas cuando no se prorroguen en más de dos ocasiones o por más de 180 días (Martínez Soria y Cabestany Ruíz, 2016). Ello propiciaría que la población joven pudiera acceder al mercado laboral de manera más ágil; no obstante, Martínez Soria y Chávez Maza (2014) presentan datos desfavorables, puesto que la tasa de informalidad laboral se mantuvo constante, con apenas una reducción marginal de -0.2% anual durante el periodo 2005-2013 y los datos del INEGI (2025) indican que la participación de

la economía informal en el Producto Interno Bruto en 2003, 2013 y 2023 fue de 23.1 %, 23.2 % y 24.8 %, respectivamente.

La incorporación de las nuevas formas de contratación, tales como los contratados por obra o tiempo determinado, por horas o temporadas, ocasionó que los trabajadores tuvieran condiciones de mayor vulnerabilidad dado que, de aquellos trabajadores que laboran menos de 15 horas en promedio, 97 % no cuenta con acceso a una institución de salud. Dicha situación se agrava por el hecho de que se establecieron límites al cobro de los salarios caídos, dejando en una indemnización por despido injustificado a un máximo de 12 meses de salarios caídos y la duración máxima del juicio a un año (López-Chavez y Velázquez-Orihuela, 2021).

Según Martínez Soria y Chávez Maza (2014), diversos autores anotan que la flexibilidad laboral no genera mayor empleo ni mejoras en el ingreso de los trabajadores, dado que se favorece a la sustitución de trabajadores permanentes por temporales. Asimismo, Martínez Soria y Cabestany Ruiz (2016) reportan que la reducción en costos de despido no necesariamente implica que haya un aumento en los niveles de ocupación, pero si se tiende a perjudicar a dos sectores importantes: jóvenes y mujeres trabajadoras.

Loria Díaz y Salas González (2019) concluyen que las reformas de 2012 favorecieron la precarización laboral, puesto que el porcentaje de trabajadores que percibían cinco o más salarios mínimos disminuyó a la par que aumentó el porcentaje de trabajadores que percibían un salario mínimo. Pese a que se favoreció la creación de empleo formal, esto no necesariamente fue acompañado de crecimiento económico ni de mejoras en las condiciones laborales.

Perspectiva de la reforma a la Ley Federal de Trabajo de 2019

En el presente trabajo no se pretende abarcar con profundidad todos los aspectos que incluyó la reforma laboral de 2019, ya que por su extensión e implicaciones aún no plenamente manifiestas implicaría limitar el análisis; por tanto, en el documento solo se expondrán algunos puntos que a nuestro juicio resultan importantes debido a que son novedosos en el

marco jurídico laboral de nuestro país, y previo a la reforma de 2019 no habían sido abordadas en las reformas precedentes, o al menos no con la misma ambición como lo aspiraba esta última.

La regulación de las relaciones laborales es una tarea imprescindible en cualquier país; independientemente del sistema o ideología que impere en tal o cual nación, el gobierno tiene que, necesariamente, contar con un marco jurídico que establezca una normatividad clara para regular estas relaciones. Según la visión de cada gobierno, dicho marco varía de nación a nación, es decir, cada gobierno establece los alcances de sus estrategias para incentivar la oferta y demanda de trabajo.

Es claro que existen académicos y sobre todo escuelas que han influido en las políticas laborales de muchos países; por ejemplo, algunas escuelas de economía sostienen que los gobiernos deben tener una mínima participación en las regulaciones del mercado, las cuales incluyen las relaciones laborales, por lo tanto, el mercado será el que establezca y regule dichas relaciones (Trías, 1978). A lo largo de la historia hemos visto que por sea cual sea la naturaleza y profundidad de la intervención estatal, siempre ha sido necesario un marco jurídico laboral que inhiba las prácticas excluyentes del mercado.

En México se ha transitado por distintas modalidades de gestión e intervención gubernamental con respecto a la naturaleza deseable del mercado de trabajo y de su marco laboral. Han existido desde aquellos que han propuesto un Estado abiertamente proteccionista, hasta aquellos que, influenciados por el sistema neoliberal global, propugnan por un mercado laboral flexible y un Estado poco protector del trabajador.

