

El Derecho de Asociación y Negociación Colectiva en una era disruptiva.

Siglo XXI a partir de la Reforma Laboral Mexicana.

Tomás Héctor Natividad Sánchez ¹

Introducción

Disruptivo es un cambio brusco del modo de hacer las cosas, es la interrupción o cambio determinante de una conducta o forma de realizar las cosas.

La era disruptiva en la materia y el derecho laboral, es la que produce una brusca ruptura con las normas y reglas que habíamos aplicado en el Derecho Laboral hasta ahora y más aun con los cambios motivados por la Pandemia generada por el Coronavirus del COVID 19 que inicio desde la declaratoria de la OMS del 11 de marzo de 2020, que sin duda impactara en las reglas laborales que regirán la reactivación económica en Mexico y en todo el mundo, por lo que debemos pensar los estudiosos de la materia, en la estructuración de las nuevas reglas, en las que ya no serán preponderantes las figuras y conceptos que han determinado a la relación del trabajo, como son la subordinación y la dependencia económica, y reflejadas en el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador, ante no solo la robótica y las nuevas tecnologías, sino del trabajo efectuado a distancia que ahora ha demostrado su efectividad y eficiencia y ha puesto en la realidad que no se necesitaban tantas personas para hacer lo que ahora un menor número realizan y que ya no son necesarios los amplios espacios y áreas de trabajo, que desocuparan las mismas, y el trabajo desempeñado a través y en las Plataformas digitales y en todas las nuevas variantes que ahora se presentan.

En México, estamos viviendo más que una estrategia de innovación disruptiva, más allá que un cambio innovador, un rompimiento con todo lo que había antes de ella, el mayor cambio desde nuestra Constitución Política de 1917 (hace 103 años) y del establecimiento de la primera Ley Federal del

¹ Abogado, egresado de la Escuela Libre de Derecho, en la Ciudad de México, México, **Socio fundador y Director General de la firma Mexicana "Natividad Abogados", S.C.**; Fue presidente de **la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE)** de México, por el periodo del 2002-2019; actualmente miembro del Consejo Directivo, **Presidente de la Sociedad Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** y **Vicepresidente de la Sociedad Internacional por América del Norte, Panamá y República Dominicana**; Miembro del Grupo Asesor en materia Laboral del Cuarto de Junto en la negociación del USMCA o T – MEC, (Tratado Internacional entre Estados Unidos, México y Canadá); miembro del Consejo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, por el Sector Empresarial desde 1980 a la fecha, en donde fue Vocero del Sector 17 años; y Consejero por parte del sector empresarial de la 3ª, 4ª, 5ª y 6ª Comisiones Nacionales para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas en 1985, 1996, 2009 y 2019 respectivamente;

Trabajo de 1931 (89 años) que construyo un sistema que funciono y le dio paz laboral al País durante ese lapso.

Los nuevos procesos, cambios a la Constitución Política del país, a los Tratados Internacionales, que ratificados por el Senado de la Republica son ahora ley Suprema y los cambios a la legislación laboral, y la nueva estructura de la impartición de la justicia laboral que se implican en todo lo aprobado desde el 24 de febrero de 2017 hasta al 1° de mayo de 2019, son realmente un cambio disruptivo profundo en el derecho laboral, en nuestro País.

Independientemente de lo señalado también estamos inmersos en los cambios tecnológicos y a la transformación que conlleva la revolución industrial 4.0, que se refiere a una nueva fase de la misma, que se enfoca en gran medida en la interconectividad, la automatización y los datos en tiempo real, también conocidos como **Manufactura Inteligente**, que integra la producción y las operaciones físicas con tecnología digital inteligente para crear un ecosistema más holístico (visión integral y completa del análisis de una realidad) y mejor conectado para las compañías que se enfocan en la manufactura y la administración de la cadena de suministros. Cada Compañía y organización la opera y operaran de manera diferente, todas enfrentan el mismo desafío, la necesidad de conectividad y acceso a información en tiempo real de todos los procesos socios, productos y personas.

