

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.768>

La reforma laboral Mexicana y sus efectos en las empresas

The Mexican labor reform and its effects on companies

Víctor Manuel Piedra Mayorga

piedrinix@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1213-7632>

Universidad Autónoma de Tlaxcala

Sahagún Hidalgo – México

Rafael Granillo Macías

rafaelgm@uaeh.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1015-667X>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Escuela Superior de Ciudad Sahagún

Apan Hidalgo – México

Miguel Ángel Vázquez Alamilla

m_vazquez_alamilla@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5349-7522>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Tlahuelilpan Hidalgo – México

Raúl Rodríguez Moreno

raromo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8533-8024>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Tlahuelilpan Hidalgo – México

María Eugenia Alcántara Hernández

eugenia31702@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8799-8361>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Cd. Sahagún Hidalgo

Apan Hidalgo – México

Artículo recibido: 16 de junio de 2023. Aceptado para publicación: 30 de junio de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Los constantes cambios en las organizaciones derivados del uso de la tecnología, automatización de los procesos, cambios en las tendencias de los consumidores o mercados, globalización, innovaciones continuas, migraciones, la robotización ha hecho que las condiciones laborales cambien de una manera drástica, hay sectores que de manera tradicional contratar mucho personal y esto daba pie a la formación de sindicatos cuyo objetivo es mejorar las condiciones de los trabajadores a través de la negociaciones con la empresa o patrón, hoy la situación laboral ha cambiado y la readaptación de los trabajadores a su medio laboral ha traído consecuencias que han impactado en la vida laboral, ya que las empresas contratan servicios externos con el fin de evitar pagos o indemnizaciones (Pérez & Tron, 2021).

Palabras clave: trabajadores, sindicatos, aspectos legales

Abstract

The constant changes in organizations derived from the use of technology, automation of processes, changes in consumer or market trends, globalization, continuous innovations, migrations, robotization have caused working conditions to change drastically, there are sectors that traditionally hired a lot of staff and this gave rise to the formation of unions whose objective is to improve the conditions of workers through negotiations with the company or employer, today the labor situation has changed and the readaptation of workers to Their work environment has brought consequences that have impacted working life, since companies hire external services in order to avoid payments or compensation (Pérez & Tron, 2021).

Keywords: workers, unions, legal aspects

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Piedra Mayorga, V. M., Granillo Macías, R., Vázquez Alamilla, M. A., Rodríguez Moreno, R., & Alcántara Hernández, M. E. (2023). La reforma laboral Mexicana y sus efectos en las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 2428–2448. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.768>

INTRODUCCIÓN

La palabra “sindicato” proviene del vocablo griego *síndiky* que traduce “protector”, y era quien defendía a alguien durante un juicio en su contra, se llamaba *síndicos* a un grupo de cinco oradores de la democracia ateniense que abogaban por las antiguas leyes, en contra de las innovaciones, el sindicato se es importante para el desarrollo equitativo laboral y democrático dentro de la empresa u organización, si no existieran no habría igualdad de condiciones entre empresa y trabajador, las violaciones y opresiones estarían a la orden del día, (Ruiz, 2019), su creador en México fue realizado por el dirigente y político mexicano (OIT, 2021), Vicente Lombardo Toledano, quien dedicó su vida a la creación de sindicatos, revistas, universidades obreras, periódicos y partidos, tenía una concepción de la democracia popular cuyo eje y ejecutor era el Estado, no tienen fines de lucro, el sindicato es una asociación autónoma, con autonomía jurídica y normas sindicales (Pérez & Tron, 2021). La iniciación de un sindicato en México se puede realizar sin que exista una elección formal de representantes, cuando existan sindicatos rivales se pueden formar y disputar esta exclusividad, en cuyo caso el sindicato que representa a la mayor parte de la fuerza de trabajo es al que se le otorga el título de la negociación, los sindicatos fantasmas, generalmente firman contratos de protección con los patrones, lo que evita la formación de otros sindicatos en la(s) empresa(s), y, al mismo tiempo, hacen muy poco por representar los intereses de los trabajadores (Campos, 2017).

Estructura de los sindicatos (Espinoza, 2021)

- **Dirigente:** es el representante de los trabajadores.
- **Secretario General:** es responsable de la organización, sobre él recae la responsabilidad jurídica de la dirección, la administración y la acción sindical.
- **Secretaria de Trabajo y conflictos:** auxilia al secretario general, vigilará el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos y disposiciones de ley.
- **Secretaria de Organización:** es el área encargada de la organización interna del sindicato, tiene a su cuidado el archivo general de trámites y estadísticas laborales.
- **Secretaria de Acción Social:** atiende los problemas de seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo.
- **Secretaria de Educación:** elabora programas de cursos y eventos de capacitación sindical y política, educación cívica y orientación.
- **Secretaria de Finanzas:** es corresponsable con el secretario general del movimiento económico.
- **Secretaria de Actas:** es responsable del archivo de actas de las asambleas celebradas, leerá las actas de asamblea y dará fe de su aprobación.

Evolución histórica del sindicalismo en México (El 25 de diciembre es considerado en México el día del sindicato) (González & Gutiérrez, 2010):

El Sindicato de Mecánicos de Filadelfia fue el primer sindicato obrero en el mundo, estableciéndose dos años antes de Inglaterra.

El movimiento obrero surge en la revolución industrial por la falta de derechos de los trabajadores, jornadas de trabajo excesivas degradación de las condiciones de vida de los trabajadores, largas jornadas laborales, bajos salarios, fomento del trabajo infantil, negación de la ayuda económica para enfermedades, paro forzoso, jubilación o vejez, durante la década de 1830 y 1840 se fundaron asociaciones obreras en Alemania, Francia, España y Bélgica. y trabajo infantil.

Las primeras manifestaciones del movimiento obrero se plasmaron en el ludismo con la destrucción de la maquinaria por parte de los trabajadores, este término proviene del obrero

inglés Ned Ludd quien en 1779 destruyó un telar mecánico, el gobierno reaccionó prohibiendo asociarse a los obreros.

