

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# México: La transición a la democracia laboral.

Alejandro Encinas Nájera  
Diciembre 2020



Diversos factores nacionales e internacionales tuvieron que confluír para que, tras décadas de lucha, la reforma que da inicio a la transición a la democracia laboral en México fuera promulgada el 1ro de mayo de 2019.



El autor reconstruye la realidad que se quiere dejar en el pasado y esboza el horizonte al que esta Reforma Laboral se propone llegar en cinco grandes temas: 1) conciliación y justicia laboral; 2) registro laboral; 3) negociación colectiva; 4) democracia sindical; y 5) libertad sindical.



Para que los nuevos derechos laborales y deberes de trabajadores y empleadores sean una realidad, no bastan cambios legales e institucionales, éstos tienen que arraigarse en el plano cultural para modificar prácticas antidemocráticas.



# Índice

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>II.</b>	<b>FACTORES QUE CONFLUYERON PARA APROBAR LA REFORMA LABORAL 2019</b>	4
<b>III.</b>	<b>DE DÓNDE VENIMOS Y HACIA DÓNDE NOS DIRIGIMOS</b>	6
	A) CONCILIACIÓN Y JUSTICIA LABORAL	6
	B) REGISTRO LABORAL	8
	C) NEGOCIACIÓN COLECTIVA	9
	D) DEMOCRACIA SINDICAL	9
	E) LIBERTAD SINDICAL	10
<b>IV.</b>	<b>MÁS ALLÁ DE LA REFORMA, EL CAMBIO CULTURAL</b>	12
	<b>REFERENCIAS</b>	13



## I.

# INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas, las y los trabajadores mexicanos vivieron un prolongado proceso de deterioro de sus salarios y de sus condiciones laborales. Esto no fue producto de la casualidad. La inserción de México en los mercados internacionales consistió, en buena medida, en atraer inversiones extranjeras por medio de abaratar costos a las empresas. El modelo económico consolidado a partir de la entrada en vigor en 1994 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) promovió la desregulación laboral, el control corporativo y los bajos salarios como “ventajas competitivas”.

Desde el discurso público, los sindicatos fueron estigmatizados como organizaciones inherentemente corruptas y comenzaron a ser caracterizados como obstáculos para la inserción del país en los mercados globales. A la par, una narrativa individualista concebida para encubrir el ascendente proceso de precarización laboral fue conquistando el sentido común. De tal suerte, la superación personal desplazó la defensa colectiva de los intereses gremiales. A los trabajadores se les aconsejaba que se vieran como emprendedores, al tiempo que se les privaba de la seguridad social.

Esto trajo como efecto una ampliación de las brechas de desigualdad entre trabajadores y empleadores, pues debilitó el poder de negociación de los primeros en las revisiones de sus contratos colectivos. Entre 1984 y 2018, la tasa de trabajadores sindicalizados pasó de 28.5% (OCDEa, 2020) a 12.7% (INEGI, 2020). Producto de una política deliberada de contención, el salario mínimo llegó a perder en el transcurso de cuarenta años 70% de su valor real (Conasami, 2019), mientras que los salarios negociados en contratos colectivos no corrieron con mejor suerte: entre 1992 y 2018, perdieron 20.2% de su poder adquisitivo (STPS, 2020a).

Para paliar los efectos de las políticas deliberadas de contención salarial, sucesivos gobiernos optaron por instrumentar políticas sociales focalizadas, tales como Solidaridad y Oportunidades, sin que estas modificaran significativamente los porcentajes de personas en situación de pobreza. De 1992 a 2016 la pobreza alimentaria pasó de 21.4% a 19.6% (Coneval, 2020a), es decir, tras 24 años de haber destinado cuantiosos montos del presupuesto público, solo se redujo en 1.8 por ciento.

Hasta no hace mucho, el combate a la pobreza y los ingresos laborales fueron dos temas completamente desligados en las políticas gubernamentales. Esto ayuda a entender por qué los mexicanos son los que más horas dedican al trabajo y menos días vacacionales tienen al año, y a la vez son los que ganan los salarios más bajos entre los países miembros de la OCDE (2020a y 2020b). Para no ir más lejos, en 2018 el 39.8% de los trabajadores recibían un ingreso laboral que no les alcanzaba ni siquiera para adquirir una canasta básica, es decir, era insuficiente para proveer a su familia de una alimentación adecuada (Coneval, 2020b).

La Reforma Laboral publicada el 1ro de mayo de 2019 se propone poner fin a ese ciclo pernicioso. Su apuesta es colocar en el centro de la atención pública la cuestión laboral y reivindicar la defensa colectiva de derechos laborales como un elemento indispensable para reducir las asimetrías y los niveles de pobreza. Por primera vez en mucho tiempo el combate a la desigualdad deja de ser abordado desde una óptica meramente reducida a la política asistencialista. Su solución comienza a pensarse desde un enfoque integral, que pasa por elevar el ingreso y la productividad laboral, ambos temas que se deben dirimir en las mesas de negociación colectiva al interior de cada empresa.

El presente documento tiene por objetivo, en primer lugar, explicar los factores que tuvieron que conjugarse para permitir la aprobación de la reforma laboral más trascendental desde la Constitución de 1917. En segundo lugar, expone los cambios que se están instrumentando en cinco cuestiones fundamentales: 1) conciliación y justicia laboral; 2) registro laboral; 3) negociación colectiva; 4) democracia sindical; y 5) libertad sindical. Todo ello, con el fin de contribuir a que un público más amplio cuente con los elementos necesarios para comprender la relevancia de la reforma y la magnitud de los desafíos que enfrentará, así como para ayudar a sensibilizar a trabajadores y empleadores sobre las ventajas de ingresar a un nuevo modelo laboral con representatividad y reglas claras que den certidumbre a todas las partes.

