



# Una vez más la reforma laboral se queda corta

por Adela Noemi Monroy Enriquez

Las reformas legislativas han buscado a lo largo de los años mejoras a los derechos y a la estructura social. Sin embargo, en ocasiones no han ido a la par con la realidad o han quedado cortas ante las nuevas circunstancias.

El 1° de mayo de 2019, la legislación laboral mexicana fue reformada con el propósito de ser un parteaguas para trabajadores, representantes sindicales y la parte patronal, en atención a lo estipulado por las reformas constitucionales realizadas en 2017.

Después de 70 años de rezago dichas reformas buscan incidir en temas de justicia laboral, derechos colectivos e individuales. No obstante, a pesar de encontrarse en el texto legal, su aplicación y funcionamiento, aún no ha rendido los frutos esperados para las personas titulares de los derechos.

Sumado que, ante el contexto global de la pandemia resaltan un sin número de deficiencias en nuestros sistemas de salud, social, económico, judicial, cultural y político para nuestras comunidades. Reflejando realidades distintas y la urgencia de cuestionarnos sobre el actuar de nuestras figuras jurídicas que, en la defensa de los derechos humanos laborales, hemos enarbolado. Los aspectos que buscaba ajustar la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019, ahora parecen ya no satisfacer del todo la realidad laboral de una nueva normalidad a la que nos enfrentamos. La justicia laboral no solo se verá más saturada de lo que ya estaba, sino que tendrá que migrar a una justicia digital en apego a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Los tribunales laborales tienen un plazo de cuatro años para iniciar su funcionamiento. Implicando que, ante los despidos injustificados, la modificación de las condiciones laborales de trabajo, los conflictos económicos de las empresas, etc. que desencadenó el virus SARS-CoV-2, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se vislumbró lejana.

La saturación de los tribunales laborales no solo se presenta en México, sino también en el resto del mundo. Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo, entre otros organismos, han llamado al diálogo social que, comprenda negociaciones y consultas entre representantes del gobierno, trabajadores y empleadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales que guiarán las relaciones de trabajo. Con el propósito de lograr consensos, a través de un proceso democrático, que aminoren los procesos judiciales.

Sin embargo, la propuesta de diálogo parte de realidades distintas al apego de los derechos humanos laborales: trabajo precario (en plataformas, outsourcing, a distancia, falsos independientes, etc.), trabajo en la administración pública, trabajo informal, trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas, trabajo de las mujeres, trabajo sin representación sindical auténtica, entre otros. Dificultando el respeto irrestricto de los derechos laborales estipulados en las normas nacionales e

internacionales y, presentando nuevas necesidades o incluso evidenciando las previas a esta pandemia de COVID-19.

Con todo ello, vuelven las propuestas de reformar, modificar y plasmar en las leyes más derechos y obligaciones para las partes. Retornan las discusiones y debates de especialistas de contar con más figuras jurídicas que den derechos a las personas trabajadoras en sus respectivos países; sin tener presente que, quizás lo que algunas buscan no es un reconocimiento como trabajadores o una formación de un sindicato, o bien, ni siquiera de un proceso judicial, sino más bien de un medio por el cual subsistir y llevar lo indispensable a sus hogares. Lo cual no les será otorgado en automático al reformar la legislación ni al existir un nuevo centro o dependencia que se encargue del cumplimiento a dichas normas.

Con el presente comentario no se pretende minorizar las reformas legislativas, pero si busca ver más allá de lo que pueden idealizar unas personas sobre las realidades de otras muy distintas a ellas. Sobre las exigencias y necesidades de no solo legislar, sino también de vigilar, aplicar y exigir el cumplimiento de los derechos estipulados en las leyes nacionales e internacionales. De corregir el actuar de representaciones simuladas y conseguir un equilibrio real entre los factores de la producción.

En los últimos meses el impacto a las relaciones laborales de la COVID-19 ha sido incluso mayor al impacto en la salud de la población en algunas latitudes. El aumento de desempleo, de cargas de trabajo, extensión de las jornadas, uso de las plataformas digitales, el empleo a través de las TIC, las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, extinción de las fuentes de empleo, el ejercicio responsable de la paternidad y maternidad en horarios laborales han sido algunas de las situaciones que han cambiado nuestras relaciones de trabajo y, que se ha discutido en su reforma (incluso de los propios contratos colectivos de trabajo). Empero ¿qué mecanismos y certidumbres les estamos dando a las partes?, ¿qué apoyos se están brindando a las fuentes de trabajo para mantener a flote sus puestos de empleo?, ¿qué justicia se está impartiendo para las personas que desde el inicio de esta pandemia no han encontrado una nueva manera de obtener un ingreso?, etc. Muchos cuestionamientos nos quedan por hacer, pero no solo desde el derecho.

Requerimos transversalidad con perspectiva de género en la legislación, aplicación y vigilancia de derechos, así como transparencia con nuestros sectores más vulnerables, porque legislar no está mal pero mal legislar no sirve de nada.

Es necesario que las reformas laborales se aterricen a la realidad y dejen de ser idearios, que en situaciones como la que enfrentamos no nos dan respuestas ni garantías del respeto de los derechos humanos laborales.

Hoy podemos aceptar actuar en atención a la emergencia sanitaria y de manera provisional intentar adaptarnos a algunas situaciones que nadie tenía previstas y que incluso podrían vulnerar algunos de nuestros derechos. Mañana, en la nueva normalidad, no podemos seguir improvisando y mucho menos violentando la dignidad de las personas trabajadoras.

*Adela Noemi Monroy Enriquez*  
Maestranda en Derecho, UNAM

\*Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.