Las primeras formas de agrupación fueron las asociaciones mutualistas que proporcionaban a sus socios beneficios o protección por eventualidades en el trabajo o despido (Espinoza, 2021).

En 1865 aparecen los primeros grupos anarquistas los cuales serán dominantes durante todo el siglo XIX, la actitud de Juárez, Lerdo o Díaz, fue de combatir formalmente cualquier tipo de organización o lucha, la organización más importante de dicha época fue el Gran Círculo Nacional de Obreros de México formado en 1872, esta organización llegó a tener 8000 trabajadores artesanos y obreros de hilados y tejidos.

En 1876, surge la Confederación de Asociaciones de Trabajadores en México (CTM).

A principios del siglo XX surgen 2 movimientos sindicales, la huelga de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907 respectivamente, que tuvieron consecuencias fatales.

En 1912, se fundó el Departamento del Trabajo, y la Casa del Obrero Mundial, con ideologías anarquistas que aglutinan masas obreras que empezaban a sindicalizarse (Movimiento ciudadano, 2020).

En el siglo XX los sindicatos se dividieron en 3 corrientes mundiales: los comunistas integrantes de la federación Sindical Mundial, los socialdemócratas organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres, y los cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo

El 1° de julio de 1906 el periódico regeneración publica el programa y manifiesto del partido Liberal Mexicano la jornada laboral de ocho horas y un salario mínimo (González & Gutiérrez, 2010).

A partir de la revolución mexicana se empezó a gestar una alianza histórica entre los sindicatos y el Estado, lo que les dio fuerza política, y permitió una paz laboral, incluso a costa de los intereses obreros, y así se conformó un sistema corporativista o de consenso-control.

En 1918 nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), exigió que se reglamentara el artículo 123 constitucional, tuvo nexos con la American Federation of Labor, se alejó de las posiciones anarquistas y buscó una relación positiva con el Estado.

Lázaro Cárdenas apoyó la cláusula de exclusión y el rechazo de los sindicatos blancos.

En 1936 se fundó en México la Confederación de Trabajadores de México (CTM), para unificar a los trabajadores de toda la república para defender el derecho de huelga, de asociación sindical, de reunión, manifestación pública y reducción de la jornada laboral.

En 1951 surgió la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

Surge el movimiento ferrocarrilero en 1958 y el movimiento magisterial de 1958 en la que participaron maestros, intelectuales, obreros y profesionistas.

Surgió el corporativismo entendido como una negociación e intercambio de favores con el Estado, que protege a ciertos sindicatos y les otorga recompensas materiales, a cambio del apoyo electoral y político para el partido en el poder, por medio del "pacto de dominación", con reglas sancionadas y coercitivamente respaldadas que especifican quién obtiene qué en un momento dado.

En 1966 se fundó el Congreso del Trabajo (CT), integrado por 42 confederaciones, federaciones, sindicatos nacionales de empresa y gremiales, destacando: la CTM, CROM, Confederación

Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), Sindicato de Petroleros de la República Mexicana (STPRM), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Sindicato Nacional de Telefonistas de la República Mexicana, los sindicatos independientes del CT en México comenzaron en los años sesenta.

Los sindicatos “blancos”, surgieron en los años treinta, impulsados por los grupos industriales de Monterrey, para contrarrestar el crecimiento de la CTM, caracterizado por su adhesión a la política empresarial, sin afiliación partidaria (Movimiento ciudadano, 2020).

El Estado adoptó, a finales de la década de 1970, un papel menos preponderante en el manejo de la economía y de los servicios sociales, lo que repercutió en las condiciones de vida de la población (OIT, 2021).

En los años 80 con el alza en los precios internacionales del petróleo, se produjeron crisis fiscales en los gobiernos del mundo, que los obligó a adelgazar sus gastos dificultando el sostenimiento del desarrollo que impulsan, cuando se entra al libre comercio, se pasó a una producción flexible y en series pequeñas, con ello el trabajador especializado en una sola actividad se vuelve multifuncional con formas nuevas de contratación y subcontratación (González & Gutiérrez, 2010).

Los sindicatos fantasmas fueron creados por la empresa en colaboración con líderes, para impedir que los trabajadores creen el suyo y defiendan sus derechos.

En 1982 inicia un modelo de crecimiento económico antinacional, proimperialista y de una política gubernamental de endeudamiento externo, los sindicatos empezaron a desarrollar iniciativas novedosas de resistencia con salarios de emergencia independiente de las revisiones salariales contractuales (Espinoza, 2021).

Desde 1989 y de manera constante, el movimiento sindical mexicano se ha debilitado tanto que, en la actualidad, tan solo cerca del 5% de la población económicamente activa está organizada sindicalmente.

Del año 2000 al 2016 ha existido mucha controversia con el sindicalismo por la gran corrupción que se generó, en este periodo los trabajadores eran representados por funcionarios del mismo gobierno, dejándolos totalmente indefensos en la aplicación y conquistas sindicales que ganaron en el tiempo, los representantes se enriquecieron, recibieron beneficios materiales y económicos por parte del gobierno o empresa y propiciaron la violación de los derechos de los trabajadores.

Actualmente los sindicatos están en una conformación legal y honesta de sus integrantes que respondan a las nuevas necesidades laborales, exista adaptación y legislación coherente con el teletrabajo, el outsourcing y apoyo a los trabajadores, se les de capacitación constante y existan mejoras para su mejor desempeño, además de permitirles lograr un retiro digno, una pensión o jubilación que les permita tener una mejor calidad de vida (Bosch, 2021).

Objetivo

Analizar el papel de los sindicatos mexicanos en la actualidad y los efectos de la Reforma Laboral en la productividad y permanencia de las empresas en el mercado.

METODOLOGÍA

El estudio es cualitativo, descriptivo y se desarrolla con la intención de conocer cuál es el impacto de la Reforma Laboral en México a partir de este gobierno mexicano, a partir de la obtención de

datos en medios informativos, internet, Encuesta nacional de ocupación y empleo, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y entrevistas a algunos trabajadores sindicalizados.