*El autor agradece los insumos de Francisco Rodríguez Padrón y de Ernesto Gamboa Guerrero*

## II.

# FACTORES QUE CONFLUYERON PARA APROBAR LA REFORMA LABORAL 2019

Para que la lucha de un sindicalismo democrático en México que históricamente fue avasallado por el corporativismo comenzara a rendir frutos, tuvieron que confluír una multiplicidad de factores internacionales y nacionales. De pronto, lo que durante décadas pareció inalcanzable se volvió realizable.

En primer lugar, es innegable que las presiones internacionales fueron decisivas para que, a finales de 2016, siendo todavía presidente Enrique Peña Nieto, las principales fuerzas políticas en el Congreso aprobaran por amplia mayoría una significativa reforma constitucional en materia de libertad sindical, negociación colectiva y justicia laboral. Lejos de ser agendas que aquella administración enarbolará, eran condicionantes para que México fuera admitido en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP, por sus siglas en inglés). Dicho tratado perdió relevancia para los intereses comerciales de México cuando Estados Unidos lo abandonó el 23 de enero de 2017, tan solo tres días después de que Donald Trump comenzara su mandato presidencial. Pero, en el marco de las negociaciones del acuerdo, el gobierno mexicano carecía de elementos para preverlo y ya no pudo dar marcha atrás a una reforma constitucional que finalmente se promulgó a regañadientes en febrero de 2017.

Presiones exteriores de esta índole se inscriben en un proceso en el cual el libre comercio ha dejado de ser tan libre como lo era antes, pues cada vez está sujeto a mayores regulaciones que los socios comerciales se comprometen recíprocamente a cumplir en ámbitos tales como el medioambiental y los derechos humanos.

Lo peculiar en el naciente consenso comercial, principalmente en América del Norte, es la relevancia que han cobrado los derechos laborales. El paradigma de abaratar costos de producción y elevar la competitividad de las empresas a expensas del ingreso y la representación colectiva de los trabajadores ha sido severamente impugnado desde distintos frentes. Los sindicatos en países desarrollados atribuyen la desaparición de sus fuentes de empleo, más que a la robotización, digitalización e inteligencia artificial, a que las empresas prefieren relocalizar sus plantas productivas en países con bajos salarios y con tasas bajas de sindicatos independientes. De igual forma, para las empresas

que cumplen con la normatividad laboral y asumen los costos económicos que de ello se derivan, la denegación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva es considerada una práctica de competencia desleal, pues otorga una ventaja indebida a las empresas evasoras.

La centralidad de la cuestión laboral en los tratados comerciales ha alcanzado su mayor notoriedad en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), el cual entró en vigor el 1ro de julio de 2020. De hecho, una de las condiciones irreductibles de los socios comerciales de México para ratificar su adhesión fue que se incorporara un mecanismo de resolución de controversias rápido y con la capacidad de garantizar que las empresas nacionales e internacionales instaladas en territorio mexicano y que tienen relación comercial con los países de la región, cumplan con estándares internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Efectivamente, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) es un instrumento que ha despertado interés global, pues no existe precedente equiparable en la historia de los tratados comerciales. Sus rasgos inéditos se resumen en la Tabla 1.

En todo caso, para que los avances en materia de libertad, justicia y democracia laboral no quedaran meramente en el plano legal, era necesario reemplazar las simulaciones y tácticas dilatorias que en el pasado reciente caracterizaron múltiples procesos de instrumentación de reformas estructurales con voluntad política y construcción de capacidades institucionales. Con las elecciones de 2018 ocurriría un cambio telúrico en el tablero político de México. El nuevo gobierno emergía de las urnas con un inusitado respaldo popular y una amplia mayoría en el Congreso. A diferencia de la administración anterior, la causa laboral le era afín. Dentro de su amplia coalición había una destacada presencia de abogados laboristas, mujeres trabajadoras, sindicalistas, académicos y políticos, que durante las décadas más adversas mantuvieron encendida la lucha por la democracia en el mundo del trabajo.

En efecto, entre las primeras acciones de la nueva mayoría en el Senado destaca la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tuvieron que pasar 67 años y ser precedido por 165 países para que México finalmente decidiera adoptar este

Tabla 1

**Características principales del nuevo Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida**

- Diseñado para reparar violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en empresas que produzcan bienes o presten servicios que sean objeto de comercio entre los países del T-MEC
- Las sanciones comerciales solo se imponen a los bienes o servicios producidos en una instalación en concreto que deniega estos derechos a sus trabajadores, no a sectores productivos completos
- Plazos muy breves. La resolución de un caso puede llevar menos de cuatro meses
- Para el caso de México, basta con la presunción de una denegación de derechos para que se active. La carga de la prueba recae en el país demandado
- De llegar a conformarse un panel, los tres árbitros independientes e imparciales que lo conforman pueden solicitar la realización de una visita al centro de trabajo observado, para contar con mayor evidencia para dirimir la controversia
- Las sanciones pueden ir desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo a la importación

Fuente: Elaboración propia con información del Anexo 31-A y 31-B del TMEC

compromiso internacional a favor del derecho de sindicación y la negociación colectiva (OIT, 2020). Meses después, el primero de mayo de 2019, el presidente Andrés Manuel López Obrador publicó las reformas a la Ley Federal del Trabajo, las cuales, partiendo de un enfoque garantista, desarrollaron las disposiciones constitucionales en materia de libertad sindical, negociación colectiva y establecieron los cimientos de un entramado institucional completamente novedoso para la conciliación y la justicia laboral.