En el ámbito del Derecho Laboral, los avances tecnológicos de la **Manufactura Inteligente** está aportando innumerables ventajas y nuevas oportunidades de corregir las desventajas que se suscitan en el día a día del mundo laboral, ello independientemente de los cambios derivados del replanteamiento de la nueva normalidad después de la crisis, que también están generando desempleo en las labores y trabajos que la tecnología ha ido rebasando y en actividades y oficios que por los avances de la ciencia y las nuevas modalidades del trabajo se han ido terminando, todo ello implica que la sociedad, no solo en México, si no en todos los países del mundo, tenga que adaptarse a estos cambios.

Los derechos colectivos del trabajo que integran el derecho de huelga, la contratación colectiva y la sindicalización o derecho de asociación, a partir de la Reforma Laboral Mexicana se han transformado y están en el proceso de adecuarse a las reformas que cambiaron toda su reglamentación y también deberán flexibilizarse ante la nueva realidad después de la Pandemia.

Derecho de Asociación y Negociación Colectiva a partir de la Reforma Laboral Mexicana para el siglo XXI en una era disruptiva

En el presente trabajo, me enfocare en su mayoría al Derecho de Asociación y a la Negociación Colectiva en México, abordando también cambios importantes en otros aspectos del Derecho Laboral Mexicano en la era Disruptiva a que estamos entrando en esta etapa del Siglo XXI.

La organización Internacional del Trabajo OIT², en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías:

- Libertad de asociación y libertad sindical.
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los señalados, son derechos universales y se aplican a todas las personas, en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico; dentro de estos derechos, especialmente los dos primeros han sufrido importantes cambios dentro de la legislación en México; estamos viviendo más que una estrategia de innovación disruptiva, más allá que un cambio innovador, un rompimiento con todo lo que había antes de ella, el mayor cambio desde nuestra Constitución Política de 1917 (hace 103 años) y del establecimiento de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 (89 años) que construyo un sistema que funciono y le dio paz laboral al País durante ese lapso.

Esos nuevos procesos, cambio al marco legal vigente y a la estructura e impartición de la justicia laboral que implica primero; las reformas a nuestra Constitución Política, la firma de dos Tratados Internacionales aprobados por el Senado de la República y la reforma a la Ley Federal del Trabajo que vivimos del 24 de febrero de 2017, al 1° de mayo de 2019, son realmente un cambio disruptivo profundo en el derecho laboral, ello independientemente de que también estamos inmersos en los cambios tecnológicos y a la transformación que conlleva la revolución industrial 4.0, también conocida como **Manufactura Inteligente; y los nuevos cambios que le imprimirá la reapertura a la nueva normalidad del trabajo después de la Pandemia del Coronavirus del COVIT 19.**

² Agencia 'tripartita' de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Las nuevas tecnologías y las nuevas realidades de la economía después de la peor crisis que ha vivido nuestra generación y las próximas, están revolucionando al mundo laboral mediante la creación de nuevas formas de trabajo, de organización, de gestión, de aumento en la innovación, inclusión y la integración mundial de los mercados laborales. Por lo tanto, si queremos referirnos al futuro del trabajo, debemos tener siempre presente que éste se encuentra condicionado por la tecnología, y las nuevas necesidades, ya que estos dos componentes, no se pueden concebir por separado.

Consecuentemente, las relaciones de trabajo no son ni serán lo que eran antes, pues esta revolución afecta a todo el mercado de trabajo, así como a las formas de organización de este e incluso a las competencias profesionales de los trabajadores.³

La disrupción del mundo laboral señalada, tanto legal como tecnológica, marca un parteaguas, un antes y un después de las Reformas Legales y del marco jurídico aplicable en nuestro País.

Para entender los cambios que ha sufrido el Derecho Laboral e México, es necesario abundar un poco en la historia:

Mexico fue pionero de los derechos sociales que se elevaron a rango constitucional en 1917 y fue un ejemplo de los mismos durante muchos años.

A partir de la Constitución Política en 1917, México tuvo por objeto modificar algunas formas de vida en la sociedad mexicana estableciendo a favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y reivindicación por los trabajadores mexicanos.