DESARROLLO

La situación actual del mercado laboral es marcada por la precarización laboral, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección, gentrificación, trabajadores temporales, empleos mal remunerados, personas que nadie quiere emplear, desempleados o empleos precarios, desregulación creciente de los mercados de trabajo, jóvenes sin convicción sindical para apoyar, reforzar o formar sindicatos, aumento en la subcontratación de actividades, han dado paso al surgimiento de jornaleros urbanos (ONU, 2006). Esta situación laboral inicia a partir de los nuevos modelos de producción desde la revolución industrial que han afectado de manera negativa y poco positiva la situación laboral de los trabajadores, la reforma laboral propuesta por el actual gobierno mexicano tiende a modificar el horario, salario, las vacaciones y dar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal abriendo el camino a verdaderas relaciones laborales con sindicatos nuevos, que realmente sean aceptados por los trabajadores y no impuestos, democráticos y con libertad sindical.

La función principal de los sindicatos es reducir la incertidumbre, negociar los contratos colectivos, minimizar los costos de transacción y asegurar la permanencia de las empresas en el largo plazo, fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo y negociaciones relacionadas con el trabajo, aunque actualmente ha perdido fuerza debido a factores cíclicos globales, estructurales y político-institucionales, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, sin estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, constituirse en federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas (Ruiz, 2019), el mercado laboral actual conlleva a:

- La reconversión económica manufacturera.
- Trabajadores independientes o dispersos en el sector de servicios.
- Incremento del empleo temporal no registrado.
- Cadenas comerciales mundiales compitiendo entre sí por ganar más mercados, venden ya casi todo tipo de productos y afectando al comercio local hasta lograr su cierre definitivo.
- Cambio del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y la política de privatizaciones.
- El nacimiento de una nueva clase obrera más joven sin tradición sindical, extremadamente móvil.
- La negación de muchas empresas de contratar a gente mayor de 40 años, lo que propicia una migración de sus lugares de origen hacia centros de trabajo u orillándolos a crear sus propios negocios o vivir del trabajo informal.
- El crecimiento del sector informal.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XVI consigna que tanto trabajadores como empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y formar asociaciones o sindicatos profesionales, el artículo 355 de la Ley Federal de trabajo mexicana, menciona que la función de un sindicato está enfocada en el desarrollo de la comunidad, con principios de igualdad social, respeto a la libertad (Ruiz, 2019), búsqueda de mejores niveles de vida y la formación de una nueva cultura laboral, los grupos sindicales se conforman de la siguiente manera (artículo 360 de la LFT).

Gremiales

Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa

Formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa.

Industriales

Formados por trabajadores que presten sus servicios o 2 o más empresas de la misma rama industrial.

De patronos.

De empresas varias.

De Trabajadores independientes.

Principales líderes sindicales mexicanos (véase cuadro 1).

Tabla 1

Líderes sobresalientes mexicanos

Fidel Velázquez: fundó la CTM en 1936, en 1937 desplazó a la izquierda encabezada por Vicente Lombardo Toledano.	Vicente Lombardo Toledano: considerado como el primer líder sindical mexicano, fue miembro de la sociedad de conferencias y conciertos cuya meta era propagar la cultura entre los estudiantes universitarios, fue secretario general de la CTM de 1936 a 1940 y vicepresidente de la Federación Sindical Mundial.	Fernando Amilpa: es uno de los 3 líderes que ha tenido la CTM junto con Fidel Velázquez y Vicente Lombardo Toledano.	Jesús Yuren: fue organizador, financiero y negociante fue señalado como el hombre que llevó más elementos a la CROM y CTM.
Leonardo Rodríguez Alcaine.	Joaquín Gamboa Pascoe: abogado, líder sindical y político, militante del PRI y secretario general de la Confederación de Trabajadores de México.	Carlos Romero Deschamps: inicia en el año 1993, estuvo involucrado en el Pemex Gate que fue el apoyo financiero del sindicato petrolero para Francisco Labastida Ochoa, candidato del PRI en el año 2000, le aportaron 580 mdp, con ello la PGR solicitó el desafuero de los líderes sindicales y legisladores federales.	Víctor Fuentes del Villar, Rodolfo G. González Guzmán, Isaías González Cuevas y Carlos Aceves del Olmo.

El sindicato debe vigilar el respeto de los derechos de los trabajadores, el cual se ha ido perdiendo a lo largo del tiempo convirtiendo a estas organizaciones en una excusa para obtener beneficios y riquezas para sus líderes por medio de las cuotas sindicales de sus integrantes (OIT, 2021),

fomentando la corrupción considerada como la entrega o aceptación de dinero o regalos para conseguir un trato favorable o beneficioso, especialmente si es injusto o ilegal. La unión de por lo menos tres sindicatos locales o regionales forma una federación, las federaciones nacionales están constituidas de por lo menos 20 sindicatos estatales, (Pérez & Tron, 2021).

El 28 de noviembre de 1998 en la Ciudad de México se creó la Unión Nacional de Trabajadores que integra a más de 150 sindicatos y 1 300 000 trabajadores afiliados, esta situación ha forzado a la nueva central a asumir un programa que se declara abierto en contra de la política económica del estado (Movimiento ciudadano, 2020). En la actualidad existen más empresas que trabajadores sindicalizados, en marzo 2023 están registradas 4.9 millones de PYMES en el país, con un número de trabajadores sindicalizados de 4 millones 869 mil 45 personas, de acuerdo con cálculos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), basado en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, actividades y formular su programa de acción, de las 3 mil 347 agrupaciones de trabajadores que tiene registradas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el ámbito federal, 47 son confederaciones o centrales obreras; 532 federaciones y 2 mil 768 organizaciones sindicales, que concentran a más de un millón 904 mil trabajadores. Las cuatro principales centrales obreras: Confederación de Trabajadores de México (CTM) Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), el 86% de la población asalariada en México no está afiliada a un sindicato, según el Observatorio de Trabajo Digno (OTD), 14%, está en medio de una lucha para democratizar la organización sindical a la que pertenece, o para solidarse de ella y crear una nueva e independiente (ONU, 2006). Los cuatro escenarios futuros para los sindicatos (Bosch, 2021) (véase figura 1).