### III.

## DE DÓNDE VENIMOS Y HACIA DÓNDE NOS DIRIGIMOS

Las transiciones del autoritarismo a la democracia suelen enfrentar poderosas inercias, resistencias al cambio, turbulencias y confusión, no importando si son en lo político, lo cultural, o, como es el caso, en lo laboral. Es comprensible que así suceda cuando los cambios son significativos, pues afectan poderosos intereses arraigados que se beneficiaban del orden anterior. Es en este interregno cuando se debe tener mayor consciencia acerca de qué es lo que se pretende dejar en el pasado y cuáles son los horizontes hacia los que una sociedad debe dirigirse. Dar a conocer los nuevos derechos a sus titulares no es una tarea del todo sencilla, pues los textos legales suelen estar redactados con tal nivel de tecnicismo que solo son comprensibles para los expertos en la materia. Por tanto, conviene hacer un esfuerzo por describir la Reforma Laboral y dimensionar la profundidad de las transformaciones que se propone en cinco esferas que se presentan a continuación.

### A) CONCILIACIÓN Y JUSTICIA LABORAL

La Reforma Laboral no solo supone un cambio en las reglas del juego, sino también engendra un andamiaje institucional completamente novedoso para hacerlas valer: los centros de conciliación locales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCLR) y los tribunales laborales adscritos a los poderes judiciales, tanto a nivel federal, como en cada una de las 32 entidades.

Uno de los pilares que sustentó al corporativismo mexicano fue que el arbitraje en asuntos laborales dependía del Poder Ejecutivo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). Gracias a esta anomalía en la división de poderes, el presidente era el gran juez que dirimía la conflictividad laboral. Incluso en las fases más álgidas del autoritarismo, la materia laboral era a todas luces una excepción, pues los litigios mercantiles, civiles, penales y familiares siguieron dependiendo del Poder Judicial.

Esa realidad ya comenzó a cambiar. A partir del 18 de noviembre de 2020, fecha en la que inició la primera de tres etapas de implementación de la reforma, las juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales radicadas en ocho entidades federativas (Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas) cerraron sus puertas para dedicarse exclusivamente a abatir

el rezago de cerca de medio millón de asuntos individuales y colectivos en trámite.<sup>1</sup> Una vez que culminen con esta tarea dejarán de existir. En paralelo, los nuevos juzgados laborales ahora adscritos a los poderes judiciales y los nuevos centros de conciliación comenzarán sus trabajos desde cero, es decir, sin heredar un solo caso iniciado en el modelo anterior. Está previsto que la transferencia de facultades y competencias culmine en el año 2022, cuando en las 32 entidades federativas comience a operar el nuevo marco institucional, tal como se muestra en la Tabla 2.

En el modelo anterior, un funcionario de una JCA podía resolver la suerte de un trabajador sin siquiera haberlo visto a la cara, solamente basándose en los expedientes. Ahora, el desahogo de los juicios será predominantemente oral, y las partes expondrán sus argumentos en presencia de un juez, quien deberá tutelar la justicia laboral a través de la suplencia de la queja, la interpretación más favorable al trabajador y los principios que se resumen en la Tabla 3.

Para asegurar que los mejores perfiles estén a cargo de esta importante tarea, la reforma estableció que los cargos de carrera judicial deberán ser designados mediante concurso de oposición libre y abierto a todo el público (LFT, Arts. 684-K a 684-U y décimo quinto transitorio del decreto de reforma).

Uno de los aportes centrales de la reforma es que corrige los incentivos perversos que conducían a juicios interminables. En el viejo modelo la resolución de un conflicto laboral podía tomar más de cuatro años. Coyotes y abogados laborales sin probidad profesional instituyeron prácticas dilatorias en beneficio de sus rentas. Ello a expensas de los trabajadores, quienes conforme más se prolongaba el litigio tenían que pagar mayores costos de representación legal, pero también de las empresas, pues si el fallo era en su contra, tenían que pagar los salarios caídos correspondientes a la duración del proceso. El nuevo modelo se basa en criterios de eficiencia para que el conflicto se resuelva de manera expedita e impone multas a dilaciones procesales tanto a las partes como a los funcionarios que incurran

<sup>1</sup> En lo que respecta a Hidalgo, solo a nivel federal



Tabla 2

**Plan de implementación de la Reforma Laboral en tres etapas**

<b>Primera etapa</b> 18 de noviembre de 2020 <b>(8 entidades)</b>	<b>Segunda etapa</b> 2021 <b>(13 entidades)</b>	<b>Tercera etapa</b> 2022 <b>(11 entidades)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campeche</li> <li>• Chiapas</li> <li>• Durango</li> <li>• Hidalgo (federal)</li> <li>• Estado de México</li> <li>• San Luis Potosí</li> <li>• Tabasco</li> <li>• Zacatecas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguascalientes</li> <li>• Baja California</li> <li>• Baja California Sur</li> <li>• Colima</li> <li>• Guanajuato</li> <li>• Guerrero</li> <li>• Morelos</li> <li>• Oaxaca</li> <li>• Puebla</li> <li>• Querétaro</li> <li>• Quintana Roo</li> <li>• Tlaxcala</li> <li>• Veracruz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chihuahua</li> <li>• Ciudad de México</li> <li>• Coahuila</li> <li>• Jalisco</li> <li>• Michoacán</li> <li>• Nayarit</li> <li>• Nuevo León</li> <li>• Sinaloa</li> <li>• Sonora</li> <li>• Tamaulipas</li> <li>• Yucatán</li> </ul>
<p><b>El 2 de mayo de 2021 el CFCRL asumirá plenamente sus funciones registrales en todas las entidades federativas y ya no solamente en las entidades de la primera etapa. Adicionalmente, las funciones conciliatorias las irá asumiendo conforme a las etapas aquí expuestas.</b></p>		