Nos rigió un marco legal desordenado durante los primeros 14 años de su vigencia, ya que de 1917 a 1929 el país solo tenía muy pocas industrias, mineras y textiles, el movimiento obrero estaba empezando a nacer, por ello no fue sino hasta la reforma Constitucional de 1929 que federalizo la materia del trabajo, que se estructuro en la primera Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana, es el fundamento de las garantías sociales, precursor y vanguardia de las leyes sociales con rango constitucional y que junto con la Ley Federal del Trabajo se convirtieron en una *Dura Lex*, aun más dura que la propia Constitución, que no podíamos tocar, ya que estaban resguardada por el enorme poder que adquirió el Sector Obrero en la conformación del Estado Mexicano, que con el Sector Campesino y el Sector Popular, fueron el trípode de la estructura del poder

que gobernó a México 71 años de 1929 al año 2000, en que se dio paso al cambio democrático en la primera magistratura del País.

México comprometió desde el año 1987 en la negociación del Tratado De Libre Comercio de Norte América (Canadá, Estados Unidos y México), el reformar sus leyes laborales, el mejorar la justicia laboral y cambiarla al Poder Judicial, del Poder Ejecutivo en donde se le había situado y hacerla más eficiente, pronta y expedita. Circunstancia que se fue dilatando más por razones de naturaleza política que por otro tipo de impedimentos.

Circunstancia que se ratificó como compromiso del país en el Gobierno del Lic. Enrique Peña Nieto dentro de las negociaciones del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica actualmente Tratado Integral y Progresivo de Asociación Transpacífico **TPP-11**, por lo que el 24 de febrero de 2017, se publicó la reforma constitucional a que me referiré más adelante.

A partir de ella se empezó la adecuación del derecho positivo vigente a la realidad social con el propósito de lograr la viabilidad jurídica en el Derecho del Trabajo, pero puedo afirmar sin temor a no equivocarme que nos pasamos.

En México los tres derechos colectivos fundamentales: **Sindicación, Huelga y Contratación Colectiva**, fueron controlados por el Poder Ejecutivo Federal y Estatal, con criterios que regulaban la vida sindical y el ejercicio de dichos derechos en forma eficiente y aunque fue criticada estableció una paz laboral por muchos años.

Actualmente México está enfrentando un gran reto; una destacada evolución o revolución en el Derecho Laboral Procesal ante los Jueces, colectivo e individual y un importante cambio, encarando 4 cuerpos legales que, analizaré dentro de este trabajo.

Para entender la importancia de estos cambios, en la era que estamos enfrentando, es necesario analizar y considerar la forma en que ha evolucionado el Derecho Colectivo en México y como nos hemos adaptado a estos cambios en esta nueva generación y evolución tecnológica que se está desarrollando en todas las Naciones y finalmente la nueva realidad derivada de la Crisis de Salud.

1. El primer cuerpo legal es el **Decreto** por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2017, bajo el Gobierno del presidente Enrique Peña Nieto.

El cambio más trascendental desde la constitución de 1917, el cual México da un giro en el tema del Derecho Laboral y la justicia laboral compete tres líneas fundamentales.

- i) **Cambio de la Justicia Laboral del Poder Ejecutivo**, la transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales formando parte del Poder Judicial, como sabemos es el poder del Estado encargado de impartir Justicia en la sociedad, mediante la aplicación de normas y principios jurídicos en la resolución del conflictos mediante los órganos judiciales o jurisdiccionales (Juzgados o Tribunales), quienes gozan de imparcialidad, autonomía y poder absoluto dentro de la Ley, sin embargo, en México las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron y serán durante el periodo transitorio, las encargadas de promover la paz social y la armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, otorgando transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales, basadas en la buena fe y dictando sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada, y aunque tuvieron carácter formal y material como impartidoras de justicia, durante 88 años y los que faltan del periodo de transición, estuvieron incorporadas al Poder Ejecutivo de la Federación, y no al Poder Judicial. Históricamente el Poder Ejecutivo asumía el papel de conciliador en los conflictos obrero - patronales y sin duda durante todos esos años en la justicia laboral se aplicaron criterios políticos o de conveniencia para el estado, o de abusos de abogados litigantes que convirtieron en un negocio la justicia laboral. Este es uno de los cambios más importantes derivados de la reforma laboral de mayo de 2019, esta nueva organización de la Justicia Laboral pretende dar agilidad y certeza jurídica a la justicia laboral, creando juzgados o tribunales laborales especializados y, en ellos la protección de los derechos humanos laborales, tanto en cuestiones individuales como colectivas.
- ii) **Creación de un Organismo Descentralizado** que regulará la Conciliación Laboral como instancia obligatoria y el control de los registros laborales, denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral CFCRL, en este se controlará todo el registro de Sindicatos Federales, Estatales, Municipales, de cualquier ámbito o radio de acción; la Creación del CFCRL implica también la creación de los Centros de Conciliación que deberán abrirse en todas las Entidades Federativas del País y tendrá como función además de conciliar, velar por los derechos laborales de los trabajadores y de los Sindicatos, mediante las funciones que tiene encomendadas; este Organismo será parte fundamental de esta nueva era que enfrentaremos en breve, pues su implementación dependerá de los presupuestos asignados a