Figura 1

Escenarios futuros de los sindicatos



Marginación



Dualización



Sustitución



Revitalización

Hoy se enfrentan a su extinción pues la iniciativa privada y el gobierno están contratando trabajadores por honorarios y sin prestaciones, mientras que crece el outsourcing al grado que en algunas entidades supera ya el 25% del personal ocupado, afectando con ello la estabilidad de los trabajadores, la rotación y la evasión de pagos por antigüedad laboral, con ello al contratar el outsourcing evitan pagos por concepto de salarios, utilidades, aguinaldos o indemnizaciones por antigüedad en la empresa. El CT es promovido desde gobierno, en alianza con el Estado (Ruiz, 2019), respetando la autonomía de cada sindicato, la coalición con el PRI permitió al movimiento obrero tener una posición privilegiada y los controles estatales fuertes sobre las huelgas, sumado a ello la corrupción de sus líderes a veces intocables y con poca representatividad, limitando la defensa de los derechos de los trabajadores, surgiendo además sindicatos fantasmas o de protección, las empresas con este tipo de sindicatos tienen contratos flexibles, con trabajadores subcontratados y eventuales, rotación interna, utilizan mecanismos de cooptación (designación de las vacantes de una corporación mediante el voto de los integrantes de la misma) refinados para que la vida personal y familiar del trabajador esté ligada a la empresa, (OIT, 2021), además de la degradación laboral de la jornada, asignación de tareas no relacionadas con su especialidad, riesgos de salud, incertidumbre, bajos ingresos, trabajos de tiempo parcial,

discriminación salarial, reducción de la protección social, restricciones en prestaciones, desempleo o nula oportunidad de jubilación.

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, promueve el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación y aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, con la implementación de la Reforma Laboral con la cual se devuelve el poder legítimo a los trabajadores a través de un manejo honesto y efectivo en la defensa de sus intereses, (González & Gutiérrez, 2010). El 86% de la población asalariada en México no está afiliada a un sindicato, el resto, 14%, está en medio de una lucha para democratizar la organización sindical a la que pertenece, o para soltarse de ella y crear una nueva e independiente.

Reforma laboral en México

Esta Reforma Laboral ha logrado más oportunidades de empleo, más productividad, protección a los derechos de los trabajadores y mejor acceso a la justicia laboral, se han reducido a dos los contratos temporales y la creación de un nuevo esquema estructural y del mecanismo denominado RED, desde el 1 de enero de 2023, se ha considerado (Bosch, 2021), los siguientes puntos (véase cuadro 2).

Tabla 2

Puntos sobresalientes de la reforma laboral mexicana

Aumento del periodo de vacaciones, de seis a doce días de vacaciones continuos desde el primer año de labores.	Mayor democracia sindical basada en la participación de la fuerza laboral.	Garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
Presunción de un contrato indefinido como regla general.	Desaparición contrato de obra o servicio.	Nuevos contratos de duración determinada.
Nuevos contratos formativos.	Se potencia el contrato fijo-discontinuo.	Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.
Se pretende reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, los aumentos salariales en los últimos cinco años, del 20% para 2023, del 22% en 2022, del 22% en 2021, del 15% en 2020 y del 20% en 2019.	Los nuevos ERTES (Sigla de expediente de regulación temporal de empleo, procedimiento legal al cual se acoge una empresa para suspender temporalmente contratos de su plantilla o reducir las jornadas laborales).	Endurecimiento en las sanciones en materia de contratación temporal, la cuestión es limitar a un año el pago de salarios caídos, los despidos baratos, despidos a juicio del patrón u omisiones en pagos por hora.

Tipos de contrato

- Contratación temporal: desaparecen el contrato de obra o servicio determinado.
- Contratos por circunstancias de la producción como un incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que, aun siendo actividad normal, genera un desajuste temporal, incluyendo aquellos que derivan de vacaciones anuales, no podrá exceder de los seis meses (ampliable a doce por convenio colectivo sectorial).
- Única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.
- Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada, duración máxima a noventa días por año natural.

- La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos.
- Contrato para sustitución de personas trabajadoras.
- Para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional (se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución) o para cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección (no por un periodo superior de tres meses).
- Con la conversión de los contratos temporales en indefinidos, bastará con 18 meses de empleo en un período de 24, aplicándose este plazo, igualmente, cuando se produzcan supuestos de sucesión empresarial o subrogación empresarial.
- Cuando se incumpla la normativa temporal adquirirán la condición trabajo fijo.
- Los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se registrarán por la normativa precedente hasta su duración máxima.
- Los contratos para obra y/o servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 se registrarán por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

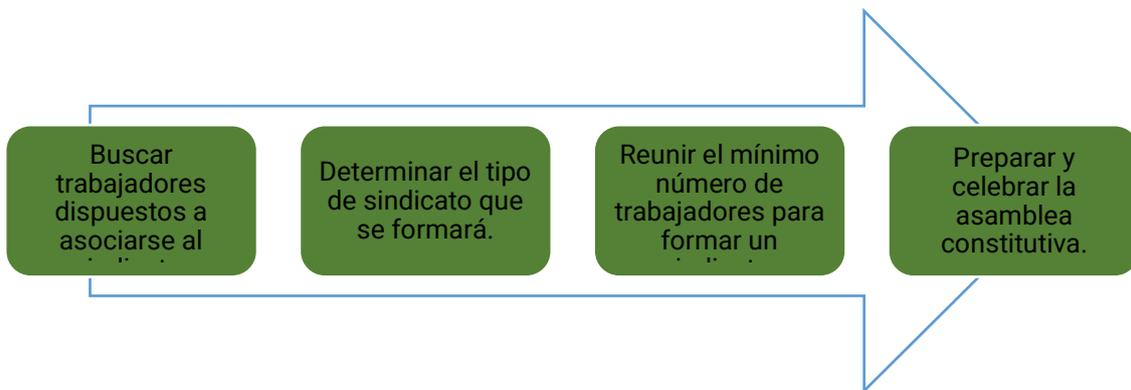
Los contratos formativos se establecerán a partir del 30 de marzo de 2022:

