

Panorama de las reformas jurídicas en materia del trabajo y los nuevos paradigmas del mercado laboral

Ana Laura Silva López*

El Programa Editorial Alegatos, a través de sus revistas *Alegatos* y *Alegatos Coyuntural*, se caracteriza por difundir trabajos que se relacionan con el ámbito jurídico desde una perspectiva amplia, pues se entiende que el Derecho es una construcción social y una manifestación cultural moderna,¹ pues al regular las relaciones sociales, debe haber sintonía entre la evolución de éstas con el primero.

En este sentido, resulta necesario observar las relaciones laborales, pues representan el orden económico bajo el cual se desenvuelve cada comunidad. Por ello el orden jurídico mexicano ha presentado cambios en cuanto a la regulación de las nuevas necesidades de las relaciones de trabajo.

Estas reformas responden a demandas internas y a compromisos internacionales como el Tratado de Libre Comercio México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y también a las

* Profesora Investigadora del Departamento de Derecho de la UAM-Azc.

¹ *Alegatos*, Núm. 1, septiembre-diciembre de 1985, México, UAM-A.

exigencias del derecho internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de Naciones Unidas, con el fundamento de proteger la dignidad de las personas en los espacios laborales.

En este breve comentario, se realiza un ejercicio retrospectivo de las reformas que se han dado en materia laboral desde 2015, para invitar a la reflexión sobre los avances o retrocesos que se han presentado a partir de estas reformas a la luz de los derechos humanos y ante un mercado laboral en transformación.

Para ello, a manera de planteamiento se mencionan los derechos humanos laborales que pueden tomarse como la base de estas reformas, luego entonces se revisa brevemente el contenido de las reformas, su motivo, y los efectos que se han tenido a nivel laboral, al menos, de manera enunciativa, propiciando la profundidad de su investigación. Veamos.

Reforma de 2015, edad mínima laboral

El 12 de junio de 2015, se propuso la reforma en materia de trabajo de menores,² con apego a la garantía del derecho

² Se reforman los artículos 5° fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogan las fracciones I y II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo. Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores, publicado el 12 de junio de 2015 en el *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_

humano a la educación, y en atención a la obligatoriedad de la educación básica y media superior establecida en el artículo tercero constitucional, por lo que se prohíbe que menores de quince años trabajen, y mayores de quince pero menores de dieciocho, que no hayan terminado la educación básica obligatoria, realicen trabajo extraordinario. De esta manera se atiende lo señalado por el Convenio 138 de la OIT, que establece la necesidad de determinar una edad mínima para trabajar.

Como resultado, en conjunto con el establecimiento de un salario mínimo único, ha mostrado el incremento de personas de 15 a 17 que trabaja, pero se ha observado también un incremento de personas menores a la edad legal para trabajar por la introducción de mujeres de estas edades en actividades laborales no remuneradas,³ lo que indica que el objetivo de esta reforma no se ha alcanzado, y es necesario reforzar mecanismos de inspección laboral para eliminar las prácticas del trabajo de menores.

Reforma al sistema de justicia laboral

Esta reforma marca el inicio de la judicialización de la justicia laboral con la creación de los tribunales laborales y los centros de conciliación y registro laboral, lo que significa que los

detalle.php%3Fcodigo%3D5396526%26fecha%3D12/06/2015#gsc.tab=0

³ Sara Hutchinson-Tovar y Cinthya Guadalupe Caamal-Olvera, "Effects of the labor market reforms on adolescent employment in Mexico", *Papeles de población*, No. 113, DOI: <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2022.113.24>

asuntos laborales ahora estarán a cargo del Poder Judicial. Fue aprobada por el Congreso de la Unión el 24 de febrero de 2017.⁴

Se incluye la eliminación paulatina de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y otorga un carácter obligatorio a la función conciliatoria, para lo que se han creado los Centros de conciliación y registro laboral a nivel federal y local. Sin embargo, el cierre de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el inicio de una serie de problemáticas laborales, de entrada, las de los propios empleados de estas instituciones; y también, aquellos asuntos pendientes y rezagados que se quedan en estos órganos, que, con el cierre paulatino de juntas especiales, tendrán que concluirse en otras juntas que absorben el trabajo de las que cierran. Esto es una señal de un rezago aún mayor.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, se establecen nuevos requisitos para el depósito y registro de contratos colectivos, asegurando que el sindicato cuente con el apoyo de los trabajadores y conozca el contenido del contrato.