la implementación de la reforma y a los avances tecnológicos, con que se cuente para hacer más accesible y eficaz la aplicación e impartición de la justicia laboral y del Derecho Colectivo Mexicano, en el que se aplicaran nuevos sistemas y reglas para el registro de los Sindicatos, así como para hacer profesional y ágil el proceso de conciliación y de los funcionarios conciliadores que habrán de aplicarla. Es nuestra conclusión que este proceso conciliatorio, ante funcionarios profesionales eliminara en alto porcentaje de las diferencias entre patrones y trabajadores y que solo pasaran al poder judicial un numero menor al 50% de las diferencias que se presenten.

- iii) **La reglamentación de la representación de los trabajadores** en la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo, la certeza en la firma, registro y depósito de los Contratos Colectivos, elección de dirigentes sindicales, mediante el voto de los trabajadores de manera personal, libre y secreta; en alguno supuestos con el voto directo de los mismos, que va más allá de la Reforma Constitucional y de lo comprometido por México en los Dos Convenios Internacionales signados a que nos referiremos a continuación.

2.- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Senado de la República el 20 del mes de septiembre de 2018 y que entró en vigor el 21 de septiembre de 2019.

De dicho convenio se desprenden cuatro temas importantes que dependen del País en que se implante y de la combinación de los otros derechos colectivos de trabajo y de cómo se reglamenten los mismos.

- Pluralidad de la contratación colectiva en los centros de trabajo y fuero sindical de los trabajadores, en México se tendrá la posibilidad de tener más de un sindicato en una Empresa y ello combinado con nuestro agresivo derecho de huelga, convierten a este convenio en un serio presagio de conflictos laborales a gran escala.
- Prohibición de todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo.

3.- Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá USMCA o T-MEC por su denominación en nuestro País, que fue aprobado por el Senado de la República el 19 de junio de 2019.

Tratado que ya fue aprobado por USA y por Canadá, y entrara en vigor en octubre de este año, por lo que este documento, que ya forma parte de nuestra legislación positiva y vigente, contemplando todos los cambios derivados de la Reforma Constitucional y aún más comprometió a México a formular la

reforma laboral con base en todos los puntos que se establecen en el Anexo, sobre todo en la representatividad de los trabajadores en donde se requiere el voto personal, libre y secreto en todos los supuestos: firma, revisión, terminación, titularidad y vigencia de los contratos colectivos de trabajo y la elección de dirigentes sindicales.

También tiene la finalidad de garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación y, promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral y la creación del Organismo independiente de Conciliación y Registro Sindical señalado.

Puntos importantes del anexo 23- A del T-MEC.