- Contrato de formación en alternancia para compatibilizar la actividad laboral con los procesos formativos profesionales, se podrá realizar con personas que carezcan de calificación profesional, su duración será mínimo de tres meses y máxima de dos años.
- La jornada laboral no podrá ser superior al 65% en el primer año y al 85% en el segundo de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, a la jornada máxima legal, por ella recibirán una retribución adaptada al convenio que no podrá bajar del 60% el primer año y del 75% el segundo.
- Cuando exista un contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios viene a sustituir al contrato en prácticas, la duración mínima será de seis meses y la máxima de un año.
- Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios correspondientes o cinco años en caso de personas con discapacidad, la retribución en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Deberán contar con un plan de formación práctica y seguimiento tutorial.
- Los contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje, concertados antes del 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables, según la normativa vigente, hasta su duración máxima.
- El contrato fijo-discontinuo reconoce la antigüedad en las relaciones laborales y no solo los periodos efectivamente trabajados.
- Para las tareas de carácter estacional mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; entre la ETTs (su actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados) y la persona contratada para ser cedida.
- En el sector de la construcción las contrataciones deben efectuarse a través del contrato indefinido, desapareciendo el contrato fijo de obra, al finalizar la obra, la empresa tendrá la obligación de efectuar una propuesta de recolocación.
- Transcurrido un año las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales, si no se logra un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

En cada empresa sólo podrá constituirse un sindicato u otra organización cuando se trate de agrupamientos de más de uno y menos de veinte trabajadores, se constituyen a partir de (véase figura 2):

Figura 2

Constitución de los sindicatos



Los sindicatos de trabajadores, de patronos, de gremios con trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, se deben constituir a través de una asamblea en presencia de un notario público que da fe al agrupamiento de su formación sindical, con el número de trabajadores que exige la Ley (quórum), deben de tener las siguientes cualidades:

- Ser representantes de los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador.
- Sus integrantes tienen más de catorce años.
- Se pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

Los sindicatos son regulados en México por la Ley Federal del trabajo en los siguientes artículos

Artículo 16: para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Artículo 364: deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía.

Artículo 356: es una asociación de trabajadores o patronos constituida sin finalidades lucrativas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Artículo 365: los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado.

Artículo 371: los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, no pueden ingresar en los sindicatos, los trabajadores de confianza.

Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Para dar fiel seguimiento al contrato colectivo de trabajo y evitar violaciones, se nombran delegados sindicales que trabajen en la empresa, ser mayor de 18 años, con mínimo de 6 meses trabajando dentro de ella y no formar parte de la dirección de la empresa o ser su administrador. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas e Institutos Armados de carácter militar.

Revisión del modelo de ERTES (Un ERTE o Expediente de Regulación Temporal de Empleo es una medida que toman las empresas y consiste en suspender o reducir temporalmente los contratos de sus trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor, existe la posibilidad de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente contará con una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación y exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Los ERTES añaden el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa, pondrán alcanzar exoneraciones de hasta el 90%, condicionadas también a la realización de acciones formativas, se crea el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo con dos modalidades:

Modalidad Cíclica

Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

Modalidad Sectorial

Cuando se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Tendrá una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

La paradoja laboral es que existen trabajadores pobres en empresas modernas, inestabilidad e incertidumbre en el presente y el futuro de la vida cotidiana de muchos asalariados (Senado, 2002), con una posición de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad, por el contrario el trabajo decente cuenta con contrato, protección social, libertad de asociación, prestaciones, un salario que permita superar la pobreza y condiciones seguras que no pongan en riesgo la salud e integridad del trabajador (Castro & Huesca, 2007).

Funcionalidad de los sindicatos

- A partir del fordismo, las empresas aceptaron la existencia de los sindicatos, condicionada a que controlarán a sus miembros para que colaboran con sus planes elevando la productividad, a cambio de beneficios salariales, originándose la clase obrera, caracterizada por la miseria extrema y una inseguridad total.
- Elevar los salarios y condiciones laborales.
- Protegen a sus agremiados de la pérdida del empleo y baja de salarios reales, pero los no sindicalizados se ven mayormente afectados, al no tener quien los represente y defienda.
- Los sindicatos utilizan la huelga como un derecho para negociar mejores condiciones laborales.
- Negocian las condiciones laborales de manera grupal, una negociación colectiva puede elevar o reducir la productividad.
- Apoyan la estabilidad laboral.
- Participación en la toma de decisiones.

- Mejoran la productividad de las empresas, dependiendo de relaciones específicas en cada caso.
- Generan identidad y conciencia organizacional cimentada en percepciones, tradiciones, costumbres, valores, propósitos colectivos, capacidad de aprendizaje.
- Se adecuan a un ambiente de riesgos y oportunidades en el entorno global actual.
- Asumen el rol de contestatarios y funcionales o sistémicos, cuando son contestatarios obedecen a las fases iniciales tensas, entre las relaciones obrero-patronales y cuando son funcionales logran arreglos no sólo con las empresas, sino con partidos y gobiernos, basados en reclamos sociales, económicos y políticos que trascienden el ámbito de la empresa, a cambio de comprometerse económica y políticamente.
- Contribuyen a una acumulación de capital, y con ello a obtener una mayor parte de las ganancias derivadas de ello.

Después de la segunda guerra mundial hubo mayor regulación del mercado laboral, contratación colectiva y un sistema de seguridad social robusto para los trabajadores, mismo que inició su declive en los años setenta (Fairris, 2007).

La situación sindical en los recientes gobiernos

Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) en 1989, durante los primeros días de su gestión, encarceló al líder petrolero Joaquín Hernández Galicia, La Quina, acusado de posesión de armas de uso exclusivo del Ejército, removió a Carlos Jonguitud Barrios, líder del SNTE, a quien sustituyó por Elba Esther Gordillo, lo que representó una intromisión a la vida sindical, se incrementó el desempleo y la inflación, lo que erosiona el salario real, se continuó con la negociación entre las centrales obreras, los empresarios y el gobierno, mediante la figura de los pactos, la CTM representada por Fidel Velázquez Sánchez, se disciplinó de nuevo con el régimen, apoyó la política económica y pactó, junto con la Confederación Patronal de la República Mexicana, el Acuerdo para una Nueva Cultura Laboral, al cual se unieron la CROC, la CROM y la Federación de Trabajadores Bancarios, en el cual se aceptaba que los trabajadores tendrían que hacer un esfuerzo por mejorar su productividad sin exigir remuneraciones superiores a las que la empresa estuviera dispuesta a ofrecer, desalentar el uso de la huelga como mecanismo de negociación, y sustituirla por el diálogo y la concertación.