Entre los dos extremos, se ha hecho caso omiso, en muchos casos, de las especificidades sociales, económicas e inclusive culturales, lo que significó una suerte de dinámica conflictiva entre la necesidad de la promoción del empleo con la existencia de un marco regulatorio que equilibrara las demandas laborales y salariales con la condición del mercado de trabajo. La consecuencia de ello es que, en cada gobierno, según su posición, se inclinaba por alguno de los actores involucrados en las relaciones laborales (trabajo y capital).

Durante décadas, con el PRI en la presidencia, se favoreció un sistema corporativista basado en el clientelismo político (Pampillo, 2008). Las grandes

centrales obreras y el gobierno se apoderaron prácticamente de todos los mecanismos de negociación laboral, mediante el acotamiento e intervención en las negociaciones colectivas por la vía del control de las grandes centrales de trabajadores (CNOB, CTM y CNC).

Posteriormente, en los dos sexenios cuando gobernó el PAN (2000-2006 y 2006-2012), si bien siguió operando el arreglo corporativista, se favoreció a la clase empresarial que era la encargada de ofertar empleos, (Calzada y Corona, 2008) con el argumento de que para lograr crecimiento económico era necesaria una estabilidad macroeconómica y para esto se tenían que hacer las empresas más competitivas, lo que fue el argumento que dio soporte a la estrategia mediante la cual se permitió la subcontratación laboral.

Por su parte, la 4T sostiene que su política laboral siempre será en favor de la clase trabajadora, con su lema “por el bien de todos, primero los pobres” indican y postulan que sus políticas públicas siempre tienen un contenido de justicia social,¹ que a diferencia de los otros regímenes ahora privilegia a las clases desfavorecidas. Sin embargo, el afirmarlo no quiere decir que todo un sistema que ha operado durante decenios se pueda desmontar de la noche a la mañana, pues hay actores con gran poder económico que siempre han buscado influir en las políticas laborales (Basañez, 1990).

La Secretaría del Trabajo durante la administración de AMLO, Luisa María Alcalde, sostuvo que el trabajo ya no sería una mercancía, como lo era hasta el momento de la reforma laboral de 2019. Además, argumentó que no se trata “solo de un cambio normativo, sino algo mucho más importante: una revolución cultural respecto al mundo del trabajo”, donde aquellas prácticas de amiguismo, compadrazgo y desigualdades salariales que eran vistas como normales al momento de buscar un empleo ya no serían bien vistas, ni mucho menos permitidas. Por ejemplo, situaciones en las que a un puesto disponible no llega quien tiene la mejor formación, sino aquel que tiene familiares o conocidos dentro de la institución o de la empresa.

¹ La idea de justicia social es una de las más esclarecedoras de la agresiva y excluyente forma de subordinación de las personas al capital y, en consecuencia, del trabajo al mercado. Las mejoras para reducir, por ejemplo, las horas de trabajo o la incorporación de condiciones de salubridad mínima fueron consecuencia de la elevada mortandad de trabajadores en la industria durante los siglos XIX y XX y, desde luego, de la emergencia de los movimientos de trabajadores al promediar el siglo XX, donde la idea de justicia se amplió a la observancia de los derechos humanos e igualdad.

En el artículo Tercero de la Ley Federal de Trabajo (LFT) se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, no un artículo de comercio; en dicho instrumento legal se asegura la igualdad ante la ley de hombres y mujeres y, además, se estipula que todo trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud de los trabajadores.

Asimismo, no debe existir discriminación de trabajadores por su origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, condición migratoria, preferencia sexual, estado civil, entre otras. Tal artículo plantea que los trabajadores estén en igualdad de condiciones al momento de buscar un empleo, donde lo único que sea tomado en cuenta al momento de otorgarlo sea la preparación de quien lo solicita.

Algunas de las personas que participaron en los debates para lograr la reforma de 2019 sostenían que esta era sumamente importante para las minorías. Argumentaron que el mundo obrero, por años, había discriminado a estos grupos y ahora es tiempo de hacer justicia para ellos. Y no solo eso, señalaron que también se debe asegurar la no discriminación dentro de las empresas o centros de trabajo. Por tanto, en la reforma laboral se obliga a los patrones a establecer protocolos que dispongan medidas para la atención de discriminación por razón de género, atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento laboral y sexual (Art. 132, fracción xxxi).

Pese a los propósitos que subyacen en esos postulados, en la actualidad lamentablemente estos casos son muy comunes en los espacios laborales. En las empresas más pequeñas, con un reducido número de trabajadores, incluso dentro de organizaciones que, por definición, deberían ser aquellas donde se erradiquen estas prácticas —como en las universidades y en las oficinas de gobierno—, con frecuencia se conocen casos de hostigamiento laboral, violencia en razón de género y acoso sexual.

En cuanto al acoso sexual, la gran mayoría de las víctimas son mujeres que, por miedo a perder el empleo, muchas veces no se animan a denunciar (Adarga, 2014). Sin embargo, no es extraño que en los últimos años las denuncias se hayan incrementado notablemente, es decir, no es que no existiera acoso antes, sino que era mucho más difícil transitar por todo el proceso involucrado en el levantamiento de una denuncia.

Los protocolos que se pretenden implementar en todos los centros laborales tienen el objetivo de garantizar a las personas denunciantes un proceso

trasparente y sin ningún tipo de protección o práctica que favorezca al presumible inculpado, tales como cambio de centro de trabajo u otras prácticas evasivas; es decir, que velarán la existencia de un debido proceso.

Desde luego, tampoco se pretende que se señale sin el sustento necesario, todo sujeto tiene derecho a una defensa, no obstante, en la mayoría de los conflictos laborales de este tipo, se ha favorecido a quienes han cometido el acoso, sobre todo cuando es masculino y ocupa una posición de poder con respecto a la denunciante.

En este sentido, los artículos 164 al 170 de la LFT plantean que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, con ello se busca alcanzar una igualdad de oportunidades, además de erradicar la discriminación y procurar el cuidado de las mujeres en etapa de gestación, en caso de que existan riesgos para la salud de la madre gestante o del producto. En estos casos, específicamente, la ley plantea que las mujeres no pueden realizar trabajos con alto grado de peligro, ni cubrir horarios nocturnos u horas extras, sin que por eso sufra perjuicio a su salario y prestaciones laborales. Así también, la reforma mandata que las mesas directivas de los sindicatos deben ser integradas con representación proporcional (Artículo 371 IX Bis) lo que favorece que más mujeres participen en las decisiones gremiales.

Como se mencionó, toda reforma laboral tiene ciertas características asociadas con la coyuntura y los equilibrios en el mercado de trabajo, derivados de diversas posiciones de poder y, en este contexto, la de 2019 no estuvo exenta de esta circunstancia. La reforma se discutió justo después de las negociaciones para firma del nuevo Tratado Comercial de Norteamérica (T-MEC), el cual no fue nada fácil para los representantes mexicanos.

Si bien la Reforma tuvo lugar en la última parte del sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018), en las negociaciones estuvieron presentes miembros del gabinete saliente y del que estaba por asumir la presidencia, entre ellos se encontraba Jesús Seade del partido del Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), quien se incorporó un poco después del inicio de las negociaciones del tratado comercial.

Por tanto, la 4T, y en particular el entonces presidente AMLO, no podrían sostener la postura deslindante de que el acuerdo fue una carga heredada, aunque sí sostuvo que el país tenía la gran carga de la entrada del

neoliberalismo con la firma del TLCAN en 1994; al contrario, alabó el acuerdo logrado sosteniendo que esta era una oportunidad “para ir aumentando paulatinamente los salarios y para dar certidumbre a la inversión extranjera” (Huerta, 2017, p. 58).

Precisamente, la supuesta inseguridad para los capitales extranjeros fue usada por la oposición como factor de alarma al momento de la llegada de Morena a la presidencia, particularmente tras la cancelación del proyecto aeroportuario de Texcoco. En ese momento, se veía como un riesgo latente la retirada de las inversiones extranjeras en México (Lomelí, 2019), pues el nuevo gobierno no garantizaba su permanencia y mucho menos la llegada de otras.