1. Proporcionar en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en la contratación colectiva o protección colectiva, y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección.
2. Establecer (i) una entidad independiente para la conciliación y el registro de acuerdos colectivos de negociación sindical y (ii) Tribunales de Trabajo independiente para la resolución de conflictos laborales.
3. Prever en sus leyes laborales, un sistema eficaz para verificar que las elecciones de los líderes sindicales se llevan a cabo a través de voto personal, gratuito y secreto de los miembros del sindicato.
4. Prever en sus leyes laborales que las disputas de representación sindical sean llevados a cabo por los Tribunales de Trabajo a través de una votación secreta, y no están sujetos a demoras.
5. Adoptar legislación de conformidad con la Constitución de México, requiriendo: a) la verificación por parte de la entidad que los acuerdos de negociación colectiva cumplen con los requisitos legales y b) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, mediante el ejercicio de un voto personal, libre y secreto, de los trabajadores.
6. Todos los acuerdos de negociación colectiva existentes deberán incluir un requisito de apoyo mayoritario, mediante el ejercicio del voto personal, libre y secreto de Trabajadores cubiertos por dichos convenios colectivos; todos los CCT existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigencia de la legislación.
7. Disponer en sus leyes laborales que un CCT negociado por el sindicato y los documentos o estatutos que rigen al sindicato se encuentran disponibles de forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, **proporcionar un sitio web centralizado que permita acceso público a todos los contratos colectivos vigentes.**

8. Los Estados Unidos, Canadá y México firmaron en relación a ese tratado dos anexos laborales el 23 A y el de resolución rápida de conflictos en donde sea cuestionada la independencia, democracia y libertad sindical.

4.- La Reforma a la Ley Federal del Trabajo Mexicana

Fue publicada el 01 de mayo de 2019, entrando en vigor el 02 de mayo del mismo año, en términos generales con una reglamentación transitoria para la implementación de todos los cambios que en ella se contienen. Dicha **reforma** dentro de sus cambios más relevantes se determina:

Transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales

- Transición de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas.
- Creación de un Organismo Público Descentralizado, que atenderá la conciliación y el registro laboral denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, (CFCRL).

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

En la nueva Ley Federal del Trabajo Mexicana, se establece con relación a este tema:

- Función conciliatoria;
- Función registral de asociaciones y organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo;
- Auxiliar en la verificación de la mayoría de trabajadores a través del voto personal, libre y secreto para la elección de directivas sindicales y el respaldo a los contratos colectivos de trabajo;
- Emisión de “Constancia de Representatividad”.

El voto personal, libre y secreto de los trabajadores, será obligatorio en los casos siguientes.

- a) Elección de dirigentes sindicales.
- b) Obtención de “Constancia de Representatividad”.
- c) Conflictos intersindicales (recuento).

d) Aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo y convenios de revisión.

Dentro de los puntos más relevantes se establece en los artículos transitorios de la reforma a la Ley Federal del Trabajo los siguiente:

1. Que con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto.
2. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.
3. La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.
4. Si al término del plazo fijado el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en la Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.
5. Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.

La evolución de la reforma laboral mexicana comentada, implica un ataque al tripartismo del que México fue defensor y baluarte ante todas las naciones, y puede lesionar el diálogo social, máxime si en nuestro país, las vías para una comunicación entre el sector obrero, patronal y gobierno son mínimas, principalmente en materia de Trabajo.

Bajo este escenario es de preverse los siguientes escenarios:

- a) El gobierno en turno deberá ir aprendiendo que el papel de mediador y conciliador que permita el dialogo social que requieren los problemas obrero/patronales, que implican valores más importantes que los derechos individuales y que si se atienden como debe ser, establecen el único camino para la paz social que debe prevalecer.
- b) Participación e incremento de grupos sindicales antagonistas (existen ya, más de siete) a las grandes centrales obreras como del viejo sistema corporativo sindical, CTM, CROC, CROM, CTC, COCEM y otros a quienes disputarán la administración de los contratos colectivos de trabajo en todo tipo de industrias y servicios, que antes vivían una paz laboral que nos permitió el desarrollo industrial del que México disfruta y no se diga en las que tradicionalmente han sido más conflictivas.
- c) Muchas empresas ya no necesitarán firmar contratos colectivos de protección o de no aplicación que se firmaban, no para violar derechos de trabajadores, sino para evitar ser extorsionadas por sindicatos que hacían de ello su negocio, aprovechando la rudeza de nuestro derecho de huelga, ya que ahora para emplazar a huelga, se deberá tener una constancia de representatividad expedida por el CFCRL.
- d) Aumento en los litigios y conflictos de los sindicatos del viejo sistema corporativo sindical, impugnando normas generales, sin ningún fundamento como lo son los Protocolos que están expidiendo las Autoridades en este lapso de transición, así como de sus decisiones de la Autoridad Administrativa actual.
- e) Las empresas deberán regresar al origen de las funciones de recursos humanos y relaciones laborales y a los objetivos básicos por los que nacieron y se crearon, la defensa de los valores del trabajo humano, de la permanencia y pertenencia en su trabajo, de las prestaciones sociales que hemos implementado en nuestros países, de los salarios bajos que ya no tienen sustento para permanecer y de los valores que implica el otorgamiento y reconocimiento de proporcionar a los trabajadores mejores y más eficientes prestaciones ligadas a la productividad que es lo único, que hace permanecer a la empresa privada, vigilando siempre el tomar en consideración las circunstancias particulares de cada empresa y de la necesaria subsistencia de las fuentes de trabajo.