Con Vicente Fox Quesada (2000-2006), hubo una posición conciliatoria con los sindicatos afines al PRI y se alió con la lideresa del SNTE, Elba Esther Gordillo, hubo un sustentó de la política laboral en las organizaciones que fueron la base del corporativismo priista (Barajas, 2020).

Felipe Calderón Hinojosa persiguió a varios líderes sindicales como Napoleón Gómez Urrutia, secretario general del SNTMMSRM, con Luz y Fuerza del Centro (LYFC), con lo que se inició un conflicto con el SME, otros sindicatos conservaron sus beneficios, como el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, el STPRM, que detenta el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el SNTE.

Enrique Peña Nieto (2012-2018), los sindicatos si no estaban con el gobierno en turno, estaban en contra de él. Elba Esther Gordillo, quedó presa bajo cargos de enriquecimiento ilícito y lavado de dinero, regresó al poder en 2012 y tomó revancha de que el Partido Nueva Alianza, las diferencias en torno a la reforma educativa, tanto de la CNTE como del SNTE, fueron para controlar la política educativa, la asignación de las plazas de los profesores y los esquemas de evaluación y promoción, Nieto hubo 19 huelgas en la industria mexicana (Campos, 2017).

Andrés Manuel López Obrador reformó la ley laboral a partir del 23 de julio del 2023, en ella se devuelve el poder de los sindicatos a quienes son sus verdaderos titulares, pero este cambio legal solo será efectivo si los trabajadores se los apropiaron, han sido 24 paros de labores en diferentes áreas de desarrollo económico, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El sector terciario es el que tiene la mayor tasa de sindicalización, la precariedad laboral se manifiesta a través de (véase cuadro 3).

Tabla 3

La precariedad laboral en México

El conflicto laboral es cualquier conflicto o diferendo que resulta de un desacuerdo entre un sindicato y el empleador o asociación de empleadores concerniente a la determinación de las cláusulas y condiciones de trabajo.			
El 86% de la población asalariada en México no está afiliada a un sindicato, según el Observatorio de Trabajo Digno (OTD). El resto, 14%, está en medio de una lucha para democratizar la organización sindical a la que pertenece, o para soltarse de ella y crear una nueva e independiente.			
Existe inseguridad, inestabilidad, condiciones laborales pobres, pago insuficiente y falta de protección.	No hay permanencia ni está protegido por la legislación laboral o la protección social.	Falta de control del trabajador sobre sus condiciones (tanto en la duración de la jornada, como de los estándares de salud), se relaciona con la condición de menor poder del trabajador frente al empleador, sin reparar en las condiciones del ambiente, o del lugar.	Existen riesgos para la salud, la degradación de la situación del trabajo, baja educación. Políticas de flexibilidad laboral y debilidad de la organización sindical
Tipo de contratación o no hay contratos escritos por un tiempo definido.	Indefensión ante las relaciones salariales por el uso de la fuerza de trabajo.	La capacidad de acceder a un salario, satisfactorios y determinar su privación material potencial.	Hay poca posibilidad de obtener prestaciones o beneficios de seguridad social, seguro de desempleo y reducción de prestaciones laborales.
Degradación de las condiciones laborales.	Imposibilidad de acceder a la jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, obra social e indemnización por despido.	Inserción en ocupaciones marginales, participación intermitente en la actividad laboral y condiciones contractuales débiles.	Paga por debajo del salario mínimo que no permite tener acceso a productos de la canasta básica, hay alimentación deficiente, pobre educación, riesgos en la salud y sin acceso a una vivienda digna.
Se prohíbe la subcontratación, excepto en los casos de servicios	Se elimina la posibilidad de tomar la deducción para efectos del impuesto sobre la renta (ISR) o el	Las empresas puedan subcontratar, exclusivamente a servicios especializados, ejecución de obras	Participación de los Trabajadores en las Utilidades, tendrá como límite máximo tres meses del salario del

<p>especializados (los cuales aún están por determinarse).</p>	<p>acreditamiento para efectos del impuesto al valor agregado (IVA) de los pagos por servicios prestados en esquemas de subcontratación laboral.</p>	<p>especializadas, o bien servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa.</p>	<p>trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, cualquiera que sea más favorable para el trabajador.</p>
<p>La subcontratación de servicios especializados deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato, la empresa que subcontrata con una contratista que incumpla con sus obligaciones, será responsable solidario en relación con los trabajadores subcontratados, los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo.</p>	<p>Autorización de la Secretaría del Trabajo: para prestación de servicios especializados, el permiso deberá renovarse cada tres años, se debe expedir las reglas para la autorización a prestadores de servicios especializados dentro de los 30 días siguientes a la vigencia de la reforma, y dichos prestadores deberán obtener la autorización dentro de los tres meses siguientes a la publicación de las reglas, se creará un padrón de empresas autorizadas y serán las únicas que podrán contratarse para el servicio de servicios especializados.</p>	<p>Sustitución patronal: deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto, de empresas que operan bajo un régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento, durante el plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigencia de la Reforma, siempre que la persona contratista transfiera a la persona beneficiaria a los trabajadores de que se trate en dicho plazo y que ésta reconozca los derechos laborales, incluida su antigüedad (y con ella sus derechos de vacaciones, que se hubieran generado por el efecto de la relación de trabajo.</p>	<p>Se aplicará una multa de hasta MXN\$4.481 millones en caso de no permitir el desahogo de una inspección: 250 a 5000 veces una Unidad de Medida y Actualización (UMA), realizar actividades de subcontratación prohibida o que se realice la intermediación sin autorización de la STPS: 2,000 a 50,000 UMA (se refiere a la unidad base que se usa para determinar cuánto se debe de pagar en las obligaciones económicas de una persona o las sanciones. Anteriormente se calculaban con base al salario mínimo o VSM).</p>