Fuente: Elaboración propia con base en la información de STPS (2020c)

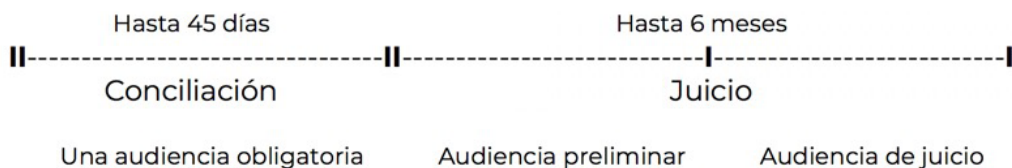
Tabla 3

**Principios del Nuevo Sistema de Justicia Laboral**

<b>Principio</b>	<b>Significado</b>
Publicidad	Posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, salvo las excepciones establecidas.
Gratuidad	Obligación estatal de impartir justicia sin costo para las partes.
Oralidad	Constituye la posibilidad de que las partes hagan efectivos sus derechos predominantemente en forma verbal y en presencia de un juez.
Realidad	Implica privilegiar la realidad y la solución del conflicto por encima de los formalismos jurídicos. Lo anterior, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.
Inmediación	Constituye la obligación de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en todas las etapas del proceso. En el nuevo sistema implica la presencia de un juez en todas las audiencias.
Inmediatez	Principio que permite atribuir mayor grado de verosimilitud a las primeras declaraciones de quien sea interrogado en juicio.
Continuidad	Implica que las audiencias se lleven a cabo de forma continua, sucesiva y secuencial.
Celeridad	Es la obligación de impartir justicia de forma expedita, sin dilaciones indebidas.
Concentración	Consiste en compactar el proceso en la menor cantidad de audiencias posibles.
Economía	Consiste en conseguir el mayor resultado con el mínimo de actividad judicial.
Sencillez procesal	Constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes, de forma que las personas puedan hacer valer sus derechos únicamente precisando sus peticiones, sin requerirles que señalen las disposiciones legales que los fundamenten.

Fuente: Elaboración de Ernesto Gamboa y del autor con información de la LFT y de Sergio Molina (2018)

Gráfica 1

**Plazos de los procesos laborales**

Fuente: Elaboración propia.

en estas conductas (LFT, Art. 48 bis). De hecho, los procesos deben concluirse en un plazo no mayor a siete meses y medio, procurando compactarlos en la menor cantidad de audiencias posibles y con la mayor proximidad temporal entre éstas (Molina, 2018, pp. 26-27), tal como se muestra en la Gráfica 1.

Entre las principales amenazas que se tienen que inhibir para asegurar el buen funcionamiento del nuevo modelo se encuentra la sobrecarga de los tribunales laborales. Para evitar este escenario adverso, la conciliación está llamada a jugar un papel proactivo. Se trata de que en una instancia previa al juicio, en un plazo no mayor a 45 días se pueda llegar, a través de un diálogo facilitado por un conciliador profesional e imparcial, a un acuerdo que deje satisfechas a ambas partes. Solamente aquellos casos que acrediten a través de una constancia de no conciliación haber agotado todas las posibilidades sin llegar a un arreglo, podrán entonces, acudir ante los tribunales laborales.

A nivel federal, la importante labor de facilitar acuerdos entre las partes irá progresivamente recayendo en el CFCRL, un organismo descentralizado dotado de autonomía técnica y de gestión. A nivel estatal, dicha competencia irá transfiriéndose a los 32 centros de conciliación locales. En ambos casos, será conforme a la calendarización de las tres etapas de implementación de la reforma descritas en la Tabla 2.

Una de las asignaturas más apremiantes consiste en lograr que la conciliación realmente merezca ese nombre, pues en el pasado reciente en estos procesos prevaleció un sesgo que favorecía sistemáticamente a la parte más fuerte. Adicionalmente, una práctica común consistía en disuadir a los trabajadores a continuar el conflicto por la vía del arbitraje por los altos costos económicos, de tiempo e incluso por el desgaste físico y emocional, esfuerzos que, les aseguraban, no repercutirían en un resultado mejor que el ofertado a través de un proceso de conciliación simulada. Y no faltaba evidencia que soportara esta amenaza: se estima que en el modelo anterior solo el 40% de los laudos a favor de las y los trabajadores llegaron a ejecutarse (Kaplan y Sadka, 2011). Esto quiere decir que en el 60% restante, aunque una junta les hubiera dado la razón, nunca llegaron a recibir una indemnización, salarios caídos o bien, no eran restituidos en sus puestos de trabajo, por citar algunos ejemplos recurrentes.

Por todo lo anterior, el éxito del nuevo modelo en buena medida depende de que las y los trabajadores puedan acceder gratuitamente a una defensoría legal honesta, con vocación de servicio público y que conozca a profundidad la nueva legislación laboral. Para ello, las procuradurías de la defensa del trabajo federal y locales, así como el Instituto Federal de Defensoría Pública del Poder Judicial de la Federación han tenido que encarar el reto de capacitar en el nuevo sistema a defensores que garanticen a las y los trabajadores el acceso a procesos justos.

Por último, la operación del nuevo modelo de justicia laboral se respalda en la modernización tecnológica. Lo hace, en primer lugar, para ordenar sus archivos conforme a la legislación en la materia. En este inédito ejercicio de sistematización, cada hoja está siendo digitalizada, lo cual facilitará tanto a ciudadanos como a autoridades la consulta de documentos de interés público, tales como registros sindicales, reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos y los resultados de elecciones sindicales. A inicios de noviembre de 2020, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reportaba un avance del 76.7% en la digitalización de sus expedientes para su transferencia al CFCRL.

En segundo lugar, ya en varias entidades se está desarrollando la infraestructura que el nuevo modelo laboral requiere para su operación, con diseños arquitectónicos austeros, pero modernos y funcionales: salas especializadas para juicios orales, provistas de equipo para videograbar las audiencias y de tecnologías digitales no solo para notificar a las partes sino incluso para llevar etapas del proceso a distancia.

## B) REGISTRO LABORAL

Una segunda función del CFCRL es concentrar los registros sindicales y los contratos colectivos federales y locales. A primera vista, establecer una ventanilla única en la que los sindicatos tramiten asuntos administrativos parecería un asunto accesorio. En realidad, la transferencia de estas facultades a una sola institución con autonomía técnica y de gestión asesta un duro golpe a los mecanismos de control político de gobernadores y del Ejecutivo Federal, cuyas consecuencias a la fecha no se han alcanzado a dimensionar. Y es que en el pasado, trámites meramente administrativos, como las llamadas tomas de nota, el depósito de un contrato colectivo o el reconocimiento de la legalidad de una huelga eran utilizados por los gobernantes como un poderoso instrumento de control y sometimiento. A los

sindicatos leales se les premiaba y se les facilitaba la tramitación, mientras que a los disidentes se les obstaculizaba el ejercicio de su derecho a asociarse.

Precisamente el nuevo Centro tiene la función de consolidar la imparcialidad donde antes campeaba la discrecionalidad. Por ejemplo, si un sindicato quiere tramitar su constancia de representatividad, no hay lugar a interpretaciones: la autoridad registral procede a acreditar que cumple con todos los requisitos de la ley, entre los que destaca contar con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores de un centro de trabajo.

### C) NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la proliferación de contratos de protección patronal radica una de las principales razones por las cuales en las últimas décadas México asistió a un proceso de precarización laboral y a una disminución del poder adquisitivo de los salarios. Se trata de contratos que un empleador firma con un sindicato a modo sin que los trabajadores tengan conocimiento de ello. Los patrones suelen controlar a estas dirigencias sindicales por medio de prebendas. A cambio, estas dirigencias se comprometen a paralizar, incluso por la vía de la violencia, la defensa de derechos laborales, es decir, terminan por abolir el derecho a la sindicalización libre. El fin es el abaratamiento de costos empresariales a través de la evasión del cumplimiento de obligaciones laborales. Un factor que ilustra elocuentemente la simulación de la negociación colectiva asociada a esta cultura laboral son los miles de contratos depositados en las juntas que no cuentan con beneficios adicionales al piso mínimo que la ley señala, o bien, que apenas y los superan como una argucia para no ser considerados de protección patronal. Sadka (2018) estima que a nivel federal cerca de ocho de cada diez contratos colectivos caen en esta categoría.

El nuevo modelo laboral se propone revertir esta tendencia nociva a través de la negociación colectiva auténtica. Se trata de que a través del diálogo social se acuerden mejores prestaciones laborales y salariales, pero también se establezcan compromisos con la innovación y la mejora de procesos productivos y de capacitación, con el fin de incrementar la competitividad y las utilidades de cada empresa.

En adelante, todos los contratos colectivos de trabajo, incluidos los previamente existentes a la entrada en vigor de la reforma, tendrán que acreditar, en primera instancia, que las y los trabajadores pudieron conocer sus contenidos, y, en segunda instancia, verificar a través de una votación libre, directa y secreta que dichos contenidos cuentan con el respaldo mayoritario. En el marco de la transición al nuevo modelo laboral, todo contrato colectivo que no cumpla con estos requisitos, que jurídicamente llevan el nombre de legitimación, se considerarán por terminados. En estos casos se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato colectivo que hubieran sido superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo (Art. transitorio Decimoprimer). A su vez, el sindicato perderá en automático la

representatividad y los trabajadores podrán organizarse para negociar colectivamente un nuevo contrato.

Los artículos transitorios de la Reforma Laboral fijaron cuatro años a partir de la fecha de su publicación para que todos los contratos colectivos fueran legitimados. Para inicios de noviembre de 2020, un total de 216 contratos colectivos que cubren a 79 mil trabajadores ya habían cumplido con este procedimiento indispensable para ingresar al nuevo modelo laboral (STPS, 2020b). Si bien el plazo vence hasta el 2 de mayo de 2023, la mejor señal que sindicatos y empresas pueden dar para hacer patente su compromiso con la transición a la democracia laboral es realizarlo en cuanto antes.

Una vez cumplido este requisito, cada dos años se revisarán y actualizarán los contenidos de los contratos colectivos, los cuales tendrán que ser ratificados a través de una votación mayoritaria por parte de los trabajadores cubiertos. El propósito no es otro que desterrar negociaciones simuladas y a espaldas de los trabajadores.

### D) DEMOCRACIA SINDICAL

En la década de los noventa en México arrancó una transición a la democracia electoral que trajo consigo avances significativos en materia de derechos políticos y participativos. No obstante, el mundo del trabajo permaneció inmune –por no decir petrificado– ante el paso de este proceso transformador. Las y los trabajadores podían ejercer su voto para elegir a sus gobernantes, pero no podían ejercer tal derecho de ciudadanía laboral al interior de sus sindicatos.

Muchas de estas organizaciones dejaron de ser un instrumento de emancipación y se convirtieron en un instrumento de sometimiento debido a que a sus agremiados se les conculcó el derecho de elegir libremente a sus dirigentes. Elecciones amañadas, en asambleas a mano alzada, celebradas en contextos de coerción, amenazas y violencia, terminaron por secuestrar la democracia sindical.

La piedra angular del nuevo modelo laboral es el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores para elegir a sus dirigencias, validar el contenido de sus contratos colectivos, o para dirimir una disputa en torno a la titularidad del contrato colectivo entre dos o más sindicatos. Ahora será el trabajador desde la soledad de una mampara el que tome estas definiciones depositando su boleta en una urna. Para asegurarse que así ocurra, la empresa está obligada a proporcionar facilidades logísticas, espacios neutros y sobre todo a no intervenir en la contienda. Adicionalmente, cada proceso electivo podrá ser verificado por inspectores federales del trabajo o funcionarios del CFCRL, ya sea a solicitud de la dirigencia, de cuando menos el 30% de los afiliados o bien, de oficio (LFT, Art. 371 bis).

Las empresas honestas no deben temerle a la democracia sindical. Al contrario, elecciones libres brindarán mayor certidumbre y tranquilidad, pues les aseguran que en las

mesas de negociación tendrán en frente a líderes que verdaderamente representan a los trabajadores. En efecto, la legitimidad democrática es el mejor antídoto en contra de los sindicatos fantasma, los cuales de la noche a la mañana aparecen en una construcción o en un centro de trabajo con la amenaza de que si el empleador no cede a sus extorsiones, proceden a declarar huelga y detener sus actividades. Todo ello, sin que los trabajadores que dicen representar siquiera los conozcan. Ahora, previo a cualquier huelga, el sindicato deberá contar con una constancia de representatividad expedida por el CFCRL, documento que, como ya fue señalado, acredita que cuenta con al menos el respaldo del 30% de los trabajadores. Más aún, de acreditarse, el acto de extorsión podrá ser motivo para cancelar el registro de ese sindicato.

La Reforma Laboral también asegura que en un ámbito históricamente predominado por hombres, como son los sindicatos, cada vez haya más mujeres en cargos directivos. Para ingresar al nuevo modelo, los sindicatos deben incorporar en sus estatutos, entre otras cláusulas, la representación proporcional en razón de género, la cual significa, por ejemplo, que si el 40% de las agremiadas son mujeres, cuando menos 40% de los cargos directivos deben ser ocupados por ellas.

Si bien el plazo establecido en los artículos transitorios de la reforma para que los sindicatos armonizaran sus estatutos venció el 9 de abril de 2020, por motivos asociados a la emergencia sanitaria por Covid-19, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma exhortó prorrogar los plazos 17 días hábiles a partir de que la autoridad registral respectiva reanude términos y el semáforo epidemiológico de la entidad federativa se encuentre en verde. Una cifra alentadora es que a finales de octubre de

2020, 87.7% de los sindicatos con registro federal ya habían adecuado sus estatutos. Sin embargo, es indispensable redoblar esfuerzos para que los sindicatos con registro local se pongan al día.

Finalmente, es importante advertir que la mejor manera en que los gobiernos pueden contribuir en la democratización del mundo del trabajo es abstenerse de inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos. Solo así será posible dejar en el pasado los tiempos de las centrales corporativas oficialistas y de los dirigentes sindicales encumbrados desde el poder.

## E) LIBERTAD SINDICAL

El quinto y último baluarte del nuevo modelo laboral es la libertad sindical. Se trata del derecho de cada trabajador a pertenecer a un sindicato, de no pertenecer a ninguno, o bien, de constituir un nuevo sindicato, en un ambiente libre de amenazas. Este es un principio altamente aceptado a nivel global. Para muestra, 155 países han ratificado el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Asimismo, desde que en 1953 entró en vigor el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 167 países lo han ratificado (OIT, 2020). Fue hasta 2018 que México dejó de formar parte de una lista marginal conformada por alrededor de veinte países que no se habían sumado.

La tardanza con la que nuestro país arribó a esta cita histórica refleja el temor que prevaleció durante subsecuentes gobiernos a perder el control de las organizaciones de trabajadores. Durante décadas, la ausencia de libertad sindical fue uno de los principales pilares que sostuvo al corporativismo mexicano y a un sistema político

Tabla 4  
Modificaciones que deben realizar los sindicatos a sus estatutos

Tema	Contenido
Procesos de elección de directivas	Los estatutos deben establecer las reglas para que sus directivas sean electas mediante el voto, personal, libre, directo y secreto. Si los procedimientos no se apegan a esas reglas, carecerán de validez.
Procesos de consulta	Los sindicatos deben reglamentar el procedimiento para verificar que el contenido de los contratos colectivos de trabajo cuenta con el respaldo mayoritario de sus agremiados.
Rendición de cuentas	Los estatutos deben señalar la forma en que la directiva rendirá cuentas sobre la administración del patrimonio sindical, así como las sanciones que se impondrán a los dirigentes en caso de incumplimiento. Conforme a la ley, la rendición de cuentas deberá realizarse sobre una base semestral, haciendo entrega de la información a cada uno de los afiliados. Asimismo, el acta de asamblea en que se cumpla esta obligación deberá registrarse ante el CFCRL dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se realice la asamblea.
Proporcionalidad en razón de género	Los estatutos sindicales deben establecer que la integración de la directiva sindical se regirá por el principio de proporcionalidad en razón de género.

Fuente: Elaboración de Ernesto Gamboa y del autor con base en los artículos 358, 371, 373, 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo

autoritario. Quizás la máxima expresión de esta práctica tradicional fue la afiliación colectiva de trabajadores sindicalizados al partido político del oficialismo. No fue sino hasta 2007 cuando la ley electoral prohibió explícitamente a los sindicatos participar en este tipo de actos (Cofipe, 2008, Art. 352). Pese a tal restricción legal, en la actualidad esta práctica sigue siendo recurrente y es motivo de múltiples impugnaciones electorales.

Con la reforma laboral 2019, quedó prohibida la Cláusula de Exclusión por Separación. Es decir, los contratos colectivos de trabajo no deben establecer esta cláusula que tenía por objetivo aplicarla para expulsar a algún miembro del sindicato y consecuentemente se solicitaba a la empresa la rescisión de su contrato laboral. Si bien esta parte de la Cláusula de Exclusión se derogó en la reforma de 2012, en 2019 se consuma su prohibición (LFT, Art. 391).

La falta de libertad sindical no solo tenía repercusiones negativas a nivel macro, en el sistema político, sino también en el día a día de los trabajadores. Una práctica común es que los empleadores descuentan en automático las cuotas sindicales de los salarios de los trabajadores. Con la reforma, el trabajador puede solicitar que no se les descuente la cuota sindical (LFT, Art. 110). Si bien esta modificación eleva el poder de decisión del trabajador, debe reconocerse que no está exenta de controversias. Al interior del progresismo existe la preocupación de que en el contexto actual dicha enmienda tenga efectos contraproducentes, tales como reducir aún más el porcentaje de sindicalización o socavar los recursos que los sindicatos requieren para representar adecuadamente a los trabajadores en las mesas de negociación colectiva, tal como la evidencia apunta que ha ocurrido en los estados de la Unión Americana que han aprobado la ley denominada *Right-to-Work* (Manzo y Bruno, 2017).

## IV.

# MÁS ALLÁ DE LA REFORMA, EL CAMBIO CULTURAL

En resumen, con instituciones laborales profesionales e independientes y negociación colectiva verdaderamente representativa, la Reforma Laboral pretende mejorar las condiciones de trabajo y los salarios de millones de mexicanos y establecer relaciones laborales modernas y reguladas por el Estado de derecho.

Reglas de convivencia laboral claras que todos cumplan generarán mayor certidumbre y estabilidad en cada centro de trabajo. Esto atraerá más y mejores inversiones al país, lo que a su vez generará empleos de mayor calidad. Este es el círculo virtuoso por el que apuesta la Reforma Laboral.

Pero más que un cambio institucional y en las reglas del juego, la reforma debe concebirse como un cambio cultural. De poco o nada servirían los cambios legales si se acatan a medias o se dilatan con simulaciones y pretextos. Este avance mayúsculo solo tendrá sentido si los titulares de los nuevos derechos –las y los trabajadores– se los apropian y se organizan para ejercerlos. Por lo tanto, buena parte de la implementación tiene que ver con comunicar la reforma, explicar su relevancia, capacitar y sensibilizar a los operadores del nuevo modelo. Dicho en breve, se trata de cambiar las consciencias para cambiar las relaciones laborales.

En este camino, habrá muchas resistencias al cambio e inercias del pasado. Los más de cuatrocientos amparos interpuestos por sindicatos tradicionales en contra de la Reforma Laboral ya en su mayoría desechados o resueltos en contra de los promoventes por el Poder Judicial– son apenas el comienzo. Los ojos del mundo del trabajo están puestos sobre México, expectantes de atestiguar un proceso de transformación que, aparejado con otras políticas de bienestar, tiene el potencial de mejorar las condiciones de vida de millones de hogares.

Porque así como tras años de lucha México transitó a la democracia electoral y es el pueblo el que elige a sus gobernantes, corresponde ahora transitar a la democracia laboral, una en la cual las y los trabajadores, y solamente las y los trabajadores, sean quienes elijan a sus dirigencias sindicales. En pocas palabras, se trata de que el poder de los sindicatos regrese a sus titulares originarios.

## REFERENCIAS

- BENSUSÁN, Graciela y Kevin J. Middlebrook** (2020), "Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México", en *Foro Internacional*, LX, núm. 3, cuad. 241, pp. 985-1039
- Código Federal de Insituciones y Procedimientos Electorales (2008), en *Diario Oficial de la Federación*, 14 de enero de 2008. Consultado el 9 de noviembre de 2020 en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE\\_abro\\_14ene08.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_abro_14ene08.pdf)
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2019), "La recuperación gradual y sostenida de los salarios, eje estratégico de Conasami, incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024", *Boletín* Núm. 1-2019. Consultado el 10 de noviembre de 2020 en: [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444253/Bolet\\_n\\_001\\_2019.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444253/Bolet_n_001_2019.pdf)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2020a), *Evolución de las dimensiones de la pobreza 1990-2016*. Consultado el 10 de noviembre de 2020 en: [www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Evolucion-de-las-dimensiones-de-pobreza.aspx](http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Evolucion-de-las-dimensiones-de-pobreza.aspx)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2020b), "Coneval presenta información referente al Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza al cuarto trimestre de 2018". Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/Comunicado-02-ITLP-cuarto-trimestre-2018.pdf](http://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/Comunicado-02-ITLP-cuarto-trimestre-2018.pdf)
- KAPLAN, David y Joyce Sadka** (2011), "The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico", Banco Interamericano de Desarrollo, *Working Paper Series*, Núm IDB-WP-264, Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [works.bepress.com/david\\_kaplan/16](http://works.bepress.com/david_kaplan/16)
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (2019), *Informe de labores 2019*. Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/527435/Informe\\_de\\_Labores\\_2019.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/527435/Informe_de_Labores_2019.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de mayo de 2019
- MANZO, Frank, y Robert Bruno** (2017), "The Impact of "Right-to-Work" Laws on Labor Market Outcomes in Three Midwest States: Evidence from Indiana, Michigan, and Wisconsin (2010–2016)", *School of Labor and Employment Relations*, University of Illinois. Consultado el 30 de noviembre de 2020, en: [ler.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/03/RTW-in-the-Midwest-2010-2016.pdf](http://ler.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/03/RTW-in-the-Midwest-2010-2016.pdf)
- MARTÍNEZ, María del Pilar** (2019), "CJF ordena concentrar los amparos contra reforma laboral para agilizar el proceso", en *Diario El Economista*, 26 de noviembre de 2019. Consultado el 9 de noviembre de 2020 en: [www.eleconomista.com.mx/empresas/CJF-ordena-concentrar-los-amparos-contra-reforma-laboral-para-agilizar-el-proceso-20191126-0079.html](http://www.eleconomista.com.mx/empresas/CJF-ordena-concentrar-los-amparos-contra-reforma-laboral-para-agilizar-el-proceso-20191126-0079.html)
- MOLINA, Sergio** (2018), "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo.", en *Revista Mexicana de Juicios Orales*, año 1, núm. 2, pp. 77-120
- Organización Internacional del Trabajo, NORMLEX. *Information System on International Legal Standards*. Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1::NO::](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1::NO::)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020a), OECD Stat.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020b), *Additional leave entitlements for working parents*. Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [www.oecd.org/els/soc/PF2\\_3\\_Additional\\_leave\\_entitlements\\_of\\_working\\_parents.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf)
- SADKA, Joyce** (2018), "La Reforma Laboral en México: ¿Hemos perdido el camino?", en *Foro Económico*. Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [focoeconomico.org/2018/05/21/la-reforma-laboral-en-mexico-hemos-perdido-el-camino](http://focoeconomico.org/2018/05/21/la-reforma-laboral-en-mexico-hemos-perdido-el-camino)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020a), *Polígonos de estadísticas del sector*
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020b), *Sistema de registro de eventos para la legitimación de contratos colectivos de trabajo*. Consultado el 6 de noviembre de 2020 en: [legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx](http://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020c), *Sitio de Internet de la Reforma Laboral*. Consultado el 10 de noviembre de 2020 en: [reformalaboral.stps.gob.mx](http://reformalaboral.stps.gob.mx)
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá*. Consultado el 30 de octubre de 2020 en: [www.gob.mx/t-mec](http://www.gob.mx/t-mec)









## AUTOR

**Alejandro Encinas Nájera.** Politólogo por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y doctor en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Fue Director General de Investigación Estratégica del Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se desempeñó como Coordinador de Asesores, actualmente es titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales, donde funje como punto de contacto para la administración de los asuntos laborales de los tratados comerciales.

## PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert en México  
Yautepec 55 | Col. Condesa  
06140 | Ciudad de México | México

Responsable  
Yesko Quiroga | Representante en México

Coordinadora de proyectos  
Inés González

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

[www.fes-mexico.org](http://www.fes-mexico.org)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

## MÉXICO: LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA LABORAL



Diversos factores nacionales e internacionales tuvieron que confluír para que, tras décadas de lucha, la reforma que da inicio a la transición a la democracia laboral en México fuera promulgada el 1ro de mayo de 2019. El documento explica los fundamentos de un modelo laboral completamente novedoso, el cual prioriza la conciliación como vía para la resolución de conflictos laborales, y suprime el control discrecional del Poder Ejecutivo, tanto de la justicia laboral, como de la tramitología sindical.



En un periodo transitorio no exento de resistencias y confusiones, el autor reconstruye la realidad que se quiere dejar atrás y esclarece el horizonte de futuro que la Reforma Laboral se propone. Esto es, pasar de los contratos de protección patronal a una negociación colectiva auténtica que eleve la productividad y los salarios; de votaciones sindicales a modo y bajo contextos de coerción, al voto personal, libre, directo y secreto; y del control corporativo a la libertad sindical.



Se detallan los nuevos derechos y deberes de las personas trabajadoras y empleadoras, y se brindan elementos para que públicos amplios comprendan el potencial que estos cambios tienen en la reducción de desigualdades. Cambios que, para asegurar su éxito, deben trascender lo legal e institucional y arraigarse en el plano cultural.