Finalmente, además de lo comentado, la existencia y el contenido de políticas internas que regulen el empleo de las nuevas tecnologías va a ser decisivo para los tribunales Laborales y el nuevo Centro de Conciliación y Registro Laboral al momento de determinar el nivel de acceso y control que puedan tener al respecto.

La idea es crear empresas socialmente responsables y sostenibles que entiendan la Responsabilidad Social Empresarial como la única forma de hacer las cosas, debiéndose aliar con la tecnología y empezar a desarrollar una Responsabilidad Empresarial Disruptiva, así como la responsabilidad que adquiere el Gobierno con esta nueva era para hacer más ágil y efectiva la nueva impartición de justicia laboral en México.

CONCLUSIONES

Después del análisis que implican los cambios en los cuerpos legales analizados en el nuevo panorama Laboral de México, estamos en el derecho laboral, en una era disruptiva definitiva y brusca, que deberemos caminar con ella y lograr que lo bueno de la misma prevalezca sobre lo malo, complicado y mal reglamentado.

Para México, analizar junto con todos Ustedes, las Reformas al derecho laboral y sus efectos Frente al Futuro del Trabajo, debe considerarse que es lo más trascendente que ha pasado en México en los últimos 103 años.

Por todo lo anterior, debe quedar claro que, en México, ya estamos viviendo nuevas reglas laborales, para las que deberemos prepararnos para entenderlas, enfrentarlas y razonar que solo mediante el diálogo social y la corrección de lo que estaba mal, podremos hacer de México un País con una Justicia Laboral más pronta y expedita.

Sin embargo debe considerarse también, que las acciones más importantes para ello, son las que se lleven a cabo en cada empresa u organización sindical, de acuerdo a su naturaleza, estructura y ramo de actividad, con organizaciones sindicales con las que participen o con los trabajadores, y en ello resaltar valores y principios del trabajo humano, de la dignidad y el buen trato, de la pertenencia y permanencia en el empleo formal y en la solución de los problemas humanos, culturales, educativos y familiares de los trabajadores.

Con todos estos cambios, México están dando un buen paso, abriendo una oportunidad para crear nuevos empleos, bien y mejor pagados, para las nuevas generaciones, sin embargo, para tener una buena

calidad en el empleo y que no se vean mermados los derechos que corresponden a los trabajadores, es necesario implementar también educación, capacitación y cursos de actualización que permitan a nuestros trabajadores, que han demostrado ser de los mejores del mundo, el aprovechar las nuevas tecnologías para crear sus nuevos empleos en la economía formal, disminuyendo la informalidad, que es uno de los principales problemas de nuestro País.

BIBLIOGRAFÍA

- *Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 01 de mayo de 2019.*
- *Anexo 23-A; Tratado México-Estados Unidos-Canadá, (2018).*
- *Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado (2018).*
- *Alma Elena Rueda Rodríguez. (13 de abril de 2015). https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yj5mb3FZKyUJ:https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y_derechos/article/view/7215/9151+&cd=&hl=es&ct=clnk&gl=mx. Agosto de 2019, de Instituto de Investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México Sitio web: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yj5mb3FZKyUJ:https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7215/9151+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>*