La vulnerabilidad se puede analizar a partir de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre enfermedades, accidentes, incapacidades y defunciones laborales, y también se puede realizar de forma cualitativa, en oficios específicos, como en los voceadores de periódicos y en los recicladores de cartón o cartoneros (Fairris, 2007). Modificaciones a la Ley del Seguro Social (LSS)

- Informes cuatrimestrales a la STPS (para servicios especializados)
- Relación de trabajadores por cada contrato con CURP, NSS y salario base de cotización
- Eliminación de registros patronales por clases
- Establecimiento de un solo registro patronal en sustitución de que exista un registro por cada localidad donde presten servicios los empleados
- Multa de hasta MXN\$173,760 en caso de no presentar (o presentar fuera de plazo) la información trimestral por parte del intermediario: 500 a 2000 veces el valor UMA
- Cambios a la Ley del Infonavit: a través de cambios o sustituciones patronales, los cuales tienen seis meses de responsabilidad solidaria, informes cuatrimestrales (para servicios especializados), el objetivo es que los trabajadores tengan mejores derechos y confianzas en sus empresas y por otro, regular las recaudaciones fiscales. Sin ir más lejos el pago por PTU podría aumentar en hasta MXN\$100.000 millones al año.

Los sindicatos activos negocian contratos laborales, relación de los puestos de trabajo con el salario, utilizan la antigüedad como criterio para promociones y despidos, regulan el acceso a la capacitación, fijan prestaciones y tienen los procedimientos para resolver quejas, existen contratos ley en los cuales establecen negociaciones contractuales para todos los trabajadores, (Senado, 2002). Los trabajadores en la agricultura, silvicultura y pesca, así como los dedicados al trabajo doméstico o a la venta de bienes y servicios no son candidatos para sindicalizarse, el tamaño de la empresa influye para sindicalizarse y las empresas más grandes son más proclives a ofrecer prestaciones a sus trabajadores que las empresas pequeñas (Barajas, 2020). Los establecimientos que no tienen sindicato ajustan los componentes de un paquete de compensaciones de acuerdo con las preferencias de aquellos trabajadores que están en el margen de dejar la empresa o de entrar (OIT, 2021), en estas empresas los trabajadores son jóvenes y menos preocupados por las prestaciones o por los planes de retiro, en las empresas grandes con sindicato hay trabajadores de mayor edad y están más preocupados por las prestaciones de salud y de retiro, en cuanto a la capacitación los sindicatos hacen cumplir este derecho constitucional (Castro & Huesca, 2007), a diferencia de lo que pasa con los trabajadores no sindicalizados, las horas promedio de capacitación son siete veces mayores (un incremento de 600%) en escenarios sindicalizados, y la diferencia en la proporción de la fuerza de trabajo (véase cuadro 4) recibiendo capacitación es de más de 300% (Fairris, 2007).

RESULTADOS

Existen ventajas y desventajas de pertenecer a un sindicato, las cuales se mencionan en el siguiente cuadro (véase cuadro 4)

Nuevas facultades de los sindicatos, federaciones y confederaciones: establecer (i) mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de los afiliados a los sindicatos, y (ii) gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, para mejorar el nivel de vida de sus miembros, otorgando diversos beneficios ajenos a la relación de trabajo, sin recurrir a la formación de empresas o cooperativas al margen del sindicato.				
VENTAJAS DE PERTENECER A UN SINDICATO				
Aumento de salarios Mejor cuidado de la salud. Libre afiliación y participación interna	Pensiones y fondos de jubilación. Mayor poder de negociación.	Condiciones laborales más seguras. Horarios establecidos y horas extras.	Protección legal contra el despido injustificado. Protección legal ante la violación de las leyes laborales	Descuentos en formación y educación. Empleos de largo plazo.
Gastos educativos para los dependientes del trabajador.	Aguinaldo o compensación de fin de año.	Guardería.	Préstamos preferenciales.	Pagos de hipotecas y más.
Incluyen prestaciones.	Servicios privados de salud.	Gastos de transportación.	Beneficios de pensiones.	Desincentivan las renuncias de los trabajadores, debido a la “voz” que tienen los sindicatos, lo que les permite expresar sus preocupaciones y tener influencia sobre asuntos relacionados con la vida laboral.
A los salarios se les aplica un impuesto progresivo mientras que a las prestaciones no.	Influye también en el escalafón.	Las promociones y suspensión temporal de los trabajadores, se basan en criterios de antigüedad más que en méritos, lo que puede obstaculizar la productividad laboral.	Hay menores tasas de rotación en comparación con los trabajadores no sindicalizados.	
DESVENTAJAS DE PERTENECER A UN SINDICATO				
No puede dispensar una atención personalizada porque no dispone de recursos suficientes para ello, el sindicato defiende a los trabajadores masivamente y de forma impersonal.	No puede analizar el caso con el detalle que se merece, porque el sindicato no dispone del tiempo ni los recursos suficientes para ello.	No está dispuesto a dedicar el tiempo necesario a su caso, ya que al sindicato no le resultaría rentable.	No persigue conseguir los resultados más óptimos posibles para el trabajador, porque para ello muchas veces se requeriría una lucha más larga que el sindicato	No tiene necesidad de satisfacer plenamente a su cliente porque piensa que igualmente seguirán viniendo otros trabajadores solicitando la ayuda del sindicato.