La firma del T-MEC llevó consigo, tal vez sin proponérselo, la exigencia de un cambio en las políticas laborales en el país, sobre todo en lo respectivo a las negociaciones colectivas y la revisión de los contratos colectivos de trabajo, ya que a los sindicatos y las empresas estadounidenses les preocupaba estar en desventaja debido a las reglas tan laxas que imperaban en el país. Los negociadores estadounidenses exigieron garantías para que la legislación no fuera tan permisiva: “el principal reclamo de los sindicatos de Estados Unidos y Canadá fue que en México hubiese garantía de democracia sindical, negociaciones colectivas, aumento al salario mínimo y creación de un sistema de tribunales que resuelva las disputas laborales” (Huerta, 2017, p. 59).

Así pues, la presión de los socios comerciales del T-MEC influyó para que en la reforma laboral se pusiesen reglas claras respecto a este reclamo. Ahora bien, no es que las empresa norteamericanas o canadienses estuviesen preocupadas por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, sino que buscaban no verse amenazadas en sus propios países de origen debido a que en México el salario es mucho menor en comparación con el que se paga en los otros dos países, lo cual implicaba un posible traslado masivo de empresas provenientes de ambos países.

Las modificaciones y nuevas disposiciones que se estipularon en esta reforma, sin lugar a duda, nos dan herramientas para poder imaginar la implantación de lo que se ha denotado como una “nueva cultura laboral” en un sentido más amplio. Sobre todo, se abre la posibilidad para que los modos de hacer sindicalismo, que han imperado en nuestro país puedan

reformularse y lograr una representación verdadera, una que realmente tenga el respaldo de la clase trabajadora y donde las prácticas clientelares, que son muy comunes, se puedan erradicar. No es algo que sucederá forzosamente, pero se considera que las condiciones están dadas para lograrlo.

Antes de la reforma de 2019, los gobiernos en turno tenían temor de enfrentarse con las grandes centrales obreras. Aunque ello dejó de ser una realidad incontestable hasta el “quinazo” durante la administración de Salinas de Gortari en 1989 (Monsiváis, 2024); sin embargo esto fue solo un acontecimiento mediático que no trastocó el poder de los grandes sindicatos corporativistas, pues impuso como líder a Carlos Romero Deschamps, quien se convirtió en la imagen emblemática del líder sindical que presumía una vida llena de lujos y excentricidades, con recursos que le proporcionaba el sindicato.

También en los sexenios panistas se puso bajo control a varios sindicatos, e incluso desaparecieron de un manotazo a algunos otros (Montarcé, 2017). Estas agrupaciones enfrentaron un embate mediático y la oposición del entonces secretario del trabajo Javier Lozano, quien se negó a darles la Toma de Nota, es decir, desconoció su existencia legal.

Pese a estos acontecimientos, la realidad fue que, simultáneamente, se negoció el apoyo político con buena parte de los sindicatos y centrales obreras, es decir, que continuó el uso corporativista de estos. Incluso se otorgaron espacios en la administración pública a gente emanada de algunos sindicatos, sobre todo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), donde el exlíder sindical del magisterio logró colocar a sus allegados como directores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), primero a Benjamín González Roaro (2000-2006) (Rafael Rodríguez Coord., 2013) y después a Miguel Ángel Yunes (2006-2010); igualmente en las cámaras legislativas algunos curules fueron ocupados por sindicalistas y dejaron sin tocar el poder caciquil de muchos otros.

Por tanto, en las reformas laborales anteriores a la de 2019 no se atrevían a proponer modificaciones ambiciosas, tanto al Artículo 123 constitucional como a la LFT, que pudiesen amenazar el poder caciquil de varios líderes sindicales y de las grandes centrales obreras, en este sentido compartimos el argumento de Ruiz y Ruiz (2020):

Vemos pues, en esta somera revisión de tan importante artículo constitucional que no todos los gobiernos estuvieron dispuestos a involucrarse en la regulación sindical: probablemente porque muchos líderes sindicales abandonaban partidos políticos, o bien, ocupaban después cargos importantes en el gobierno. (p. 105)

Ahora bien, ¿por qué es relevante destacar que se pusieran reglas claras para los sindicatos, sobre todo en la negociación y elecciones de secretarías o secretarios generales? Es decir: ¿qué es lo que propiciaba esta laguna legal con relación a las prácticas sindicales?

Son varias las causas y las consecuencias, pero es necesario destacar que, por mucho tiempo, estas condiciones permitieron la existencia de los llamados contratos de protección (Unna, 2011), los cuales suponen la no participación directa de los trabajadores en sus contratos colectivos. Esta situación es la que la reforma de 2019 intenta proscribir, aunque no se sabe si en la práctica efectivamente se logre, ya que obliga que todos los contratos sean revisados y sean las bases trabajadoras quienes decidan su continuidad. La celebración del contrato de trabajo la realiza el sindicato con mayor número de votos, en el caso de que haya concurrencia de sindicatos en una empresa, o bien las puede hacer el conjunto de sindicatos mayoritarios que represente a las profesiones, siempre y cuando se pongan de acuerdo (Artículo 388). El voto de los trabajadores será conforme a lo establecido en el artículo 390 Bis. El o los sindicatos que obtengan la mayoría de votos obtendrán la constancia de representatividad para celebrar y firmar el contrato colectivo de trabajo en los términos del artículo 387.

Recordemos que México por mucho tiempo estuvo fuera de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a que las políticas laborales del país no podían estar dentro de las disposiciones generales de dicha organización: México fue el último en ratificar el convenio 98 en la región de América Latina y el Caribe, lo hizo el Senado el 23 de septiembre de 2018, casi 69 años después de su adopción por la Organización Internacional del Trabajo.

Este convenio, complementario del establecido en 1987 que protege la libre sindicación laboral, asegura la libre asociación sindical y la negociación colectiva. En nuestro país, la mayoría de las veces los contratos

colectivos de trabajo se firmaban únicamente entre la cúpula sindical y la patronal, mientras que el gran universo de los trabajadores no conocía su contrato colectivo ni los derechos que tenían; se llegaba incluso a tener un contrato de protección desde antes que siquiera se abriera una empresa para blindarla de posteriores reclamos de los trabajadores. Se les denominó genéricamente como contratos de protección debido a que:

Protegen a los intereses de los patrones. Son el resultado de una negociación oculta entre sindicatos y patrones tramposos; ese arreglo se materializa en la firma de un contrato colectivo de deslealtad, que ataca a los derechos de los trabajadores. Estos contratos de protección son funestos para los trabajadores. Al no ser negociados por los representantes de los empleados, las condiciones son favorables al patrón, casi siempre se fijan reconociendo unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que por lo general son reiteraciones de los derechos mínimos que establece la ley. (Davalos, 2019, p. 23)

De lo anterior resulta que la Reforma laboral de 2019 continúa teniendo claroscuros en sus alcances. Evidentemente la vinculación comercial con los dos socios del Tratado de libre Comercio, transformado en T-MEC, impulsó que muchos sindicatos tuvieran mayor transparencia en sus procesos debido a la vigilancia de las organizaciones gremiales de Estados Unidos y Canadá ante el eventual riesgo de sus agremiados, al pasar buena parte de los procesos de trabajo hacia México, pero ello es también consecuencia de las estrategias de sus monopolios por abaratar costos.

La Reforma laboral de 2019 ciertamente ha permitido abatir los niveles de *outsourcing* previos a la implantación de dicho ordenamiento legal, pero ello ha implicado, de igual manera, que el crecimiento del empleo formal se haya estancado. Lo cierto es que más allá de las adecuaciones para hacer más firme la legislación laboral, la estructura productiva, con una reducida articulación entre sectores y regiones hace prácticamente imposible mejorar las condiciones laborales, es decir, se cuenta con un marco regulatorio que se encuentra de frente a la precariedad estructural del empleo. Y esta situación no puede resolverse únicamente con el voluntarismo de que se hace gala con inusitada frecuencia.

Conclusiones

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019 deben analizarse a la luz de los grandes procesos de cambio que se vivieron en el interludio de esos años. La amalgama de acontecimientos políticos de ese periodo de apenas nueve años ha sido relevante para la vida económica, política y laboral. Lo más destacado ha sido el tránsito de políticas abiertamente a favor del mercado y de aliento a la impunidad de los patrones, hacia otras donde prevalece un claro interés por lograr mayores garantías laborales de respeto, inclusión y dignificación.

Desafortunadamente esto ocurre en un espacio caracterizado por el resquebrajamiento de los eslabones productivos y la desarticulación entre sectores y regiones, resultado de más de cuatro décadas de implementación de políticas de exposición al comercio y a la inversión sin restricción alguna. Es difícil realizar el balance de una reforma que, si bien ya tiene seis años de haberse promulgado, no ha contado con un entorno adecuado para su implementación amplia. Acontecimientos como la pandemia, la transición hacia la izquierda política y la dificultad para modernizar las prácticas corporativistas que han regulado la vida laboral durante casi un siglo no son obstáculos fáciles de encarar ni de superar.

El análisis del periodo entre ambas reformas requiere de un balance que permita una perspectiva equilibrada para evaluar la naturaleza de los cambios en el mercado laboral, lugar en el que muchas de las medidas legales parecen no llegar ni con la profundidad ni con la fuerza necesarias para facilitar la transición hacia una sociedad y una economía respetuosas del trabajo.

La reforma laboral de 2019 no ha dejado atrás las prácticas corporativistas, pero debe evaluarse a la luz de un marco normativo que sea necesariamente el cimiento de una estrategia favorecedora de la estabilidad laboral y la promoción del derecho humano al trabajo digno e incluyente.

Referencias

- Adarga, S. (2014). Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad. Especial*, 26, 129-154.
- Basañez, M. (1990). *La lucha por la hegemonía en México 1968-1990*. Siglo XXI.
- Calzada, F. y Corona, E. (2008). Empleo y migración en México 2006-2012: un acercamiento prospectivo al proyecto de Felipe Calderón "presidente del empleo". *Trabajo social UNAM*, 19, 171-182. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/issue/view/1620>
- Davalos, J. (2019). Comentario de las reformas laborales a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), 919-938. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/4146664>
- Diario Oficial de la Federación. (12 de julio de 2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*.
- Huerta, A. (2017). Impacto de la política proteccionista de Estados Unidos en la economía mexicana. *Economía UNAM*, 14(42).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025, 1 de junio). *Medición de la informalidad*. <https://www.inegi.org.mx/temas/pibmed/>
- Lomelí, P. (2019). ¿De qué depende que México siga siendo atractivo a la inversión extranjera con el nuevo gobierno? Fundación Rafael Preciado
- López-Chavez, E., y Velázquez-Orihuela, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 10(19), 25-32. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.8037>
- Loría Díaz, E., y Salas González, E. (2019). México: Reforma laboral (2012): una formalización empobrecedora. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 72-92. <https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2020/01/revista-CHES-vol13-n2-2019-Loria-Salas.pdf>
- Martínez Soria, J., y Cabestany Ruiz, G. (2016). *Diseño e implicaciones de la Reforma Laboral de 2012*. Instituto Belisario Domínguez.
- Martínez Soria, J. y Chávez Maza, L. A. (2014). Valoración inicial sobre los efectos de la Reforma Laboral de 2012. <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/1928>
- Monsiváis, P. (2024, 8 de enero). El Quinazo: aquel día la colonia Unidad Nacional se convirtió en una zona de guerra. *El Sol de Tampico*.
- Montarcé, I. (2017). Tensiones entre el derecho y la política: la impartición de justicia laboral en los conflictos de Luz y Fuerza del Centro y Compañía Mexicana de Aviación. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 62(230), 51-74.
- Pampillo, J. P. (2008). *El PRI el sistema político mexicano y la transición democrática*. Educación y cultura.
- Rodríguez, R. (coord.) (2013). *Los rosotros del Elba Esther vida y muerte de un cacicazgo*. Temas de hoy/Planeta.

- Ruíz, M. y Ruíz, L. (2020). Reformas legislativas en reforma laboral colectiva en México. *Derecho global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 5(14), 99-125.
- Trías, V. (1978). Las transnacionales y la influencia de la escuela de Chicago en América Latina. *Nueva Sociedad*, 38, 5-19.
- Unna, C. D. (2011). *Los contratos colectivos de trabajo de protección en México*. Friedrich-Ebert-Stiftung.