Como parte de esta misma reforma, en 2019 se aprobó la reforma legislativa que modificó la LFT, la ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley

⁴ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la CPEUM, en materia de Justicia Laboral, publicado el 24 de febrero de 2017 en el *Diario Oficial de la Federación*.

del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social. Con esta reforma secundaria se crearon los Tribunales laborales, los Centros de Conciliación y Registro Laboral, Federal y locales, y se estableció un plazo de 4 años para la legitimación de los contratos colectivos registrados a través de los sindicatos mediante el voto libre y secreto de los miembros de las agrupaciones sindicales.

Esta reforma se vincula a las exigencias derivadas de las obligaciones asumidas por la ratificación de convenios y tratados de la OIT, y de los acuerdos comerciales de los que México es parte. Estos convenios son el 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Respecto de los acuerdos comerciales, el Anexo 23-A del capítulo laboral del TMEC determina las obligaciones de las partes en materia de representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México, y los anexos 31-A y 31-B establecen el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida como un procedimiento para garantizar el derecho a la libertad sindical. A propósito de este mecanismo, la discusión aún es vigente, ya que su aplicación puede verse como una amenaza a la soberanía del Estado mexicano en cuanto a la resolución de las problemáticas laborales internas.

Como resultados, según STPS, en el periodo de noviem-

bre del 2020 a mayo del 2022, se han logrado 158 mil 226 convenios entre trabajadores y empleadores, con una tasa de conciliación del 75% y un promedio de conclusión de 23 días naturales. Con los tribunales laborales, se han admitido 51,439 demandas en materia individual y que emiten sentencia en un promedio de 6 meses; sin embargo su tasa de resolución en comparación de los asuntos admitidos, es del 0.79%, lo que no demuestra que la eficiencia haya mejorado en relación a la que las Juntas de Conciliación tenían.⁵

Esta reforma se ha criticado por considerar que existen retrocesos en algunos derechos humanos laborales, derivado de la falta de autonomía en la conciliación, el control gubernamental en registros sindicales y ausencia de perspectiva de género.⁶

Personas trabajadoras del hogar

Por la aprobación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, en 2019 se modificó el Capítulo XIII de la LFT correspondiente a las personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de garantizar los derechos humanos laborales de este grupo de trabajadores al regular el tiempo de trabajo, el establecimiento de ciertas garantías retributivas mínimas, la ex-

⁵ Manuel Fuentes, “Viacrucis de los juzgados laborales”, *La Silla Rota*, 14 de abril de 2022. <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2022/4/12/viacrucis-de-los-juzgados-laborales-365634.html>.

⁶ Monserrat Rizo Rodríguez, “Impacto de la reforma laboral en los derechos humanos de las y los trabajadores”, *Defensor*, mayo de 2018, r23710.pdf

tensión de los derechos de Seguridad Social, la seguridad y salud en el trabajo o, en general, el control del cumplimiento de la normativa laboral. Parte de estos cambios es que se habilitó la afiliación obligatoria al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de las personas trabajadoras del hogar, lo que dado como resultado la incorporación de 59 mil 313 personas afiliadas al Seguro social.⁷

La regulación de los nuevos paradigmas del trabajo

La pandemia COVID-19, tuvo impacto en todos los ámbitos de la vida de las personas, incluidas las actividades laborales. Uno de estos efectos fue el incremento del trabajo vía remota, o teletrabajo, por lo que su regulación adecuada se convirtió en una tarea prioritaria. En 2021 se determinaron reglas para el trabajo remoto para el reconocimiento de derechos laborales como el derecho a la desconexión, a la provisión o reembolso de equipos y servicios, así como la prevención de riesgos psicosociales y de ergonomía en esta modalidad de trabajo.

En 2024 se reforma la LFT⁸ para reconocer a las personas

⁷ Gobierno de México, “México avanza en el reconocimiento de derechos para las personas trabajadoras del hogar”, 16 de junio de 2023. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-avanza-en-el-reconocimiento-de-derechos-para-las-personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>.

⁸ Se reforman los artículos 132, primer párrafo y fracción V; 133, primer párrafo; 422, primer párrafo y 423, fracciones I, V, VIII y X, y se adiciona una fracción XVII Bis al artículo 133, de la LFT publicado el 19 de diciembre de 2024 en el *Diario Oficial de la Federación*.

que brindan sus servicios a través de plataformas digitales como trabajadores, tal es el caso de aplicaciones como Uber, Didi o Rappi, en la que pueden encontrarse el servicio de transporte y el servicio de mensajería. Esto indica la aparición de otros paradigmas en las relaciones laborales que impactan en uno de sus elementos existenciales: la subordinación, ya que las indicaciones de trabajo no las da precisamente la empresa o el patrón, sino que se comunican a través de una aplicación, es decir, de un algoritmo predeterminado. Con lo anterior, es posible notar una transformación importante en la forma en que se desenvuelven las relaciones laborales (y las sociales), pues la tecnología ahora es parte de la relación laboral.

Hay otro espacio en el que se observa el impacto de la introducción de los algoritmos a las relaciones laborales, los procesos de contratación, dado que hay softwares que se utilizan para seleccionar perfiles de personas candidatas a puestos de trabajo, y dado que los algoritmos de estas plataformas (que se puede llamar también la intervención de la Inteligencia Artificial) se alienan de contextos histórico sociales y económicos, que han sido marcados por las debilidades de las relaciones humanas como las luchas de poder por ejemplo, al aplicarse, reproducen estas fallas, y por lo tanto, las aplican en procesos de contratación, o bien, en procesos de ascenso escalafonario. Esto puede dar como resultado discriminar a personas por razones de sexo, raza, discapacidad, condición

socioeconómica, lo que va en contra la perspectiva de derechos que se ha buscado fortalecer en todos los ámbitos.

Ante este panorama, surgen nuevas incógnitas al respecto, como la política algorítmica, los sesgos algorítmicos y las prácticas discriminatorias en procesos de reclutamiento y escalafón, auditorías algorítmicas en materia del trabajo como parte de las inspecciones laborales, el *ghosting* laboral en periodos de reclutamiento y para los ascensos escalafonarios, etcétera.⁹

Algunos de los resultados de estas reformas ya se dejan ver, como lo es la disminución del número de registro de Sindicatos por falta de participación de los trabajadores;¹⁰ el funcionamiento de los Centros de Conciliación y Registro Laboral a nivel federal y local para la resolución extrajudicial de los asuntos laborales, en teoría, sin los vicios que se generaban en el proceso conciliatorio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los que se abusaba del estado de vulnerabilidad de las personas trabajadoras para exigir la aceptación de “acuerdos conciliatorios” que eran mejores que una posible pérdida de tiempo y dinero ante un largo proceso que no garantizaba obtener lo demandado. Habría que analizar si la metodología que hoy se sigue en los centros de conciliación se guía con

⁹ Safiya Umoja Noble, “Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism”, *New York: NYU Press*, Buenos Aires, 2021. DOI: 10.2307/j.ctt1pwt9w5

¹⁰ Blanya Correal, “Un vistazo a las legitimaciones fallidas de los Contratos Colectivos de Trabajo”, *Expansión*, 19 de abril de 2023.

una perspectiva de derechos humanos, objetividad y no revictimización de las personas trabajadoras.

En 2021, sobre subcontratación y reparto de Utilidades, se buscó regular de manera específica los casos en los que podrá darse la subcontratación para que únicamente sea aplicable en los servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante, siempre que estuvieran registradas ante la STPS, con el objeto de permitir estabilidad laboral y mejorar las prestaciones laborales de los trabajadores, así como una recaudación efectiva, y ajustó la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) para un reparto más justo. Implicó coordinación entre LFT, LSS, Código Fiscal Federal (CFF) y Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), con plazos de transición para registro y reclasificación.

En cuanto a los resultados de los Tribunales laborales, es importante que un análisis cualitativo de las sentencias que se están generando, en el sentido de identificar la perspectiva de derechos humanos con la que se dirigen las nuevas personas juzgadoras para resolver los asuntos que les corresponden, de manera que estos verdaderamente tengan un impacto en las relaciones laborales, generando espacios de trabajo y sociedades que vivan la perspectiva de derechos como una realidad. Al respecto hay que decir que debieran ser las instituciones públicas las que pongan el ejemplo de esta realidad.

En junio de 2025, la reforma a los artículos 132, 133, 422 y 423 de la LFT¹¹ prohíbe a las empresas obligar a las personas a permanecer de pie la totalidad de la jornada laboral, para lo que se deben proporcionar asientos adecuados y descansos periódicos a trabajadores que realizan labores de pie. Esta medida pretende prevenir problemas de salud asociados con la permanencia prolongada en posición erguida.

Por último, está pendiente la aprobación de la iniciativa de diciembre 2025 que reforma el artículo 123 Constitucional y la LFT para reducir de 48 a 40 horas semanales, prohibir horas extras a menores de 18 años, el derecho a descanso sin reducción de salarios; con la espera de mejorar la calidad de vida de las personas, pero con retos interesantes que en general habrán de ser resentidos, como el incremento de costos de bienes y servicios para la sociedad en general.

¹¹ Que fue conocida como la “Ley Silla”, la cual entró en vigor en junio de 2025.