			en ningún caso está dispuesto a asumir.	
Es un doble trabajo porque se debe cumplir con las actividades de funcionario de la empresa y con los compromisos que haya asumido con la asociación.	Como miembro es posible que le hagan algún tipo de descuento sobre el salario que recibe mensualmente.	Tiene que enfrentarse a temas polémicos como las nóminas paralelas.	Cuando se es integrante de un sindicato y pasa a ser de confianza se puede perder el derecho a la jubilación que sí tienen los sindicalizados.	Tasas sindicales.
Costos, falta de flexibilidad y escasez de recursos. Esto puede ser una desventaja para algunos trabajadores, especialmente aquellos que no estén acostumbrados a abordar problemas laborales por su cuenta.	Las negociaciones sindicales pueden no reflejar su opinión.	Mayor competencia por los trabajos.	No hay negociaciones individuales. Promociones mayormente basadas en antigüedad.	La estructura puede ser más jerárquica, menos igualdad entre la dirección y el resto del personal.
LOS RETOS DE LOS SINDICATOS SON				
Consolidarse como representantes legítimos de los trabajadores. democráticos.	Velar por una libertad sindical frente al Estado con líderes	Esquemas transparentes, rendición de cuentas y una participación auténtica del trabajador en la gestión de mejora de sus condiciones laborales.	El Estado debe asumir su papel como factor de equilibrio entre las fuerzas productivas.	
NUEVAS PROHIBICIONES EXPRESAS A LOS SINDICATOS				
Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores.	Ejercer actos de violencia en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.	Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades.	Utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado.	Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

CONCLUSIONES

Las empresas buscan la eficiencia y eficacia en la reducción de costos para competir en un mercado día a día más competido y globalizado, lo que da a los consumidores diversas opciones de adquirir los productos, por ello se hace necesario analizar los efectos positivos y negativos de los sindicatos dentro de la empresa, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores se debe delegar una mayor autoridad, mayores responsabilidades, recompensará los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral, brindar empleo a jóvenes, incidir en la equidad de género, eliminar las viejas prácticas de contratación fraudulenta y buscar el bienestar en el trabajo. Los sindicatos tienen un impacto significativo en los resultados de la empresa y del mercado de trabajo a través de las negociaciones contractuales también hacen que las empresas ofrezcan mayor capacitación y mejoran la productividad de la empresa, los sindicatos parecen no bajar significativamente las tasas de ganancia o reducir las renunciaciones laborales, el impacto de los sindicatos fantasma es probablemente más prominente en los resultados a nivel de establecimiento (Campos, 2017), donde los patrones pueden reportar la presencia de un sindicato, aun cuando este no favorece los intereses de los trabajadores, en las últimas dos décadas los sindicatos mexicanos han perdido parte de su capacidad para influenciar los resultados de la empresa y del trabajador. El impacto de la Reforma Laboral, tiene ya un impacto económico en el precio de los productos al incrementarse las prestaciones y salarios de los trabajadores, el caso contrario que sufre las consecuencias son los sectores que están en la informalidad y que no cuentan con un sindicato, y son los que además absorben mucho de la inflación porque si no dejarían de vender (Castro & Huesca, 2007).

REFERENCIAS

Barajas. (2020). El Sindicato Ante La Problemática De Una Nueva Relación Laboral. Recuperado De Vista De El Sindicato Ante La Problemática De Una Nueva Relación Laboral. | Boletín Mexicano De Derecho Comparado (Unam.Mx)

Bosch, (2021). La Importancia De Un Objetivo De Pensión En Los Sistemas De Pensiones. Recuperado De La Importancia De Un Objetivo De Pensión En Los Sistemas De Pensiones - Factor Trabajo (Iadb.Org)

Castro & Huesca, (2007). Desigualdad Salarial En México: Una Revisión. Recuperado De Desigualdad Salarial En México: Una Revisión (Scielo.Org.Mx)

Campos, (2017). Sindicalización Y Precarización Laboral. Recuperado De [Https://Www.Scielo.Org.Mx/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1870-39252017000100037](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252017000100037)

Espinoza, (2021). Mutualismo En Chile Central: La Clase Trabajadora Y La Seguridad Social (1848-1922). Recuperado De Mutualismo En Chile Central: La Clase Trabajadora Y La Seguridad Social (1848-1922) (Scielo.Ci)

Fairris. (2007). ¿Qué Hacen Los Sindicatos En México? Recuperado De ¿Que Hacen Los Sindicatos En México? On JSTOR

González & Gutiérrez, (2010). El Sindicalismo En México Historia, Crisis Y Perspectivas. Recuperado De [Http://Www.Relats.Org/Documentos/Lyr.Mexico.CENPROS.Pdf](http://www.relats.org/documentos/Lyr.Mexico.CENPROS.Pdf)

Movimiento Ciudadano, (2020). LA LUCHA SINDICAL EN EL SIGLO XXI EN MÉXICO, LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS MOVIMIENTOS OBREROS. Recuperado De Microsoft Word - LA LUCHA SINDICAL EN EL SIGLO XX EN MÉXICO.LEO (Movimientociudadano.Mx)

OIT, (2021). La Libertad De Asociación Y Libertad Sindical Y La Negociación Colectiva. Recuperado De 8. La Libertad De Asociación Y Libertad Sindical Y La Negociación Colectiva (Plataforma De Recursos De Trabajo Decente Para El Desarrollo Sostenible) (Ilo.Org)

ONU, (2006). Juventud Y Mercado Laboral. Brechas Y Barreras. Recuperado De [Https://Repositorio.Cepal.Org/Bitstream/Handle/11362/31948/S2006356.Pdf?Sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31948/S2006356.Pdf?sequence=1)

Pérez & Tron, (2021). La Reforma En Subcontratación: Es Fiscal, No Laboral. Recuperado De [Https://Eljuegodelacorte.Nexos.Com.Mx/La-Reforma-En-Subcontratacion-Es-Fiscal-No-Laboral/](https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/la-reforma-en-subcontratacion-es-fiscal-no-laboral/)

Ruiz, (2019). Implicaciones De La Figura Del *Outsourcing* En Los Derechos Laborales Y Ganancias De Las Empresas En México: Un Análisis Comparado. Recuperado De Implicaciones De La Figura Del Outsourcing En Los Derechos Laborales Y Ganancias De Las Empresas En México: Un Análisis Comparado (Scielo.Org.Mx)

Senado, (2002). Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas En México. Evolución, Funcionamiento Y Problemática. Recuperado De [Http://Bibliodigitalibd.Senado.Gob.Mx/Bitstream/Handle/123456789/1718/Mpymem.Pdf?Sequ
ence=1&Isallowed=Y](http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.PDF?sequence=1&isallowed=Y)

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .