

Maestría en Derecho Laboral

Labor Law Masters Program



La evolución del Derecho Laboral, globalización e integración regional



Primera Unidad

Fundamentos Históricos y Constitucionales del Derecho Laboral Mexicano





Índice de la Unidad



Fundamentos Históricos

Origen social y revolucionario del derecho laboral mexicano.



Artículo 123 Constitucional

Contexto revolucionario y principios fundamentales.



Ley Federal del Trabajo

Evolución desde 1931 hasta 1970 y estructura jurídica.



Reformas Clave

Análisis de modificaciones previas a la globalización (1980-2012).

Contexto Histórico

1

1910-1917

Revolución Mexicana y movimientos obreros.

2

1917

Promulgación de la Constitución con el Artículo 123.

3

1931

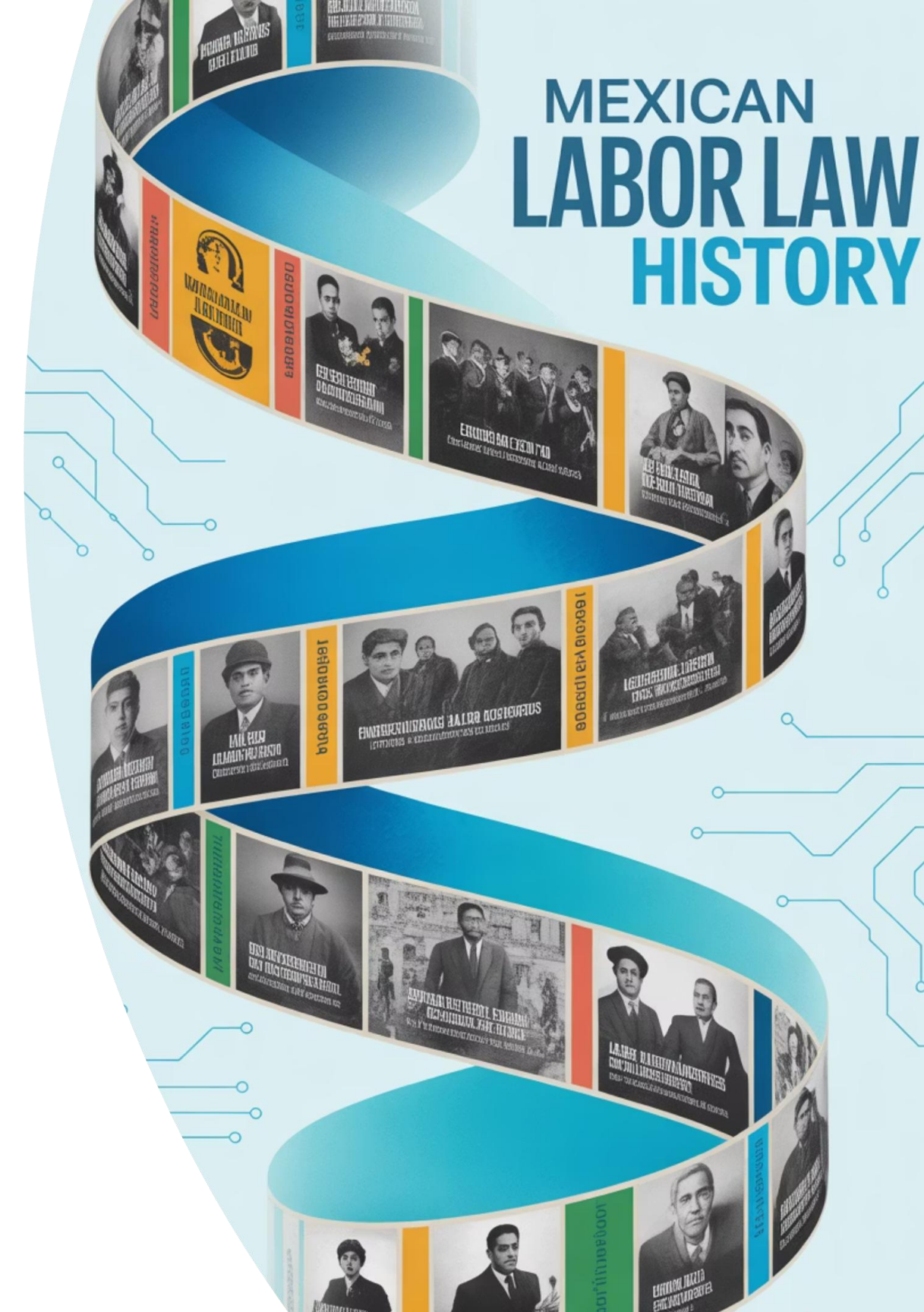
Primera Ley Federal del Trabajo.

4

1970

Consolidación y reforma integral de la LFT.

MEXICAN LABOR LAW HISTORY



Origen Social del Derecho Laboral



Lucha Obrera

El derecho laboral mexicano nace de las demandas de los trabajadores durante la Revolución. Surgió como respuesta a condiciones laborales injustas.



Justicia Social

Busca equilibrar la relación desigual entre trabajadores y empleadores. Establece protecciones mínimas para la dignidad laboral.



La Revolución Mexicana

Contexto Previo

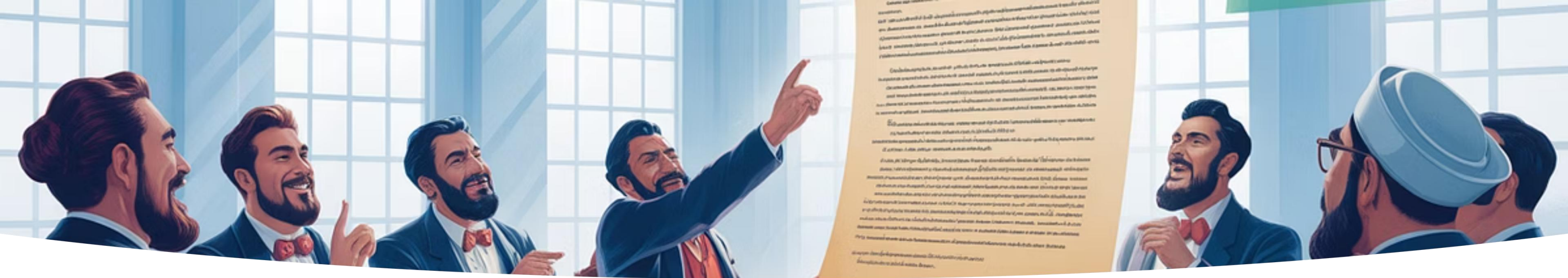
Dictadura porfirista con condiciones laborales precarias. Jornadas de 12-16 horas y salarios insuficientes.

Movimientos Obreros

Huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907). Primeras manifestaciones organizadas de trabajadores.

Demandas Laborales

Jornada de 8 horas, salarios justos y derecho a organizarse. Condiciones dignas y seguras de trabajo.



El Constituyente de 1917



Congreso Constituyente

Reunido en Querétaro entre 1916-1917. Debates intensos sobre derechos laborales.



Justicia Social

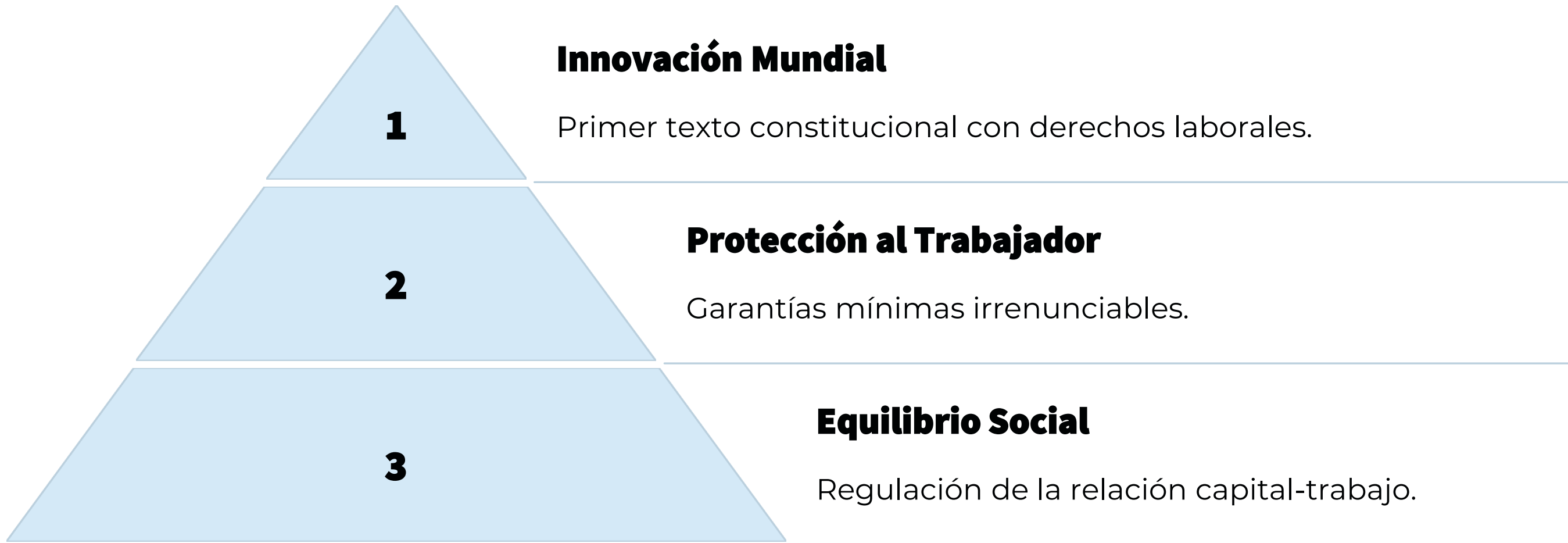
Incorporación de derechos sociales a nivel constitucional. Innovación jurídica mundial.



Resultado

Primera constitución social del mundo. Modelo para otros países latinoamericanos.

El Artículo 123 Constitucional



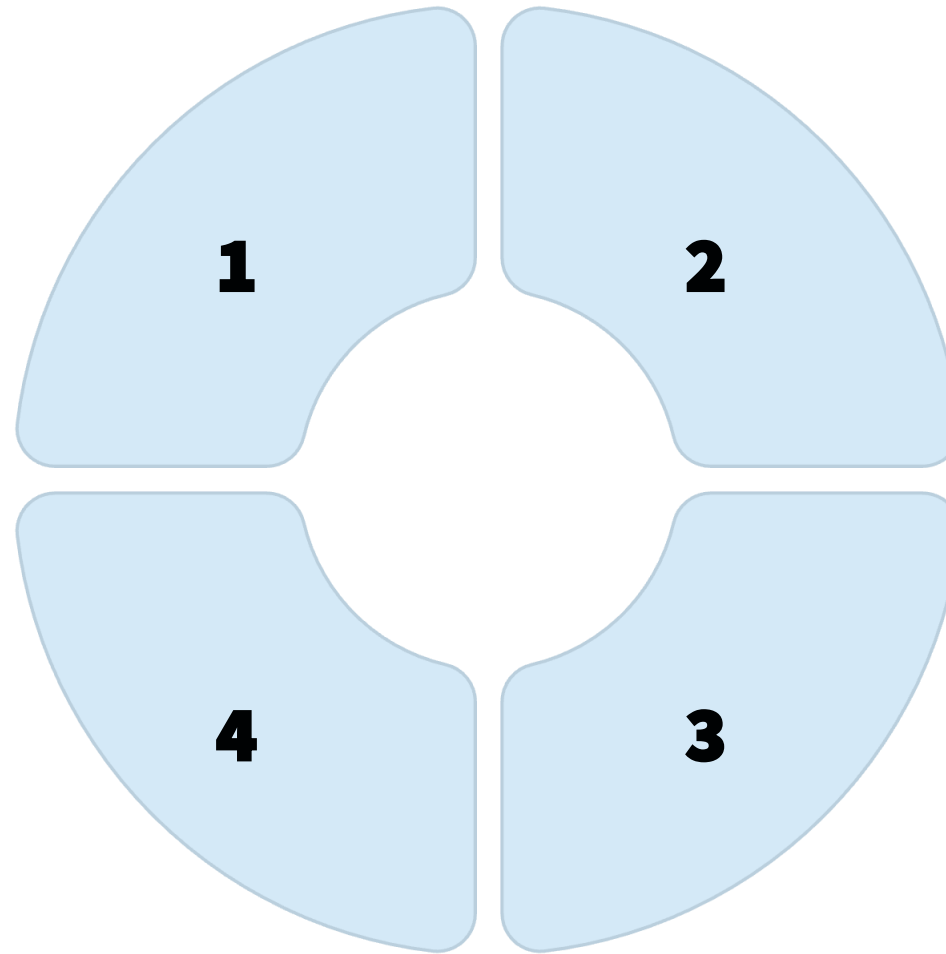
Principios Fundamentales

Jornada Máxima

8 horas diarias, 48 horas semanales.

Derecho de Asociación

Libertad para formar sindicatos.



Salario Mínimo

Remuneración suficiente para necesidades básicas.

Trabajo Digno

Respeto a la dignidad humana del trabajador.

Estructura Original del Artículo 123

1

Derechos Individuales

Jornada, salario, descanso y condiciones laborales.

2

Derechos Colectivos

Sindicación, huelga y contratación colectiva.

3

Mecanismos de Justicia

Juntas de Conciliación y tribunales laborales.

Apartados A y B



Apartado A (1917)

Regula relaciones laborales del sector privado. Incluye empresas paraestatales y descentralizadas.

- Rige la Ley Federal del Trabajo
- Tribunales laborales federales y locales



Apartado B (1960)

Regula relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores. Servidores públicos federales.

- Rige la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

La Ley Federal del Trabajo de 1931

1

Promulgación

Primera ley reglamentaria del Artículo 123. Publicada el 18 de agosto de 1931.

2

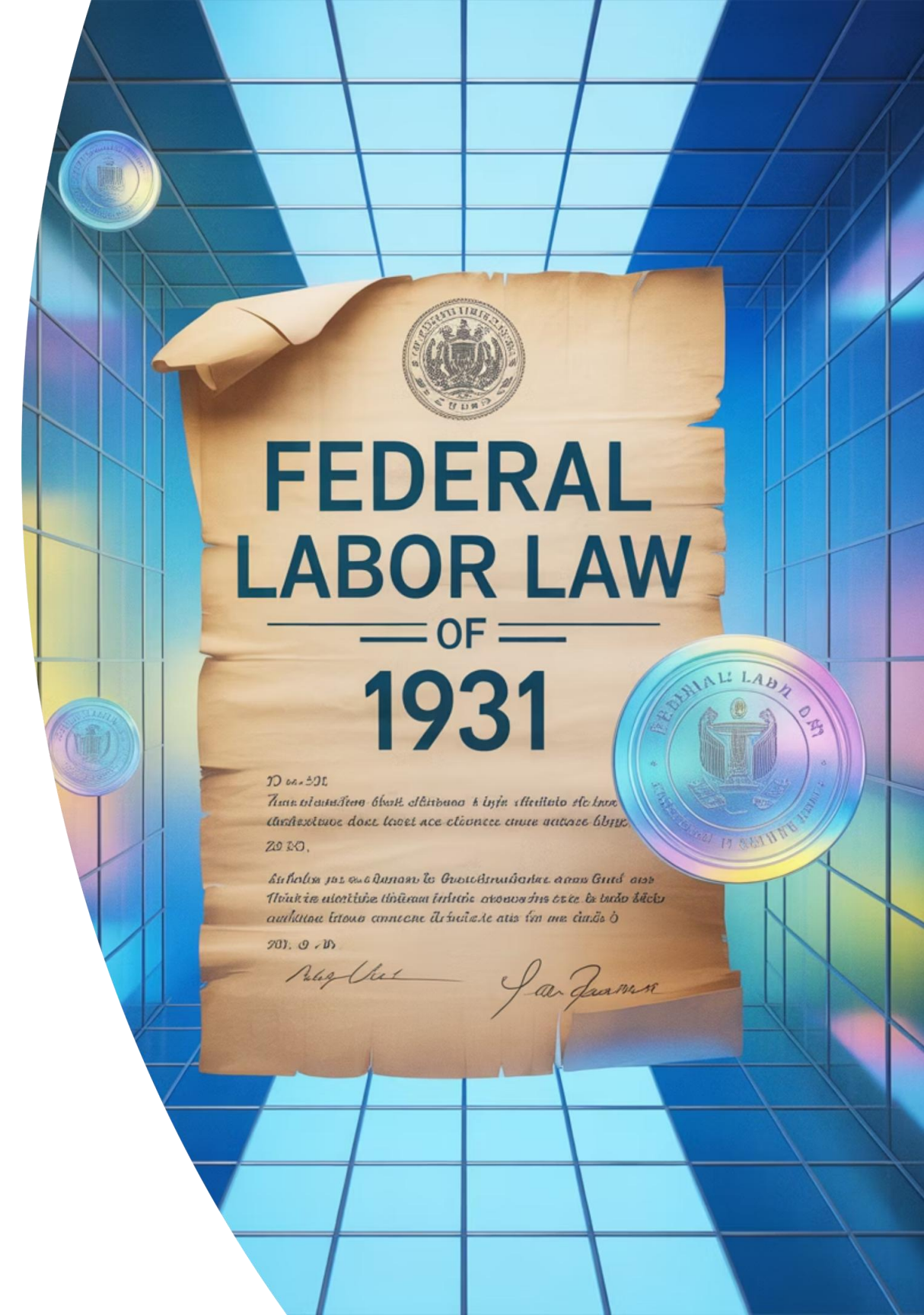
Institucionalización

Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Establecimiento del tripartismo.

3

Regulación

Contratos individuales y colectivos. Condiciones de trabajo y salarios mínimos.





Características de la LFT 1931



Proteccionista

Enfoque en la protección del trabajador como parte vulnerable.



Tripartita

Participación de gobierno, trabajadores y empleadores.



Nacionalista

Protección de trabajadores mexicanos frente a extranjeros.



Conciliatoria

Énfasis en la conciliación antes que el litigio.



Contexto Político 1931

Maximato

Periodo de influencia de Plutarco Elías Calles.
Control político sobre organizaciones obreras.

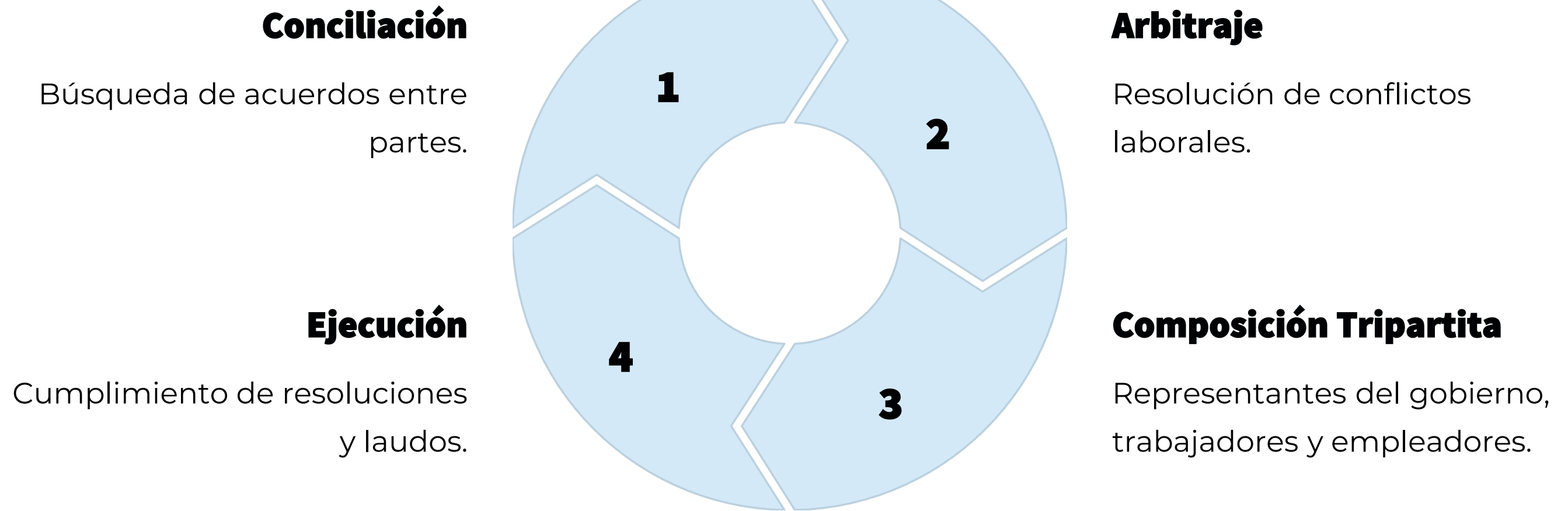
Corporativismo

Integración de sindicatos al aparato estatal.
Creación de la CROM y posteriormente la CTM.

Industrialización

Inicio del desarrollo industrial mexicano. Necesidad de marco regulatorio laboral.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje



Consolidación de la LFT en 1970

Contexto Político

Gobierno de Luis Echeverría. Búsqueda de legitimidad tras movimientos sociales de 1968.

Proceso Legislativo

Consultas con sectores obreros y empresariales. Debates parlamentarios extensos.

Promulgación

Nueva Ley Federal del Trabajo. Publicada el 1 de mayo de 1970.





Innovaciones de la LFT 1970



Vivienda

Creación del INFONAVIT. Derecho a vivienda digna para trabajadores.



Participación

Reparto de utilidades obligatorio. Participación de trabajadores en ganancias empresariales.



Capacitación

Derecho a la formación profesional. Obligación patronal de capacitar.



Protección

Mayores restricciones al trabajo de menores. Protección a la maternidad.

Estructura de la LFT 1970



Derecho Individual

- Relación laboral
- Condiciones de trabajo
- Derechos y obligaciones
- Terminación laboral



Derecho Colectivo

- Sindicatos
- Contratación colectiva
- Huelga
- Conflictos colectivos



Derecho Procesal

- Autoridades laborales
- Procedimientos
- Ejecución de laudos
- Recursos

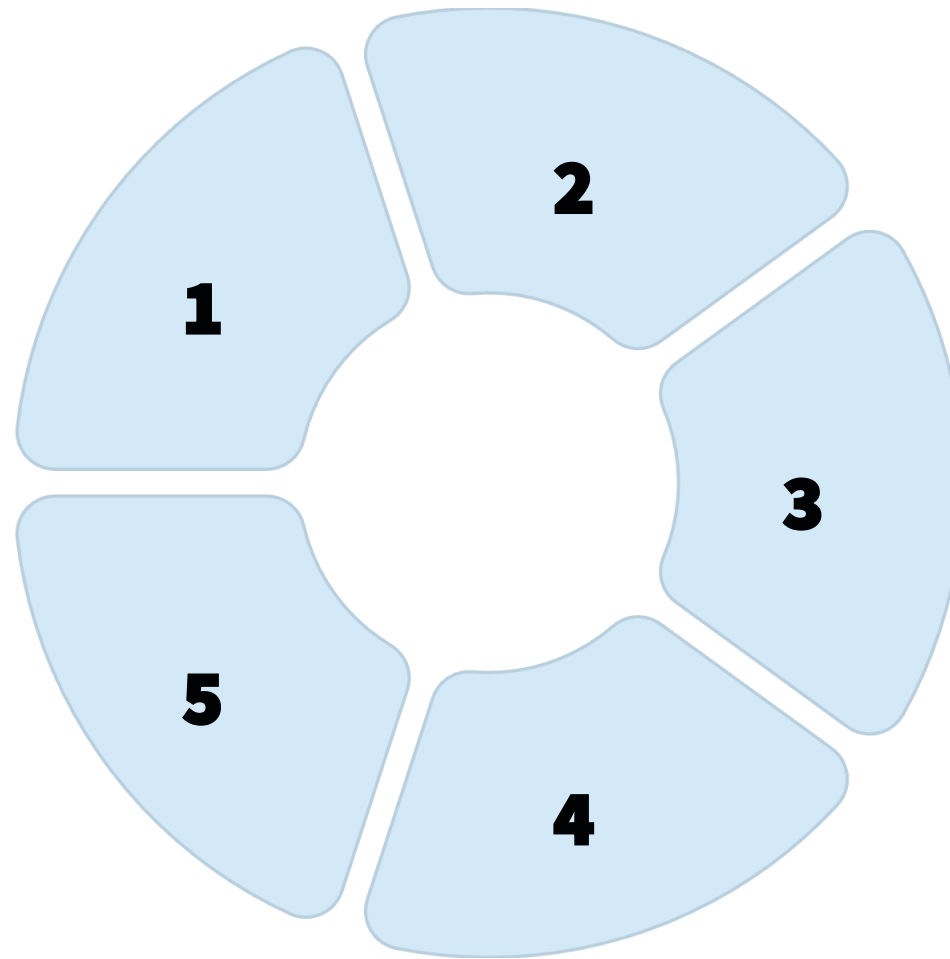
Principios del Derecho Laboral

Tutelaridad

Protección al trabajador como parte vulnerable.

In Dubio Pro Operario

En caso de duda, a favor del trabajador.



Progresividad

Mejora continua de condiciones laborales.

Justicia Social

Equilibrio entre factores de producción.

Irrenunciabilidad

Derechos laborales no negociables.

Contexto Económico 1970-1980

La década de los 70 representó un período de importante crecimiento económico para México, con tasas que llegaron hasta el 9.2% en 1980.



Auge Petrolero

El descubrimiento de importantes yacimientos petrolíferos impulsó la economía mexicana, generando un crecimiento sostenido durante este período.



Industrialización

La política de sustitución de importaciones promovió el desarrollo industrial, alcanzando un crecimiento del PIB de 8.3% en 1978.



Desarrollo Urbano

La migración a centros urbanos y la expansión de la infraestructura contribuyeron al crecimiento económico que llegó al 9.2% en 1980.

Esta época de prosperidad económica influyó significativamente en la evolución del derecho laboral mexicano, creando las condiciones para la consolidación de la LFT de 1970.

Crisis de 1982

1

Dependencia Petrolera

Economía basada en exportación de petróleo.

2

Caída de Precios

Desplome del precio internacional del petróleo.

3

Crisis de Deuda

Imposibilidad de pagar deuda externa.

MEXICAN ECONOMIC TRANSITION



Cambio de Modelo Económico

1

Modelo ISI

Industrialización por Sustitución de Importaciones.

2

Transición

Crisis económica y presiones internacionales.

3

Neoliberalismo

Apertura comercial y reducción del Estado.

Reformas Laborales 1980-2000

1

1980

Reformas procesales. Agilización de procedimientos laborales.

2

1987

Modificaciones a la capacitación y adiestramiento. Comisiones mixtas.

3

1996

Reformas al régimen de seguridad social. Creación de AFORES.

4

1998

Modificaciones al sistema de pensiones. Cuentas individuales.



Impacto de la Globalización



TLCAN (1994)

Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Presión para homologar estándares laborales.

Competitividad

Necesidad de flexibilizar relaciones laborales. Reducción de costos laborales.

Nuevas Tecnologías

Cambios en procesos productivos. Automatización y digitalización.

Acuerdos Laborales Internacionales



Convenios de la OIT

México ha ratificado múltiples convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.



Acuerdo Laboral del TLCAN

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte fue el primer vínculo entre comercio y derechos laborales.

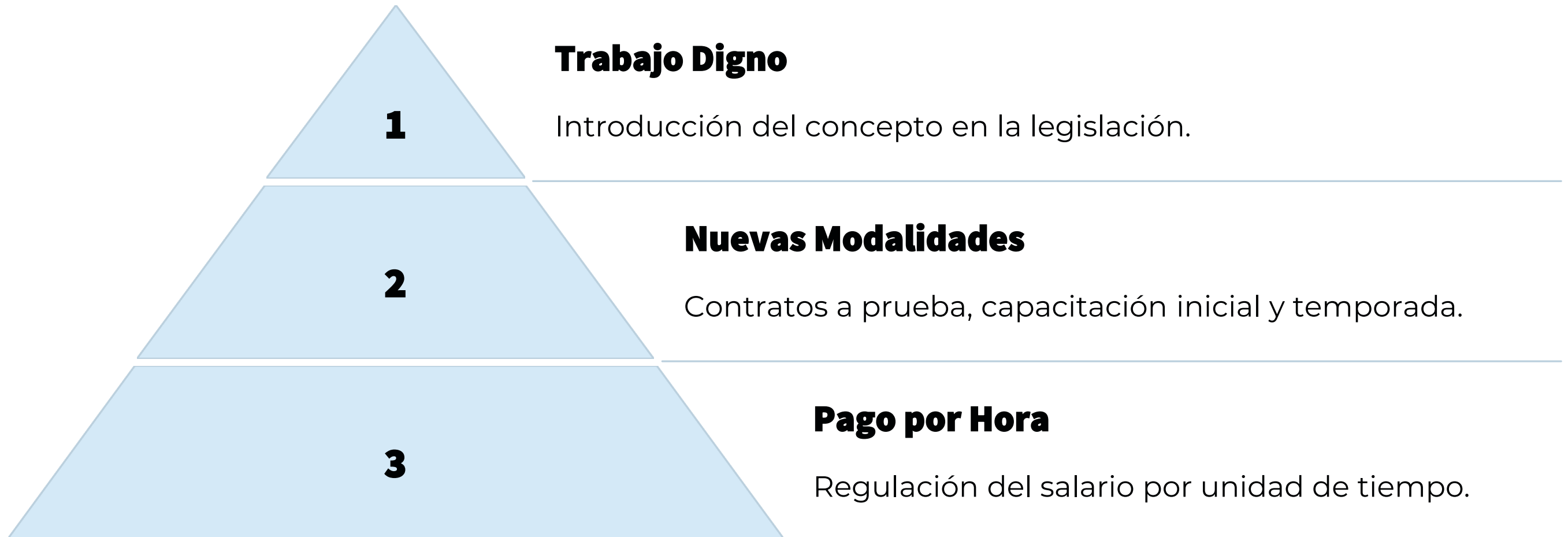


Capítulo Laboral del T-MEC

El nuevo tratado incluye disposiciones laborales más estrictas y mecanismos de cumplimiento reforzados.

México ha suscrito numerosos convenios internacionales en materia laboral. Destacan los de la OIT y los acuerdos paralelos del TLCAN y T-MEC.

Reforma Laboral de 2012



Concepto de Trabajo Digno

Artículo 2 de la LFT: "Aquél en el que se respeta la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación; se tiene acceso a la seguridad social; se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación; se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene; se respetan los derechos colectivos."



Respeto a la Dignidad

Reconocimiento del valor inherente de cada trabajador como ser humano, independientemente de su posición laboral.



No Discriminación

Igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores sin importar género, origen, edad u otras características.



Seguridad Social

Acceso garantizado a servicios de salud, pensiones y otras prestaciones sociales para protección del trabajador.



Salario Remunerador

Compensación económica suficiente que permita al trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia.



Capacitación Continua

Oportunidades de formación y desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño y crecimiento profesional.

Flexibilización Laboral 2012

1



Contratos Temporales

Periodos de prueba hasta 30 días. Capacitación inicial hasta 3 meses.

2



Subcontratación

Regulación del outsourcing.
Requisitos y limitaciones.

3



Pago por Hora

Salario por unidad de tiempo.
Garantía de salario mínimo.



Críticas a la Reforma 2012

Precarización

Contratos temporales reducen estabilidad laboral. Mayor incertidumbre para trabajadores.

Outsourcing

Regulación insuficiente de la subcontratación. Evasión de responsabilidades patronales.

Desequilibrio

Favorece intereses empresariales sobre derechos laborales. Debilita posición del trabajador.

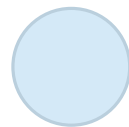


Defensores de la Reforma 2012



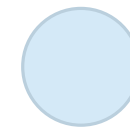
Formalización

Facilita incorporación de
trabajadores informales.
Acceso a seguridad social.



Competitividad

Mejora posición de México
en mercados globales.
Atracción de inversiones.



Empleo

Generación de nuevos
puestos de trabajo.
Reducción del desempleo.

Resultados de la Reforma 2012

Comparativa de indicadores clave entre 2011 (antes) y 2015 (después de la reforma):



Empleo Formal

Incremento de 15.5 millones a 17.2 millones de trabajadores registrados formalmente.



Tasa de Desempleo

Reducción de 5.2% a 4.3%, reflejando una mayor incorporación al mercado laboral.



Contratos Temporales

Aumento de 10% a 18% en la proporción de contratos temporales respecto al total.



Outsourcing

Incremento de 8% a 16% en la utilización de esquemas de subcontratación laboral.

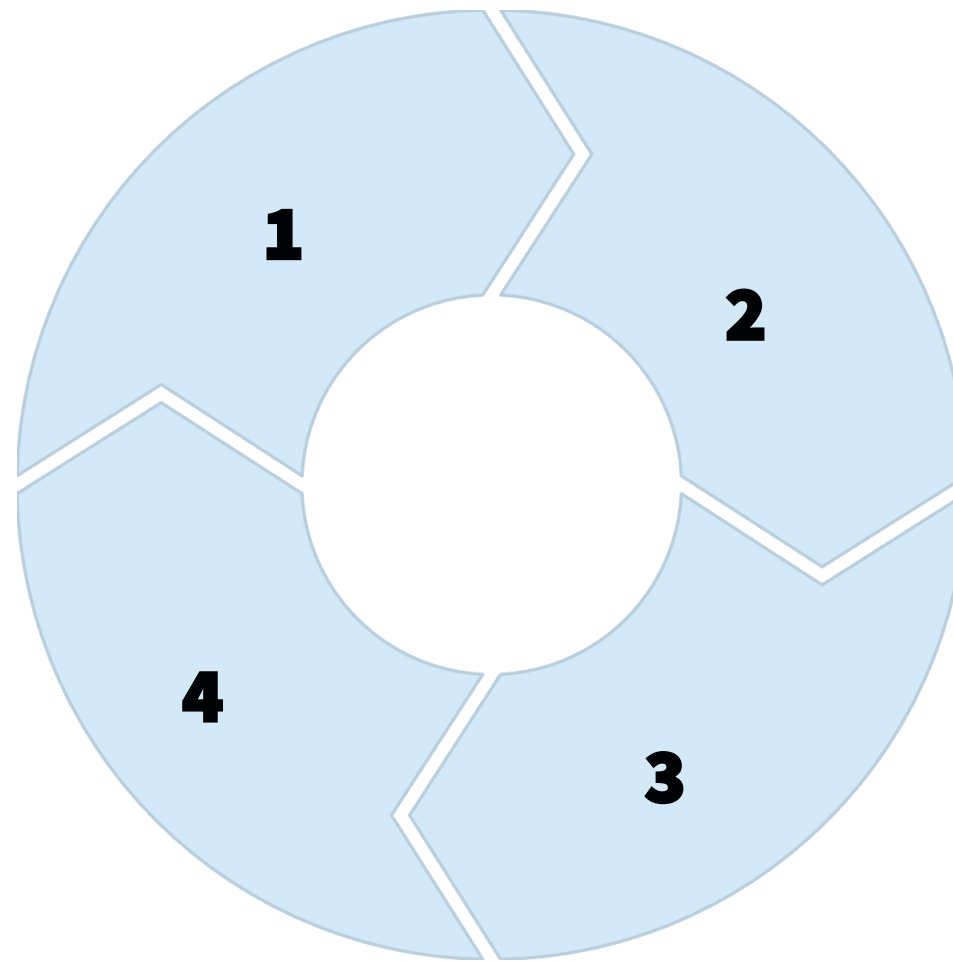
Juntas de Conciliación y Arbitraje

Recepción

Presentación de demandas laborales.

Laudo

Resolución del conflicto laboral.



Conciliación

Búsqueda de acuerdos entre partes.

Arbitraje

Desahogo de pruebas y alegatos.

Críticas al Sistema de Juntas

Lentitud

Procedimientos que duraban años.
Acumulación de expedientes sin resolver.

Corrupción

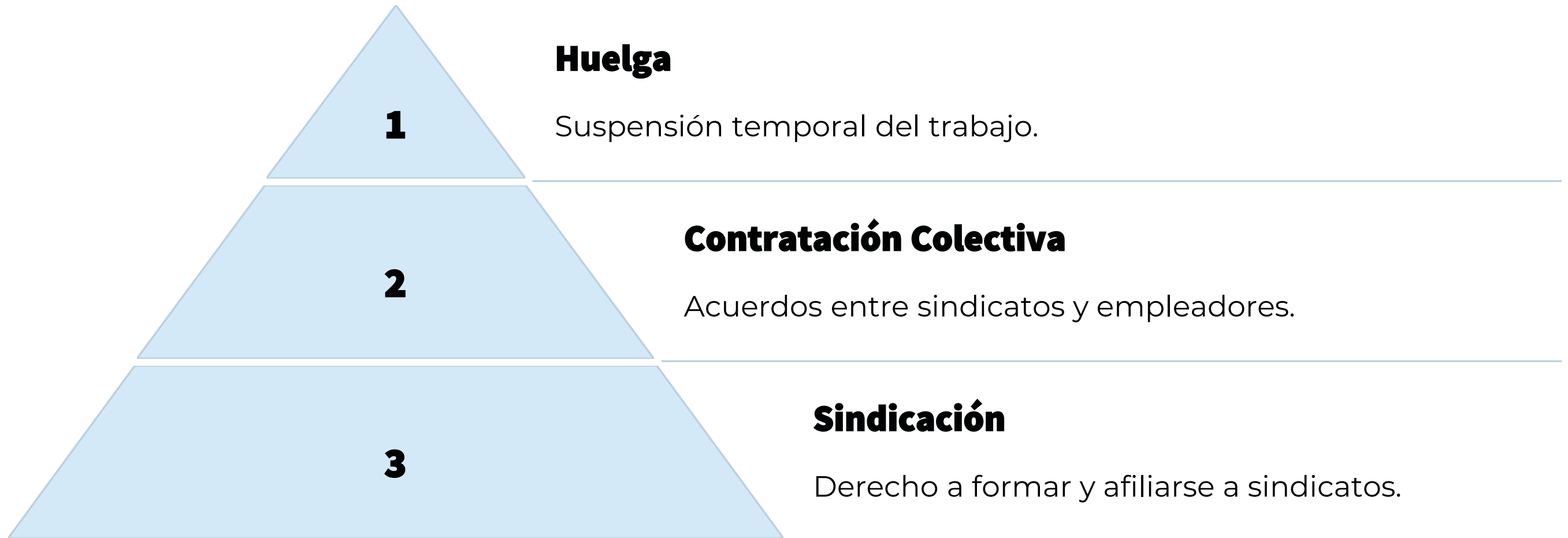
Denuncias de sobornos y tráfico de influencias.
Falta de transparencia.

Parcialidad

Influencia política en resoluciones. Representantes parciales a intereses.



Derecho Colectivo del Trabajo



Evolución de los Sindicatos

1

1920-1940

Consolidación del corporativismo sindical. CTM y CROM.

2

1950-1970

Sindicalismo oficial. Alianza con el Estado.

3

1980-2000

Crisis y debilitamiento. Neoliberalismo.

4

2000-2012

Intentos de democratización. Sindicatos independientes.



Contrato Colectivo de Trabajo

1



Definición Legal

Artículo 386 LFT: "Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

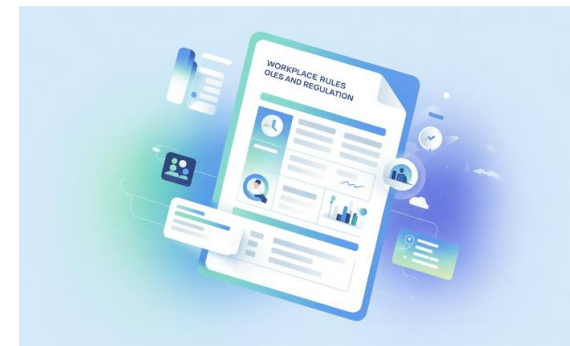
2



Partes Contratantes

Sindicatos de trabajadores y empleadores que establecen acuerdos formales sobre las condiciones laborales.

3



Condiciones de Trabajo

Estipulaciones sobre salarios, jornadas, descansos, vacaciones y demás términos que regulan la relación laboral.

4



Duración y Revisión

Periodo de vigencia del contrato y mecanismos para su revisión periódica, garantizando la actualización de las condiciones laborales.

Contratos de Protección Patronal

Definición

Contratos colectivos simulados. Firmados sin conocimiento de trabajadores.

Problemática

Impiden sindicalización auténtica. Obstaculizan mejora de condiciones laborales.

Prevalencia

Estimados en 80-90% de contratos colectivos. Práctica generalizada en México.



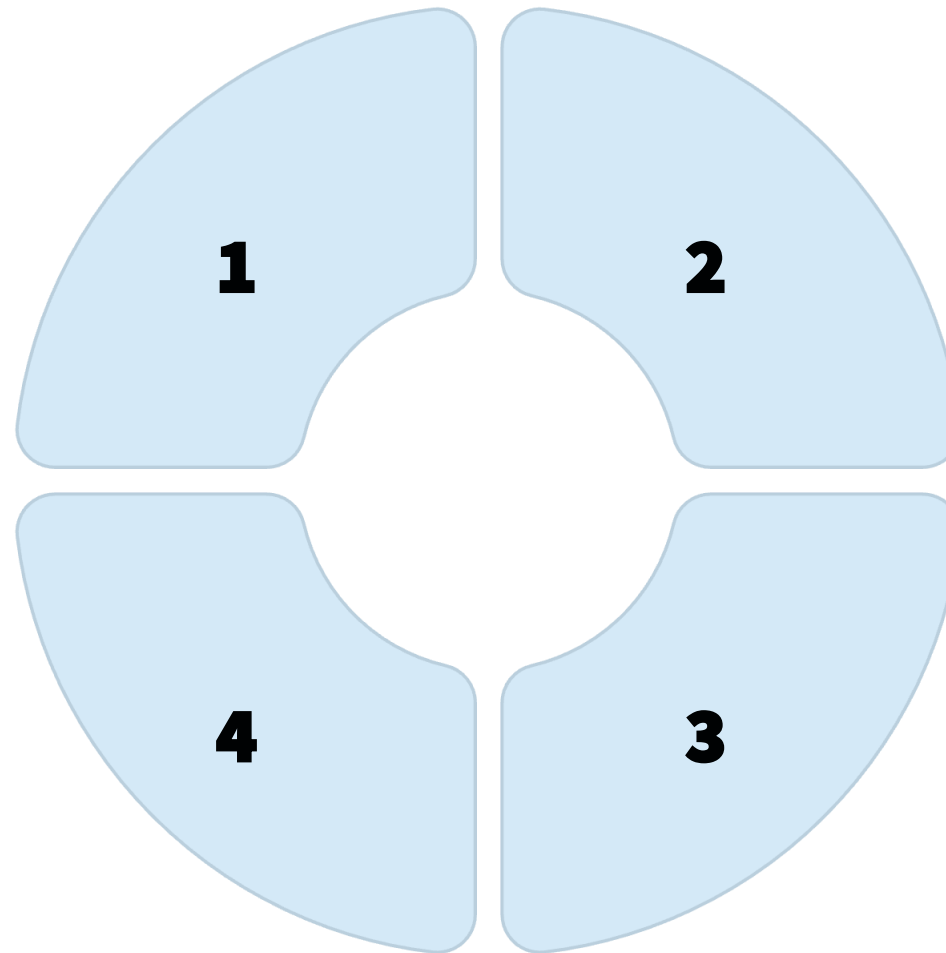
Derecho de Huelga

Definición

Suspensión temporal del trabajo. Coalición de trabajadores.

Procedimiento

Aviso previo. Periodo de prehuelga.



Objetivos

Equilibrar factores de producción. Mejorar condiciones laborales.

Requisitos

Mayoría de trabajadores. Pliego de peticiones.

Evolución Histórica del Derecho Laboral

1

Origen Constitucional

Artículo 123 de 1917. Primera constitución social del mundo.

2

Consolidación Legal

Leyes de 1931 y 1970. Estructura jurídica completa.

3

Adaptación Global

Reformas 1980-2012. Respuesta a cambios económicos mundiales.

4

Búsqueda de Equilibrio

Tensión entre protección social y competitividad económica.



Conclusiones

Origen Social

El derecho laboral mexicano nace de la lucha revolucionaria.

Innovación Constitucional

El Artículo 123 fue pionero mundial en derechos sociales.

Estructura Jurídica

La LFT consolidó un sistema completo de protección laboral.

Principios Fundamentales

Trabajo digno, jornada máxima y salario justo son pilares históricos.

Tripartismo

La participación de gobierno, trabajadores y empleadores es característica del modelo.

Evolución Económica

Las reformas reflejan cambios en el modelo económico nacional.

Tensión Constante

Existe permanente conflicto entre protección social y competitividad.

Desafíos Colectivos

La democracia sindical sigue siendo un reto pendiente.

Globalización

Los acuerdos internacionales han influido en la normativa laboral.

Legado Histórico

El derecho laboral mexicano es parte fundamental de la identidad nacional.

Segunda Unidad Globalización, Neoliberalismo y su Impacto en el Mundo del Trabajo



Índice de la Unidad

Globalización y Derecho del Trabajo

Tensión entre la *lex mercatoria* y la protección social.

La OIT como actor global

Convenios Fundamentales y el concepto de "Trabajo Decente".

El TLCAN y su Acuerdo de Cooperación Laboral

Vinculación entre comercio y derechos laborales.

Derecho Comparado

Modelos de regulación laboral en América Latina.





Objetivos del Módulo

1

Comprender

Entender la relación entre globalización y transformaciones laborales.

2

Analizar

Examinar el papel de organismos internacionales en la regulación laboral.

3

Comparar

Contrastar diferentes modelos regulatorios en América Latina.

4

Evaluar

Valorar críticamente las políticas de flexibilización laboral.

Globalización: Contexto General

Económico

Integración de mercados y cadenas de producción a nivel mundial.

Tecnológico

Revolución digital que transforma métodos de trabajo y comunicación.

Político

Nuevos actores transnacionales que influyen en políticas nacionales.



Tensión Fundamental

1



Lex Mercatoria

Conjunto de reglas y prácticas que favorecen el libre comercio y la inversión internacional.

Prioriza la eficiencia económica y la competitividad global.

2



Protección Social

Sistemas de garantías laborales que protegen derechos fundamentales de los trabajadores.

Enfatiza la dignidad humana y la justicia social.

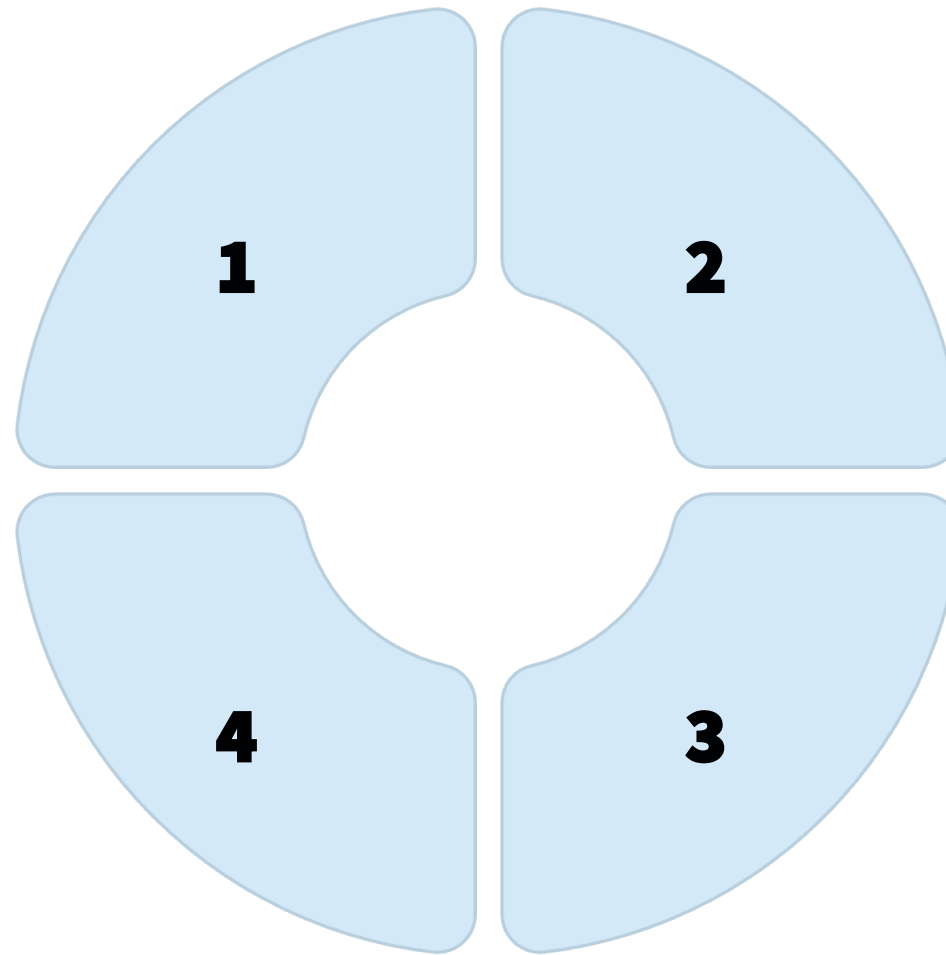
El Concepto de Flexibilización Laboral

Temporal

Jornadas variables, contratos por tiempo determinado.

Normativa

Desregulación y simplificación de marcos legales.



Salarial

Remuneración vinculada a productividad y resultados.

Funcional

Polivalencia y adaptabilidad de funciones.



Argumentos a Favor de la Flexibilización



Competitividad

Permite a empresas adaptarse rápidamente a mercados cambiantes.



Empleo

Facilita la creación de nuevos puestos de trabajo.



Productividad

Incentiva mayor eficiencia y rendimiento laboral.



Inversión

Atrae capital extranjero a economías en desarrollo.



Críticas a la Flexibilización



Precarización

Deterioro de condiciones laborales y aumento de la inseguridad.



Desigualdad

Ampliación de brechas sociales y económicas.



Debilitamiento sindical

Reducción del poder de negociación colectiva.



Desprotección

Menor cobertura de seguridad social y prestaciones.

La Organización Internacional del Trabajo

1

Fundación en 1919

Creada tras la Primera Guerra Mundial.

2

Estructura tripartita

Gobiernos, empleadores y trabajadores.

3

Alcance global

187 Estados miembros en la actualidad.

Convenios Fundamentales de la OIT

Convenio 87 (1948)	Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Garantiza que trabajadores y empleadores puedan constituir organizaciones sin autorización previa del Estado.
Convenio 98 (1949)	Derecho de sindicación y negociación colectiva. Protege contra la discriminación antisindical y promueve negociaciones voluntarias entre empleadores y trabajadores.
Convenio 29 (1930)	Trabajo forzoso. Prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, excepto en circunstancias específicas como el servicio militar obligatorio.
Convenio 105 (1957)	Abolición del trabajo forzoso. Complementa el Convenio 29, prohibiendo específicamente el trabajo forzoso como medio de coerción política o discriminación.
Convenio 138 (1973)	Edad mínima de admisión al empleo. Establece los 15 años como edad mínima laboral estándar (14 en países en desarrollo) para erradicar el trabajo infantil.
Convenio 182 (1999)	Peores formas de trabajo infantil. Exige acción inmediata contra formas extremas de trabajo infantil como esclavitud, tráfico, prostitución y trabajos peligrosos.
Convenio 100 (1951)	Igualdad de remuneración. Establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, crucial en la lucha contra la discriminación salarial por género.
Convenio 111 (1958)	Discriminación en el empleo. Promueve la igualdad de oportunidades eliminando la discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social.

El Concepto de "Trabajo Decente"





Influencia de la OIT en México

1

1931

México ratifica sus primeros convenios de la OIT.

2

1978-1991

Ratificación de los ocho convenios fundamentales.

3

2012

Reforma laboral incorpora principios de trabajo decente.

4

2019

Nueva reforma laboral alineada con recomendaciones de la OIT.

El TLCAN: Contexto Histórico



1994: Entrada en vigor

Acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá.



3 Países miembros

Creación del mayor bloque comercial del mundo en su momento.



25 Años de vigencia

Hasta su sustitución por el T-MEC en 2020.

Objetivos Originales del TLCAN

Eliminación de barreras comerciales

Reducción progresiva de aranceles entre los tres países.

Promoción de condiciones de competencia justa

Establecimiento de reglas claras para el intercambio comercial.

Aumento de oportunidades de inversión

Creación de un entorno favorable para capitales extranjeros.

Protección de propiedad intelectual

Garantías para derechos de autor y patentes.



El Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN)

Naturaleza

Acuerdo paralelo al TLCAN, no integrado en el texto principal.

Objetivo

Evitar competencia desleal basada en bajos estándares laborales.

Enfoque

Promoción de cumplimiento de legislaciones laborales nacionales.

Innovación

Primer vínculo formal entre comercio y derechos laborales en la región.



Principios Laborales del ACLAN

El ACLAN estableció 11 principios laborales fundamentales que los países miembros se comprometieron a promover mediante sus legislaciones nacionales:

Derechos Colectivos

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho de huelga

Protección de Vulnerables

- Prohibición del trabajo forzado
- Restricciones sobre el trabajo de menores
- Protección de los trabajadores migratorios

Igualdad y No Discriminación

- Eliminación de la discriminación en el empleo
- Igual remuneración para hombres y mujeres

Seguridad Laboral

- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales
- Indemnización en casos de lesiones o enfermedades ocupacionales

Condiciones Laborales

- Condiciones mínimas de trabajo (salarios y jornada)

Estos principios representaron un avance significativo al vincular formalmente aspectos laborales con acuerdos comerciales en la región. Sin embargo, el ACLAN no exigía la armonización de leyes laborales entre los países, sino únicamente el cumplimiento efectivo de las legislaciones nacionales existentes. Esta característica limitó su alcance y efectividad, como veremos en secciones posteriores al analizar el mecanismo de solución de controversias.

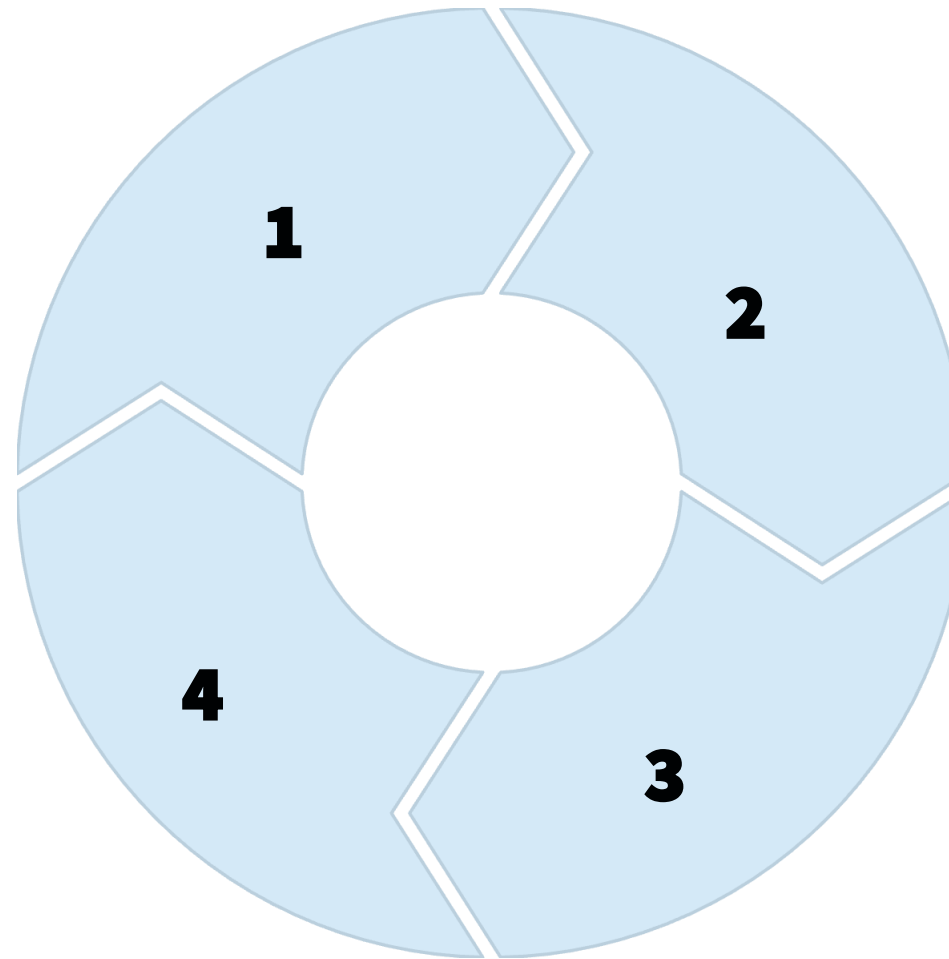
Mecanismo de Solución de Controversias

Consultas

Diálogo inicial entre las Oficinas Administrativas Nacionales.

Panel arbitral

Resolución vinculante con posibles sanciones comerciales.



Consultas ministeriales

Intervención de ministros/secretarios de trabajo.

Comité evaluador

Análisis por expertos independientes.

Limitaciones del ACLAN



Procedimientos lentos

Procesos burocráticos que dilataban la resolución de casos.



Alcance restringido

Sanciones aplicables solo a tres de los once principios.



Asimetría de poder

Desigualdad en capacidad de presión entre los países miembros.



Enfoque en leyes existentes

No exigía mejora de estándares, solo aplicación de normas nacionales.



Casos Emblemáticos bajo el ACLAN

1



Caso Han Young (1997)

Violación de derechos de asociación en maquiladora mexicana.

2



Caso Washington State Apples (1998)

Discriminación contra trabajadores migrantes mexicanos en EE.UU.

3



Caso McDonald's (1998)

Obstáculos a la libertad sindical en Canadá.

Balance del ACLAN (1994-2020)

1



Logros

- Visibilizó problemas laborales
- Creó espacios de cooperación trinacional
- Estableció precedente para futuros acuerdos

2

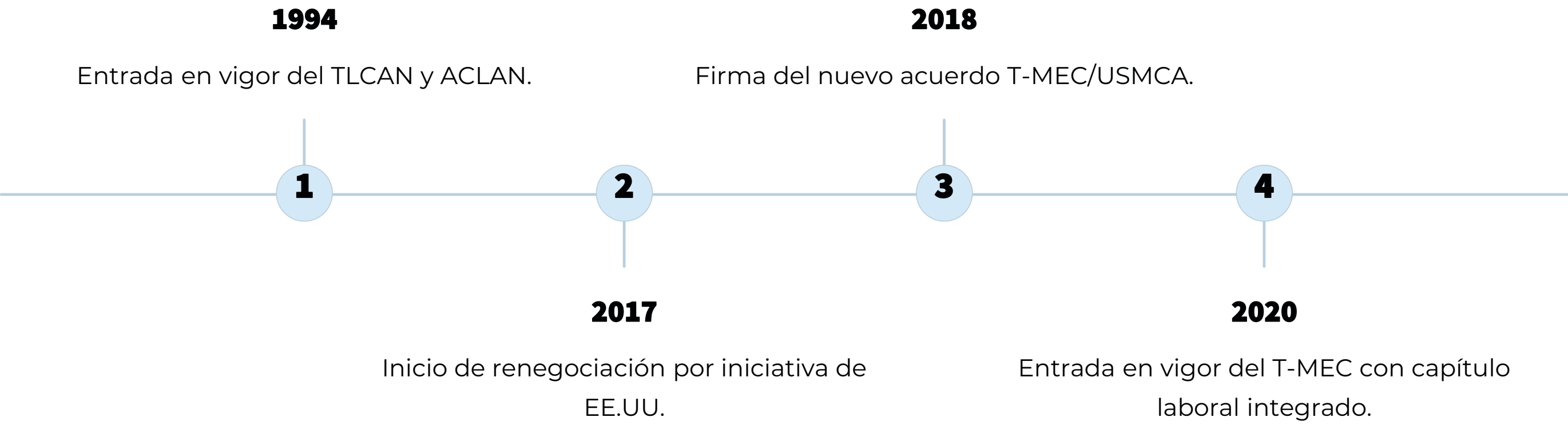


Deficiencias

- Mecanismos débiles de cumplimiento
- Escasos resultados concretos
- No mejoró significativamente condiciones laborales



Del TLCAN al T-MEC



Innovaciones Laborales del T-MEC

1 **Capítulo laboral integrado**

Ya no es un acuerdo paralelo sino parte central del tratado.

2 **Mecanismo de respuesta rápida**

Permite sanciones expeditas ante violaciones de derechos sindicales.

3 **Reforma laboral mexicana como requisito**

Exigencia de cambios legislativos previos a la ratificación.

4 **Protección contra violencia de género**

Reconocimiento explícito de derechos de trabajadoras.



Derecho Comparado: Enfoque Metodológico

1

Identificación

Selección de sistemas jurídicos a comparar.

2

Descripción

Análisis de cada sistema en su contexto.

3

Comparación

Identificación de similitudes y diferencias.

4

Explicación

Comprensión de factores causales.

Modelos de Regulación Laboral en América Latina



Proteccionista tradicional

Caracterizado por fuertes garantías laborales y presencia sindical. Presente en 4 países de la región que mantienen una alta protección al trabajador.



Flexibilización moderada

Combina protecciones básicas con adaptabilidad empresarial. El modelo más común en la región, adoptado por 8 países que buscan un equilibrio.



Neoliberal

Prioriza la desregulación y flexibilidad del mercado laboral. Implementado en 5 países que han realizado reformas profundas orientadas al mercado.

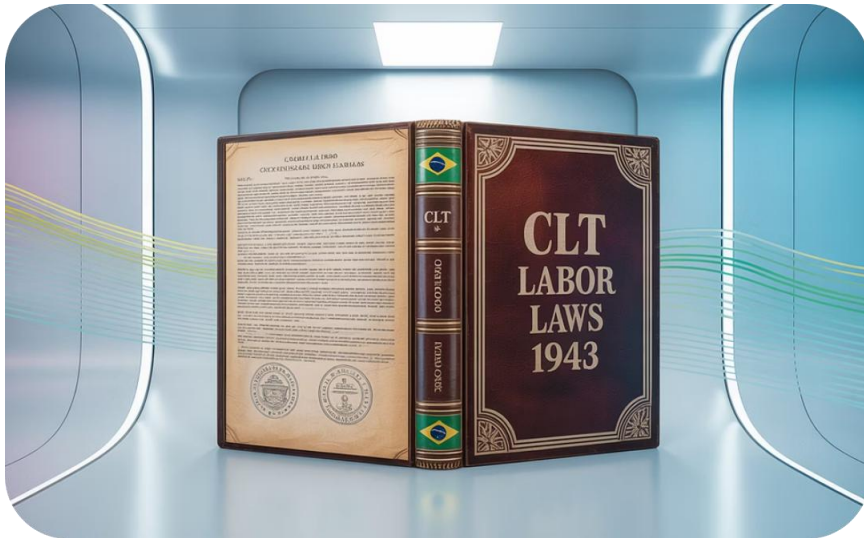


Neoproteccionista

Recupera garantías laborales tras períodos de desregulación. Adoptado por 3 países que han revertido reformas neoliberales anteriores.

La región presenta diversos enfoques regulatorios, desde sistemas que mantienen alta protección laboral hasta aquellos que han adoptado reformas neoliberales profundas.

Caso de Estudio: Brasil



Contexto histórico

Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT) de 1943, inspirada en el corporativismo.

Constitución de 1988 amplió derechos laborales tras la dictadura militar.



Reforma de 2017

Bajo el gobierno de Michel Temer, introdujo flexibilización significativa.

Prevalencia de negociado sobre legislado y nuevas modalidades contractuales.



Panorama actual

Tensión entre modelo proteccionista tradicional y tendencias flexibilizadoras.

Debates sobre impacto en derechos colectivos y seguridad laboral.



Caso de Estudio: Argentina

1

Era peronista (1940s-1950s)

Establecimiento de un sistema laboral altamente protector.

2

Reformas neoliberales (1990s)

Flexibilización bajo gobierno de Menem y crisis económica.

3

Contrarreforma (2003-2015)

Recuperación de protecciones durante gobiernos kirchneristas.

4

Vaivén actual

Alternancia entre tendencias flexibilizadoras y proteccionistas.



Caso de Estudio: Chile

Plan Laboral (1979)

Desregulación radical durante dictadura de Pinochet.

Reformas democráticas (1990-2000)

Recuperación parcial de derechos bajo gobiernos de la Concertación.

Reforma de 2016

Fortalecimiento de negociación colectiva bajo Bachelet.

Actualidad post-estallido social

Debate sobre nuevo modelo laboral tras crisis de 2019.

Comparativa: Estabilidad en el Empleo

País	Periodo de prueba	Indemnización por despido	Contratos temporales
México	30 días (extensible a 180 días para puestos directivos según reforma 2012)	20 días de salario por año trabajado + prima de antigüedad (12 días por año)	Permitidos solo para causales específicas: obra determinada, temporada, sustitución (Art. 37 LFT)
Brasil	90 días (Reforma 2017 permite extensión hasta 180 días mediante negociación colectiva)	40% del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) en caso de despido sin justa causa	Amplia permisión tras reforma 2017: contratos intermitentes, autónomos y tercerización sin restricciones
Argentina	3 meses (extensible a 6 meses para PyMEs según Ley 24.467)	1 mes de salario por año trabajado (mínimo 2 meses) + preaviso de 1-2 meses según antigüedad	Regulación estricta: solo permitidos para reemplazo, incremento extraordinario de producción o lanzamiento de nueva actividad
Chile	Hasta 1 año para trabajadores calificados (habitual: 3 meses para puestos comunes)	30 días de salario por año (tope 11 años, 330 días), más 20% adicional sin necesidad de causa	Múltiples modalidades: obra/faena, plazo fijo (máximo 1 año), temporada, y especiales por sector (agrícola, construcción)

Comparativa: Negociación Colectiva

Argentina: 28%

Una de las tasas de sindicalización más altas de América Latina, reflejo de su fuerte tradición sindical y marco regulatorio favorable.

Brasil: 19%

Tasa moderada que refleja las transformaciones en su modelo sindical tras la reforma laboral de 2017.

México: 12%

La tasa más baja entre los países comparados, influenciada por el histórico sindicalismo corporativo y los contratos de protección patronal.

Chile: 20%

Tasa en recuperación tras décadas de desregulación iniciada durante el régimen de Pinochet.

Uruguay: 30%

Presenta la tasa más alta de la región, producto de políticas laborales que favorecen la negociación colectiva por sector.

La tasa de sindicalización varía significativamente entre países, reflejando diferentes tradiciones sindicales y marcos regulatorios. Estos porcentajes influyen directamente en la capacidad de negociación colectiva y la protección de los derechos laborales.

Comparativa: Jornada Laboral



México: 48 horas

Jornada semanal máxima establecida por la ley federal del trabajo, siendo una de las más extensas en la región.



Brasil: 44 horas

Límite semanal garantizado constitucionalmente, reflejo de las protecciones laborales incorporadas tras la redemocratización.



Chile: 45 horas

Jornada semanal con reducción gradual implementada recientemente, buscando equilibrar productividad y calidad de vida.



Argentina: 48 horas

Jornada semanal máxima con estricto límite diario de 8 horas, establecida en la Ley de Contrato de Trabajo.



Comparativa: Salario Mínimo

Chile: \$450 USD

Mantiene el salario mínimo más alto de la región, después de incrementos consecutivos desde 2018, aunque su costo de vida también es el más elevado.

Uruguay: \$380 USD

Sigue una política de ajustes regulares vinculados a la inflación y productividad, manteniendo el segundo salario mínimo más alto entre los países comparados.

Argentina: \$300 USD

Enfrenta desafíos por la volatilidad cambiaria, que erosiona el valor real de su salario mínimo a pesar de mantener un nivel nominalmente competitivo.

México: \$260 USD

Implementó un aumento histórico del 100% en la frontera norte y 16% en el resto del país entre 2018-2020 como parte de la estrategia para cumplir con los requisitos del T-MEC.

Brasil: \$220 USD

Presenta el salario más bajo en términos nominales, pero con variaciones significativas de poder adquisitivo entre regiones.

Los niveles de salario mínimo reflejan tanto el desarrollo económico como las políticas sociales de cada país. Estas diferencias impactan directamente en la calidad de vida de los trabajadores y en la competitividad regional.

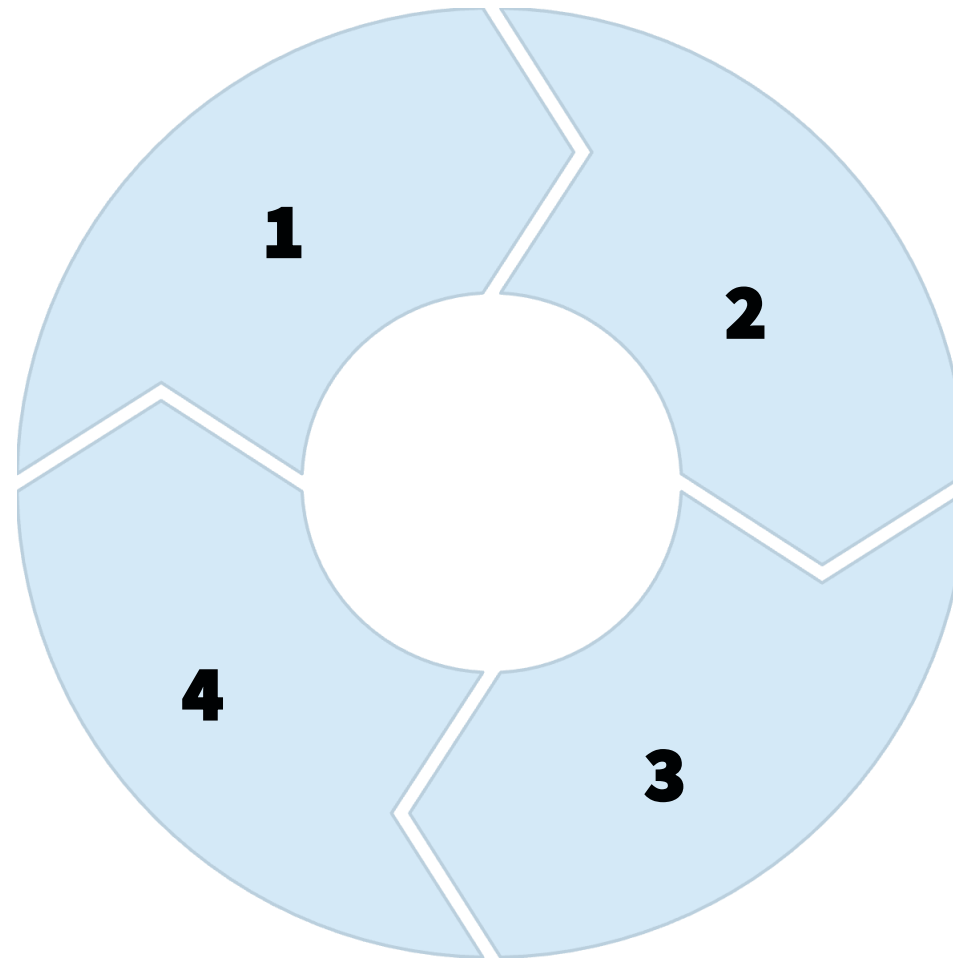
Tendencias Regionales Post-Pandemia

Crisis sanitaria

Impacto desigual en sectores laborales.

Digitalización

Transformación de procesos productivos.



Teletrabajo

Regulación acelerada de nuevas modalidades.

Protección social

Debate sobre ampliación de coberturas.



Desafíos Comunes en América Latina



Informalidad laboral

Entre 30% y 60% según el país.



Desigualdad

Brechas salariales por género, etnia y sector.



Automatización

Riesgo de desplazamiento de empleos tradicionales.



Capacitación

Necesidad de actualización de habilidades.

Lecciones del Derecho Comparado

No existe modelo único

Cada país adapta regulaciones a su contexto socioeconómico.

Importancia del contexto

Las normas operan en entornos institucionales específicos.

Ciclos regulatorios

Alternancia entre tendencias flexibilizadoras y proteccionistas.

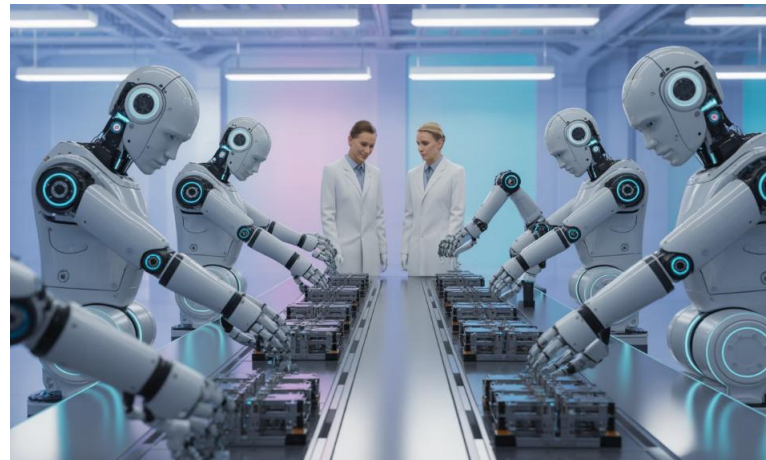
Efectividad vs. formalidad

La aplicación práctica supera en importancia al diseño normativo.



Globalización y Futuro del Trabajo

1



Automatización

Transformación de procesos productivos mediante inteligencia artificial y robótica.

2



Economía de plataformas

Nuevas formas de intermediación laboral a través de aplicaciones digitales.

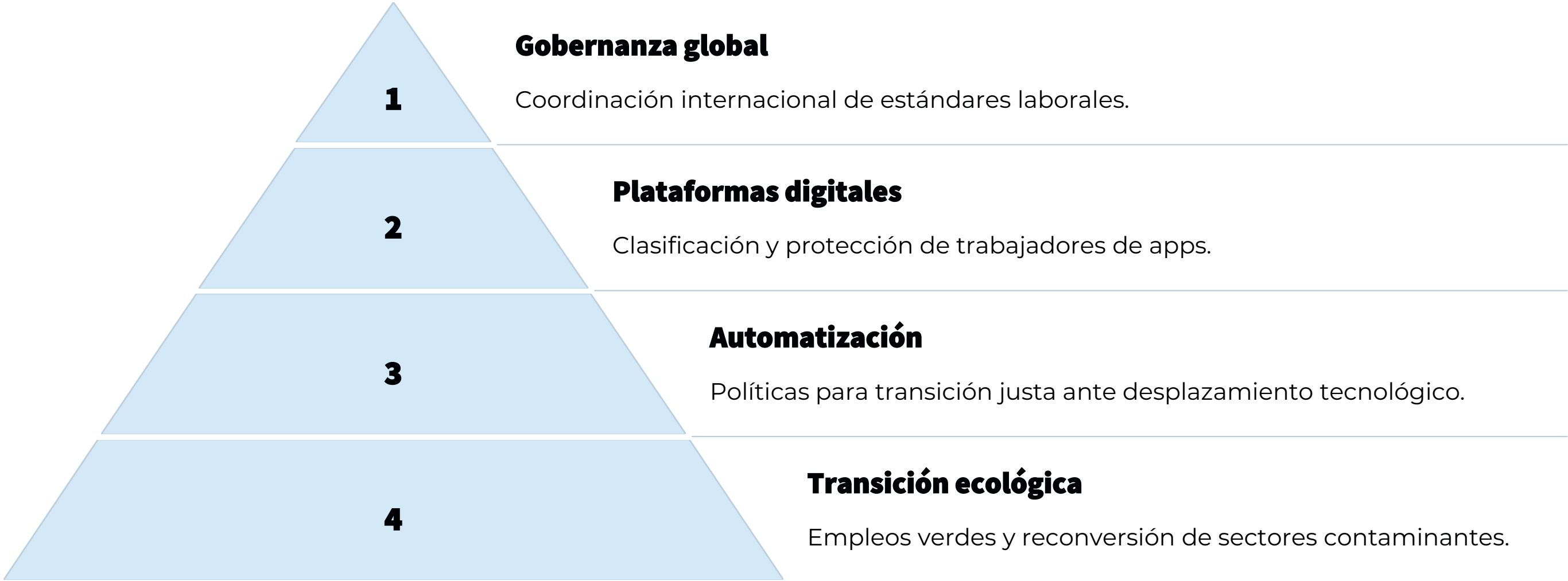
3



Trabajo remoto

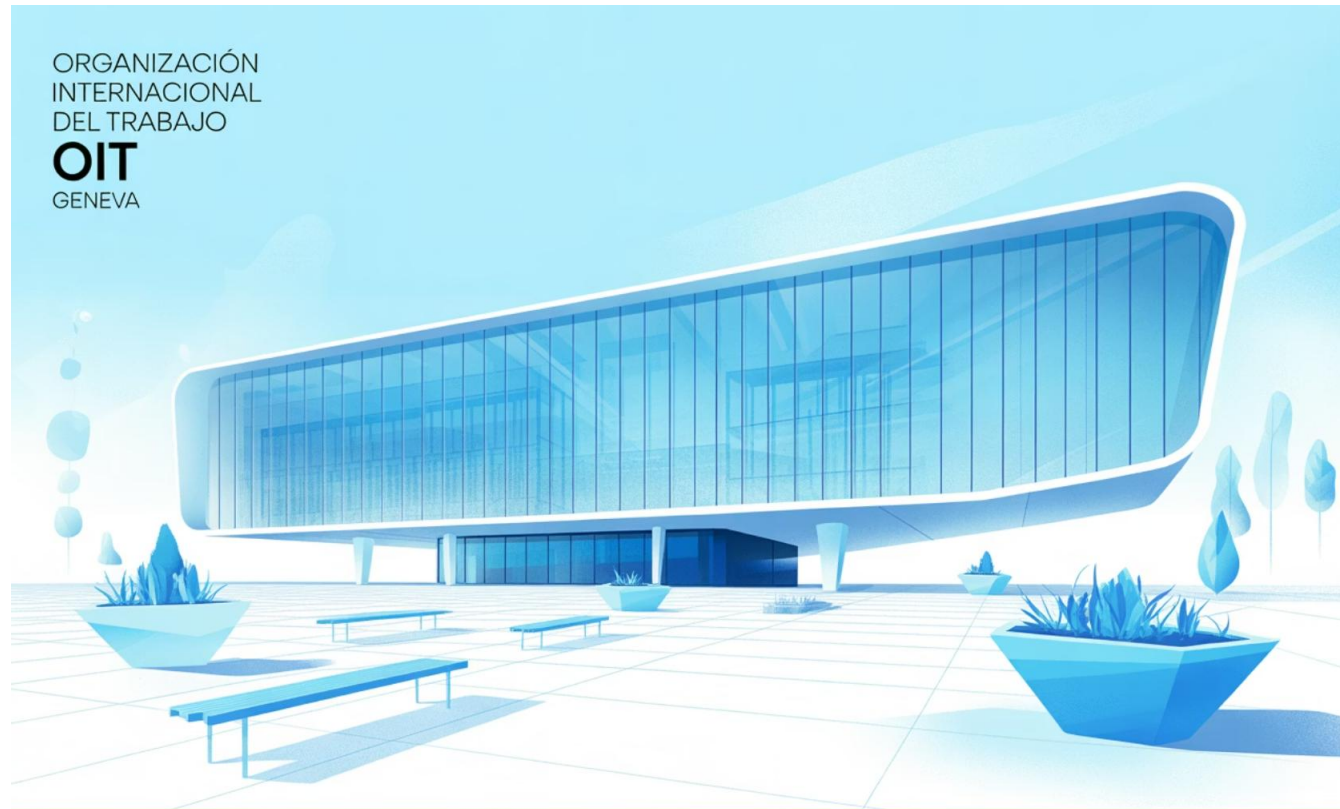
Deslocalización de actividades laborales facilitada por tecnologías de comunicación.

Desafíos Regulatorios Emergentes



Propuestas de Organismos Internacionales

75



OIT: Declaración del Centenario (2019)

- Enfoque centrado en las personas
- Inversión en capacidades humanas
- Fortalecimiento de instituciones laborales

75

Organización para la cooperación
y el desarrollo económicos OCDE
Paris



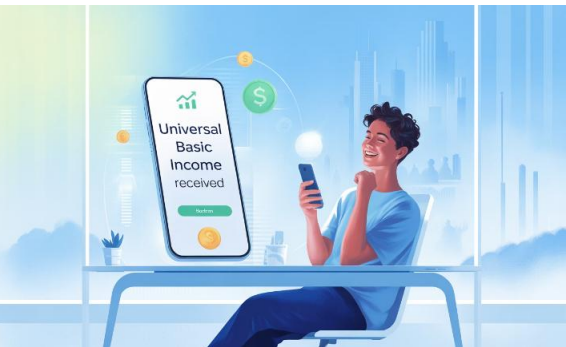
OCDE: Estrategia de Empleo (2018)

- Calidad del entorno laboral
- Prevención de exclusión laboral
- Resiliencia y adaptabilidad

Debates Contemporáneos

Cuatro transformaciones fundamentales desafían los sistemas laborales actuales.

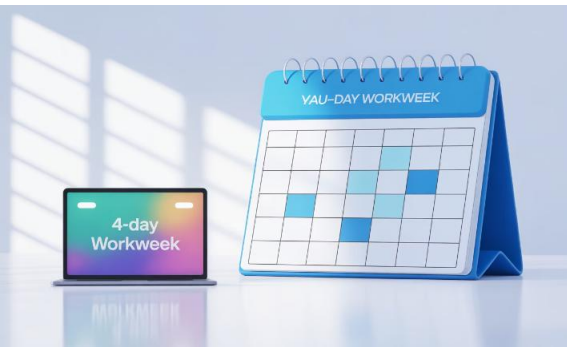
1



Renta Básica Universal

Propuesta de ingreso mínimo garantizado para todos los ciudadanos independientemente de su situación laboral.

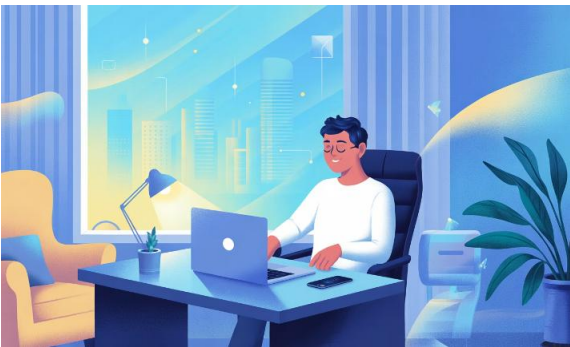
2



Reducción de Jornada Laboral

Iniciativas para implementar semanas laborales más cortas sin reducción salarial, buscando mayor productividad y bienestar.

3



Desconexión Digital

Regulaciones que garantizan el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones laborales fuera del horario establecido.

4



Empleos Verdes

Transición hacia una economía sostenible que genere nuevos puestos de trabajo en sectores ecológicamente responsables.

Los sistemas laborales enfrentan estos importantes debates que determinarán el futuro del trabajo en la era de la globalización.

Reflexiones para América Latina

Reducción de informalidad

Prioridad regional para ampliar protección social efectiva.

Formación continua

Sistemas educativos adaptados a cambios tecnológicos acelerados.

Diálogo social

Fortalecimiento de mecanismos de negociación tripartita.

Coordinación regional

Evitar competencia a la baja en estándares laborales.



El Caso Mexicano: Evolución Reciente

1

2012

Reforma laboral bajo gobierno de Felipe Calderón.

2

2017

Reforma constitucional en justicia laboral.

3

2019

Nueva Ley Federal del Trabajo con enfoque democrático sindical.

4

2020-2023

Implementación gradual del nuevo sistema de justicia laboral.



Conclusiones: 10 Puntos Clave

1 Tensión permanente

La globalización mantiene una tensión constante entre mercado y protección social.

2 Diversidad de respuestas

Los países han adoptado estrategias diversas ante presiones similares.

3 Ciclos regulatorios

Existen ciclos de flexibilización y reregulación según contextos políticos.

4 Importancia institucional

La efectividad depende más de instituciones que de textos legales.





Conclusiones:

1 Evolución de acuerdos comerciales

Tendencia hacia mayor integración de cláusulas laborales en tratados.

3 Informalidad persistente

Principal reto latinoamericano que limita efectividad de reformas.

2 Desafíos tecnológicos

La digitalización y automatización requieren nuevos enfoques regulatorios.

4 Diálogo social

Mecanismo esencial para adaptar regulaciones a nuevas realidades.



Conclusiones: (final)

1

Coordinación internacional

Necesidad de gobernanza global para evitar competencia a la baja.

2

Enfoque integral

Las políticas laborales deben coordinarse con educativas y económicas.

Estos diez puntos sintetizan las principales lecciones sobre la relación entre globalización y sistemas laborales, destacando tanto desafíos como oportunidades para el futuro.

Tercera Unidad

El T-MEC y la Transformación Radical del Derecho Laboral Mexicano



Índice de la Unidad

Del ACLAN al Capítulo 23 del T-MEC

Evolución de acuerdos laborales en tratados comerciales norteamericanos.

1

2

La Reforma a la LFT de 2019

Nuevo sistema de justicia laboral mexicano.

3

Democracia Sindical

Transformación de la representación colectiva de trabajadores.

4

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Sistema de vigilancia y sanción internacional.

5

Anexos Especializados

Obligaciones específicas y solución de controversias.

Del ACLAN al Capítulo 23 del T-MEC



ACLAN (1994)

Acuerdo paralelo sin mecanismos efectivos de cumplimiento.

Enfoque limitado en derechos laborales básicos.



Capítulo 23 T-MEC

Integrado directamente en el tratado comercial.

Obligaciones vinculantes con consecuencias comerciales.



Derechos Fundamentales en el T-MEC

1 Libertad de asociación

Derecho a formar sindicatos sin interferencia.

2 Negociación colectiva efectiva

Garantías para acuerdos laborales auténticos.

3 Eliminación del trabajo forzoso

Prohibición de todas las formas de trabajo obligatorio.

4 Protección laboral infantil

Restricciones al trabajo de menores de edad.

Obligaciones Específicas para México



Reforma judicial laboral

Creación de tribunales laborales independientes.



Democracia sindical

Implementación del voto libre, directo y secreto.



Legitimación de contratos

Revisión y aprobación de contratos colectivos existentes.





La Reforma a la LFT de 2019



Sistema Anterior

Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del Ejecutivo.



Reforma Constitucional

Modificación del Artículo 123 para transferir justicia laboral.



Nuevo Sistema

Tribunales laborales dentro del Poder Judicial.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

El Centro Federal cumple con cuatro funciones esenciales en el nuevo sistema laboral mexicano:



Conciliación prejudicial obligatoria

Facilita la resolución de conflictos laborales antes de llegar a los tribunales mediante un proceso de mediación profesional.



Registro de sindicatos

Administra el registro nacional de organizaciones sindicales, garantizando transparencia en su constitución y operación.



Depósito de contratos colectivos

Recibe y valida los contratos colectivos de trabajo, asegurando que cumplan con los requisitos legales establecidos.



Verificación de procesos democráticos

Supervisa que las elecciones sindicales y los procesos de legitimación de contratos se realicen de forma democrática y transparente.

Centros de Conciliación Locales

1



Jurisdicción Estatal

Organismos públicos descentralizados con autonomía técnica que atienden conflictos laborales individuales dentro de cada entidad federativa.

Implementados en tres etapas entre 2020 y 2022 conforme al modelo establecido por la reforma laboral del T-MEC.

2



Conciliación Prejudicial

Fase obligatoria que debe agotarse en un plazo máximo de 45 días antes de acudir a tribunales. Busca resolver hasta el 80% de los conflictos laborales mediante acuerdos vinculantes que tienen carácter de cosa juzgada, reduciendo significativamente la carga procesal del sistema.

Los Centros de Conciliación Locales constituyen un pilar fundamental del nuevo sistema de justicia laboral mexicano, garantizando la aplicación efectiva del Capítulo 23 del T-MEC mediante procedimientos ágiles, transparentes y especializados que facilitan la resolución temprana de conflictos.

Nuevos Tribunales Laborales



Tribunales Especializados

Adscritos al Poder Judicial Federal y Estatal con jueces especializados en derecho laboral y derechos humanos, garantizando mayor independencia del poder ejecutivo.



Procedimientos Orales

Implementación de juicios orales basados en los principios de inmediación, concentración y publicidad, reemplazando a las antiguas Juntas de Conciliación y Arbitraje.



Implementación Gradual

Puesta en marcha en tres etapas entre 2020 y 2022, con competencia para resolver tanto conflictos laborales individuales como colectivos.

Los tribunales constituyen el eje central de la reforma al sistema de justicia laboral establecida en el T-MEC, garantizando procesos más transparentes, eficientes y apegados a derecho.

Etapas del Procedimiento Laboral

Conciliación Prejudicial

Obligatoria antes de juicio.
Busca acuerdo entre partes.

Audiencia Preliminar

Depuración procesal y
admisión de pruebas.

Sentencia

Resolución del conflicto por
el juez laboral.

1

2

3

4

5

Fase Escrita

Presentación de demanda y
contestación.

Audiencia de Juicio

Desahogo de pruebas y
alegatos.

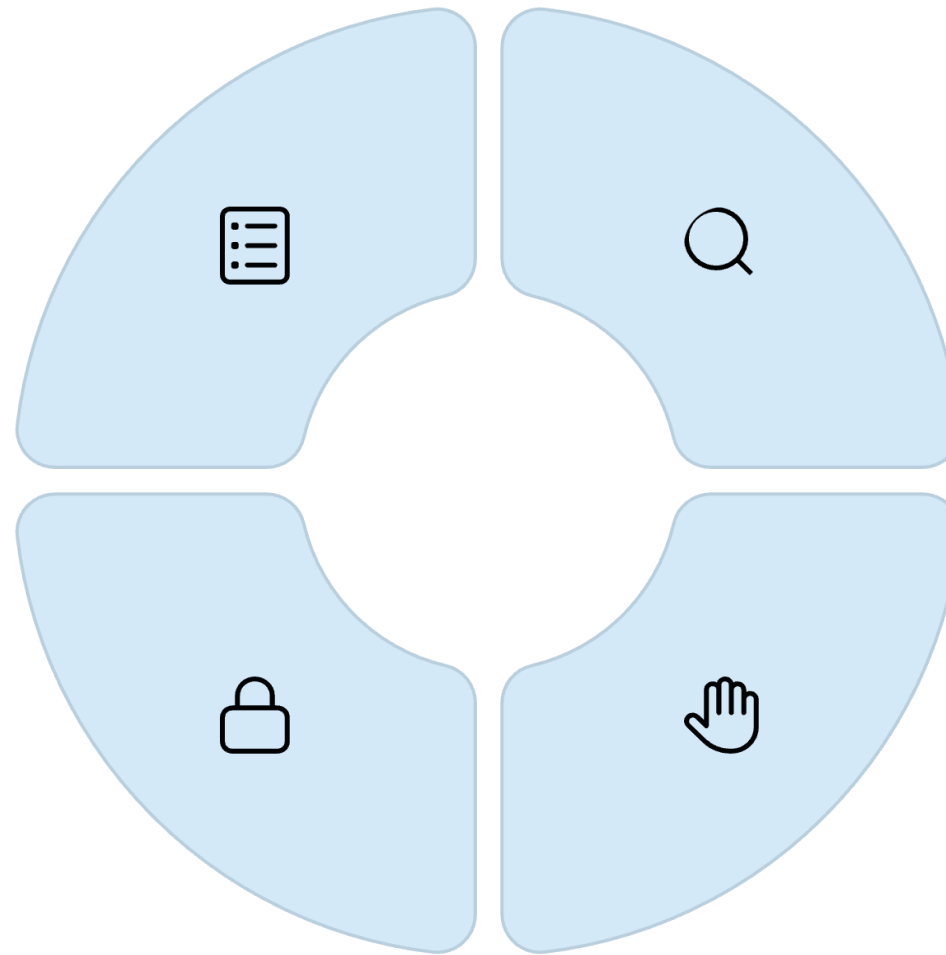
Democracia Sindical

Voto Personal

Cada trabajador ejerce su voto individualmente.

Voto Secreto

Mediante boletas en urnas cerradas.



Voto Libre

Sin presiones ni coacciones externas.

Voto Directo

Sin intermediarios ni delegados.

Elección de Directivas Sindicales



Antes de la reforma:

- Votaciones a mano alzada
- Asambleas controladas
- Reelectiones indefinidas
- Poca transparencia



Después de la reforma:

- Voto secreto obligatorio
- Verificación independiente
- Publicación de resultados
- Posibilidad de impugnación



Legitimación de Contratos Colectivos

1

Mayo 2019

Publicación de la reforma a la LFT.

2

Mayo 2021

Inicio del proceso de legitimación.

3

Mayo 2023

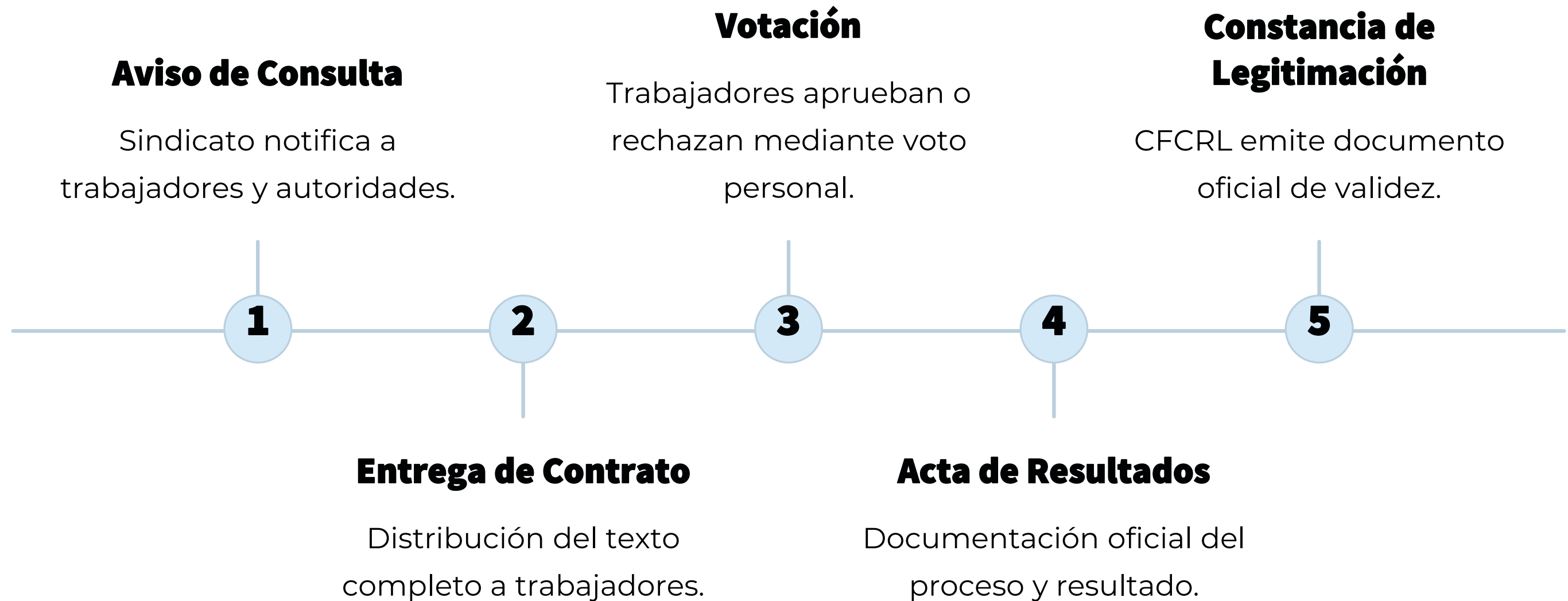
Fecha límite para legitimación de contratos existentes.

4

Actualidad

Evaluación de resultados y consecuencias.

Proceso de Legitimación



Resultados del Proceso de Legitimación

1



530,587 Contratos registrados

Total de contratos colectivos existentes antes de la reforma.

2



13,626 Contratos legitimados

Aproximadamente 2.5% del total fueron aprobados por trabajadores.

3



516,961 Contratos terminados

Contratos que no pasaron por el proceso o fueron rechazados.

Constancia de Representatividad

La constancia es un documento oficial que cumple varias funciones importantes en el nuevo sistema laboral:



Requisito previo a negociación

Documento indispensable antes de iniciar cualquier negociación colectiva con un empleador.



Demuestra apoyo mínimo

Certifica que el sindicato cuenta con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores.



Evita contratos sin respaldo

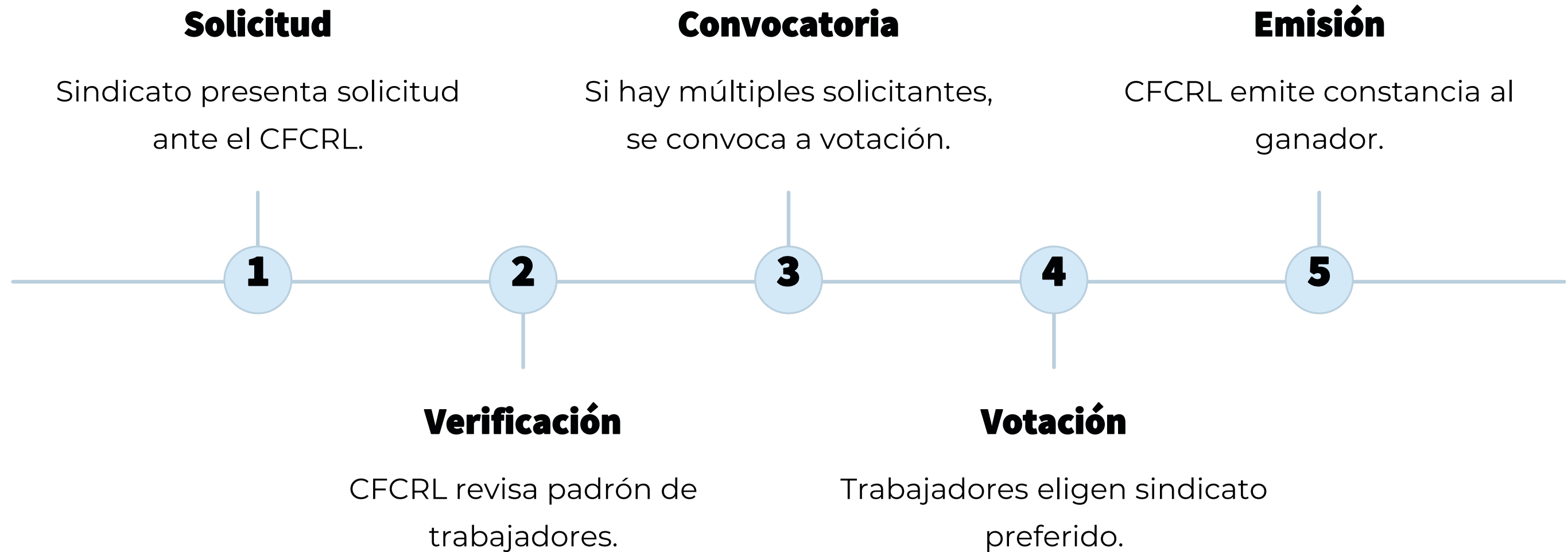
Impide la firma de contratos colectivos que no tengan verdadero apoyo de la base trabajadora.



Permite competencia sindical

Facilita la competencia entre sindicatos para representar genuinamente a los trabajadores.

Procedimiento para Obtener Constancia



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida



Vigilancia Internacional

Permite a EE.UU. y Canadá supervisar cumplimiento en México.



Plazos Acelerados

Resolución en días o semanas, no años.



Enfoque Específico

Se aplica a instalaciones cubiertas en sectores prioritarios.



Funcionamiento del MLRR





Posibles Sanciones del MLRR



Suspensión de Trato Preferencial

Eliminación de aranceles preferenciales del T-MEC.



Bloqueo de Importaciones

Prohibición de entrada de productos de instalación sancionada.



Multas Monetarias

Penalizaciones económicas a empresas infractoras.

Caso General Motors (2021)

Primera activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en México



Planta en Silao, Guanajuato

Instalación manufacturera de General Motors donde se originó el primer caso del MLRR bajo el T-MEC.



Irregularidades en votación sindical

Se detectaron anomalías durante el proceso de votación sindical que comprometieron la legitimidad del resultado.



Primera activación del MLRR

Estados Unidos activó por primera vez el mecanismo de respuesta rápida contemplado en el T-MEC para investigar el caso.



Repetición de votación bajo supervisión

Se realizó un nuevo proceso electoral con supervisión internacional para garantizar la legitimidad del resultado.

Caso Tridonex (2021)



Planta en Matamoros, Tamaulipas

Ubicación de la planta de autopartes Tridonex donde se desarrolló el caso laboral bajo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.



Despido de trabajadores sindicalizados

Trabajadores que buscaban representación sindical independiente fueron despedidos, lo que provocó la activación del mecanismo de supervisión.



Acuerdo de reparación con trabajadores

Tras la intervención del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, se llegó a un acuerdo para resolver la disputa laboral.



Pago de compensaciones económicas

Como parte del acuerdo, la empresa realizó pagos compensatorios a los trabajadores afectados por las prácticas laborales denunciadas.

Caso Panasonic (2022)

La planta en Reynosa, Tamaulipas, fue objeto de una queja por negación de derechos laborales que resultó en importantes cambios.



Planta en Reynosa, Tamaulipas

La instalación de Panasonic en Reynosa fue el centro de la controversia laboral bajo el mecanismo del T-MEC.



Negación de derechos de negociación

Trabajadores denunciaron que se les negaron sus derechos fundamentales de negociación colectiva.



Acuerdo con sindicato independiente

Como resultado del mecanismo, Panasonic llegó a un acuerdo con un sindicato independiente elegido democráticamente.



Mejoras salariales significativas

El acuerdo resultó en un aumento significativo en los salarios para los trabajadores de la planta.

Caso Goodyear (2023)

Caso emblemático del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en San Luis Potosí

1



Planta en San Luis Potosí

Instalación manufacturera donde se originó la controversia laboral bajo el T-MEC

2



Obstaculización de elecciones sindicales

Se identificaron interferencias en el proceso democrático sindical

3



Implementación de plan de remediación

Medidas correctivas acordadas para resolver las violaciones laborales

4



Supervisión internacional del proceso

Observadores garantizando la transparencia y legalidad del nuevo proceso electoral

Impacto del MLRR en Empresas



Riesgo Comercial

Posible interrupción de cadenas de suministro norteamericanas.



Cumplimiento Estricto

Necesidad de políticas laborales alineadas con T-MEC.



Costos Laborales

Incremento en salarios y prestaciones por negociación auténtica.



Impacto del MLRR en Sindicatos



Democratización

Mayor participación de trabajadores en decisiones sindicales.



Negociación Real

Contratos con beneficios tangibles para trabajadores.



Apoyo Internacional

Alianzas con sindicatos estadounidenses y canadienses.

Anexo 23-A del T-MEC

Obligaciones específicas para México:



Representatividad Sindical

Legislación que garantice la elección democrática y representativa de líderes sindicales por parte de los trabajadores.



Órgano Independiente

Establecimiento de un órgano autónomo para el registro de sindicatos y contratos colectivos.



Tribunales Imparciales

Creación de tribunales laborales independientes e imparciales para la resolución de conflictos.



Verificación de Contratos

Implementación de procesos para verificar que los contratos colectivos cuenten con el apoyo real de los trabajadores.

Anexo 31-A del T-MEC

Mecanismo de solución de controversias laborales con características específicas:



Instalaciones Cubiertas por el MLRR



Sector Automotriz

Plantas de ensamblaje y fabricación de autopartes.



Sector Electrónico

Fabricación de componentes y dispositivos electrónicos.



Sector Aeroespacial

Producción de componentes para aeronaves.



Manufactura Prioritaria

Sectores estratégicos para comercio norteamericano.

Mexican Manufacturing Hub





Denegación de Derechos según el T-MEC

1 Libertad de asociación

Impedir formación o afiliación a sindicatos independientes.

2 Negociación colectiva

Obstaculizar proceso de negociación con sindicato legítimo.

3 Contratos de protección

Mantener contratos sin respaldo real de trabajadores.

4 Represalias laborales

Despedir o castigar a trabajadores por actividad sindical.

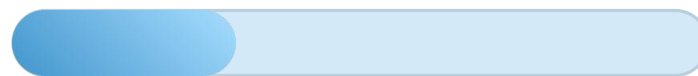
Evolución Salarial Post-Reforma



45%

Sector Automotriz

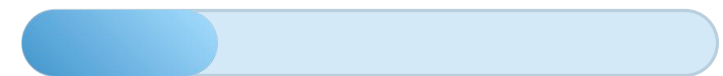
Incremento promedio en contratos legitimados desde 2019.



32%

Sector Electrónico

Aumento salarial en empresas con sindicatos independientes.



28%

Promedio Nacional

Incremento general en contratos colectivos auténticos.

Desafíos de Implementación



Infraestructura Judicial

Creación de suficientes tribunales laborales en todo el país.



Capacitación

Formación de jueces y personal especializado en nuevo sistema.

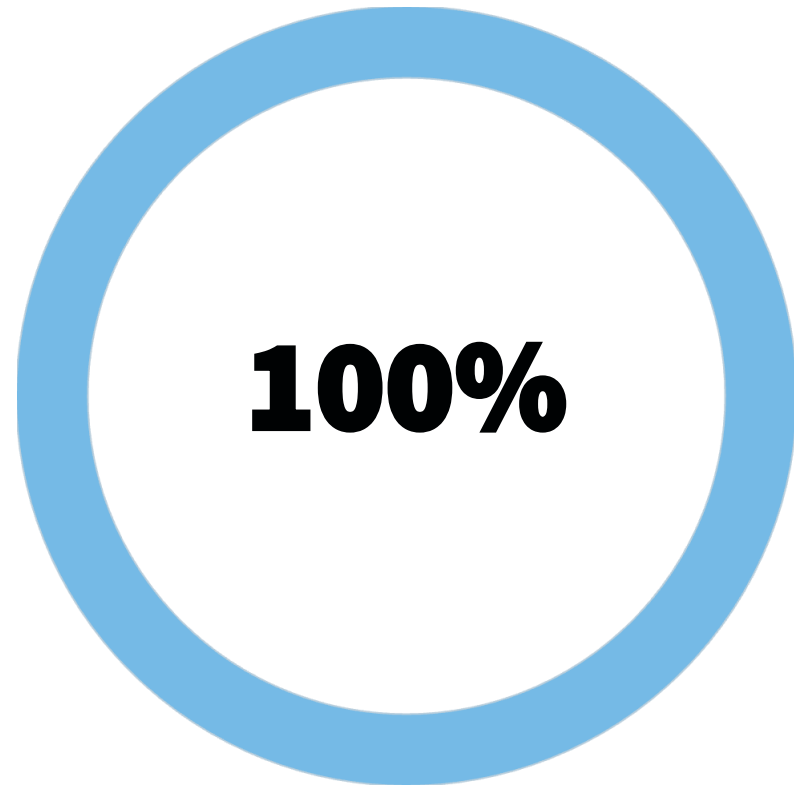


Resistencia

Oposición de sindicatos tradicionales y empresas acostumbradas al sistema anterior.

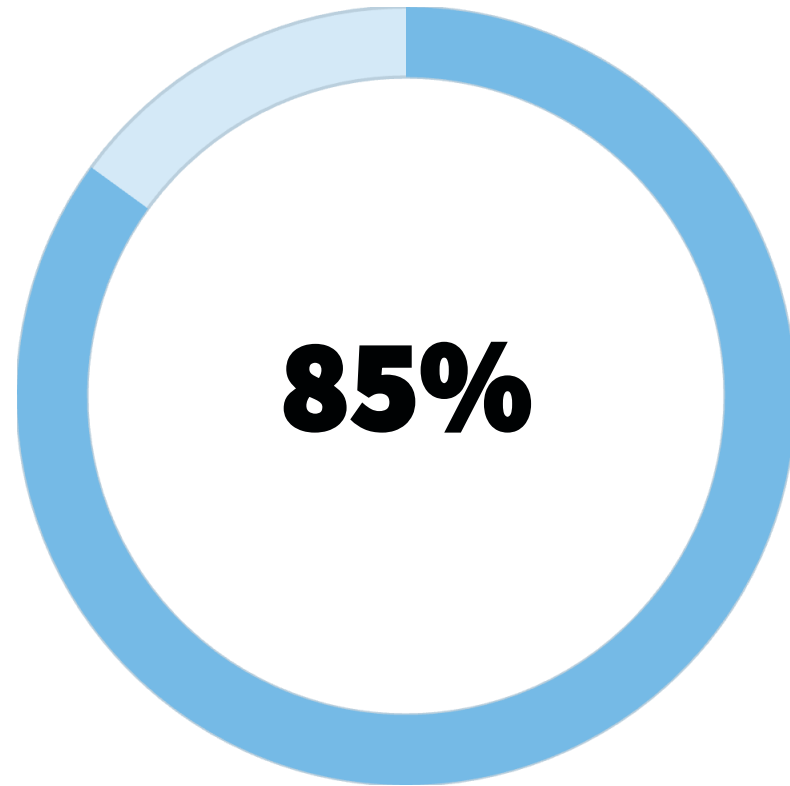


Avances en Implementación



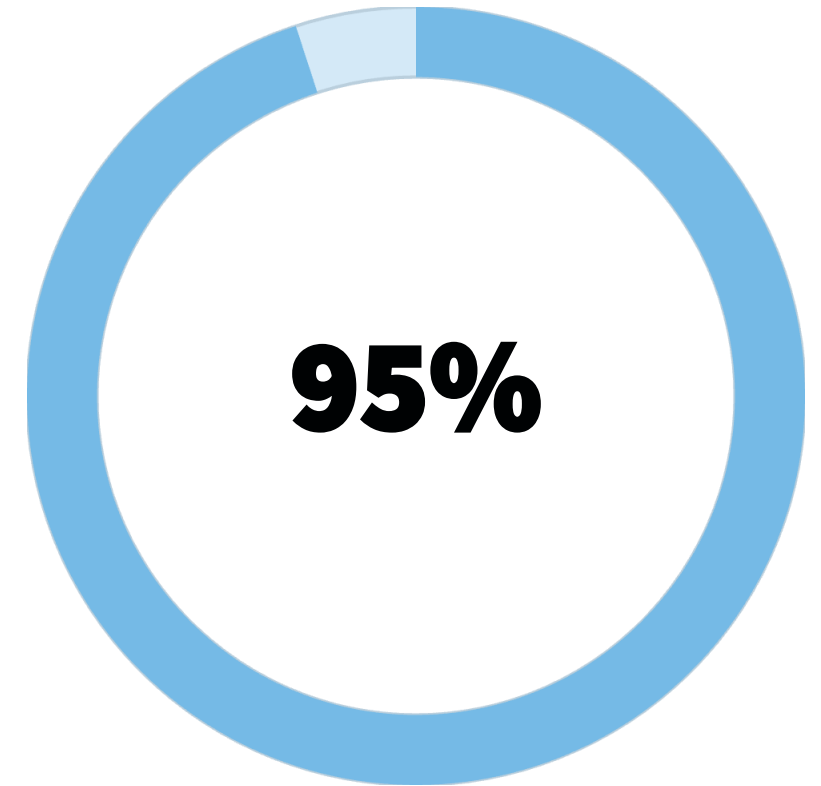
Reforma Legislativa

Modificaciones completas a LFT y leyes relacionadas.



Tribunales Laborales

Porcentaje de tribunales laborales ya operando.



Centros de Conciliación

Centros estatales y federales en funcionamiento.

Comparación Internacional



Estados Unidos

Sistema de tribunales federales de trabajo con más de 80 años de historia, administrados por la National Labor Relations Board (NLRB). Caracterizados por jueces administrativos especializados y procesos adversariales más formales que el nuevo modelo mexicano.



Canadá

Juntas provinciales y federales de relaciones laborales con procesos de certificación sindical simplificados. Sistema descentralizado con enfoque en conciliación previa. Sirvió como referencia parcial para el nuevo modelo tripartito mexicano post-reforma 2019.

Mientras México implementa su reforma laboral bajo el T-MEC, estos países socios ya cuentan con sistemas consolidados para proteger los derechos fundamentales laborales que ahora convergen en estándares norteamericanos compartidos.

Futuro del Sistema Laboral Mexicano



Consolidación Judicial

Fortalecimiento de tribunales laborales independientes.



Sindicalismo Auténtico

Crecimiento de organizaciones con verdadera representatividad.



Negociación Efectiva

Contratos colectivos con beneficios reales para trabajadores.





Conclusiones: Puntos Clave

1 Transformación Histórica

La reforma laboral representa el cambio más profundo en un siglo.

3 Nuevo Sistema Judicial

Transferencia completa de justicia laboral al Poder Judicial.

2 Origen Internacional

El T-MEC fue el catalizador decisivo para esta transformación.

4 Democracia Sindical

Implementación efectiva del voto personal, libre, directo y secreto.



Conclusiones: Puntos Clave (continuación)

1 Legitimación de Contratos

Proceso que eliminó miles de contratos de protección patronal.

2 Representatividad Sindical

Nuevo requisito que garantiza apoyo real de trabajadores.

3 Vigilancia Internacional

El MLRR como mecanismo efectivo de supervisión externa.

4 Casos Emblemáticos

Precedentes importantes en empresas multinacionales.

Conclusiones: Puntos Clave (final)

1 Obligaciones Específicas

Anexos del T-MEC establecen compromisos concretos para México.

2 Mejoras Salariales

Incrementos significativos en sectores con sindicatos auténticos.





Cuarta Unidad

La Agenda Laboral en México Post-Reforma

Índice de la Unidad

La "Ley Silla" (2024)

Derecho al descanso en asientos durante la jornada laboral.

Reducción de la Jornada Laboral

Propuesta de 40 horas semanales y dos días de descanso.

Regulación de Nuevas Tecnologías

Teletrabajo y trabajadores de plataformas digitales.

Mayor Bienestar y Equidad

Aguinaldo, prima vacacional, protocolos contra discriminación e igualdad de género.



La "Ley Silla" (2024)



¿Qué es?

Legislación que garantiza el derecho al descanso en asientos durante la jornada laboral para todos los trabajadores.



Sectores beneficiados

Busca mejorar las condiciones laborales en sectores donde los empleados tradicionalmente permanecen de pie por largas jornadas.



Implementación

Los empleadores deben proporcionar asientos adecuados y permitir descansos para reducir la fatiga y problemas de salud.

The logo for 'mi tienda' is displayed in a large, white, lowercase sans-serif font. The word 'mi' is positioned above 'tienda', which has a registered trademark symbol (®) to its upper right. The logo is set against a light blue background that features a curved, multi-colored gradient on the left side, transitioning from orange to yellow to green. Below the logo, the tagline 'frescura y comunidad' is written in a smaller, white, lowercase sans-serif font.

mi
tienda®

frescura y
comunidad

Impacto de la "Ley Silla"

1

Sector Servicios

Afecta principalmente a empleados de tiendas, restaurantes y hoteles.

2

Sector Comercio

Impacta a cajeros, vendedores y personal de atención al cliente.

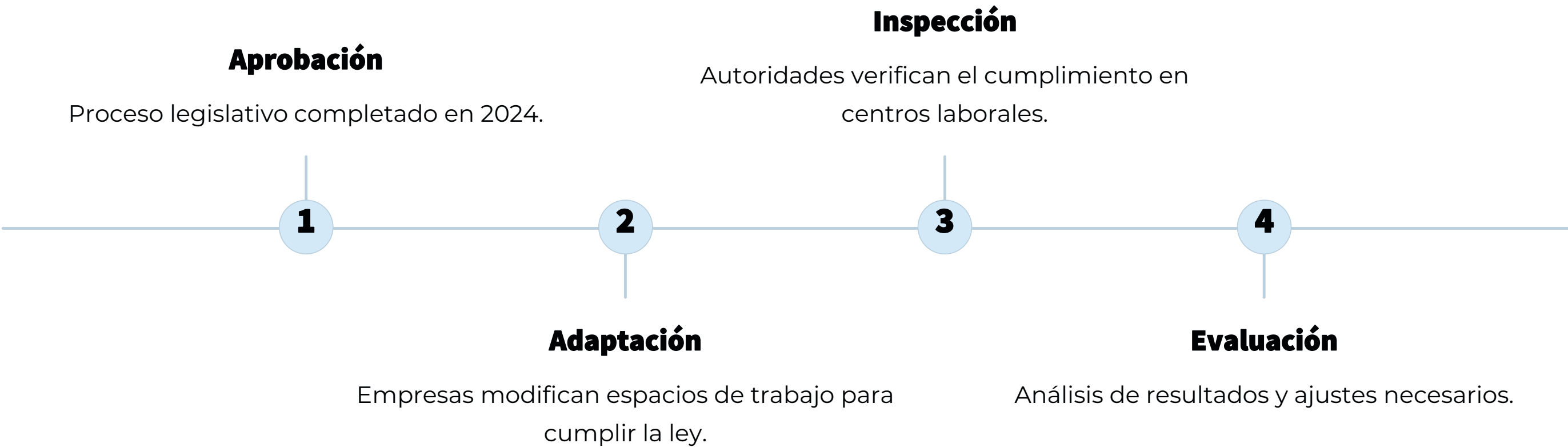
3

Beneficios para la Salud

Reduce problemas de circulación, fatiga y lesiones musculoesqueléticas.



Implementación de la "Ley Silla"



Reducción de la Jornada Laboral

La propuesta actual contempla dos cambios importantes en la jornada laboral mexicana:



Jornada de 40 horas

Reducción de 48 a 40 horas semanales para todos los trabajadores mexicanos.



Descanso semanal

Garantía de dos días consecutivos de descanso a la semana para mejor recuperación y vida familiar.

Argumentos a Favor



Salud Mental

Reduce el estrés y previene el síndrome de burnout laboral.



Productividad

Trabajadores más descansados rinden mejor durante sus horas laborales.



Conciliación Familiar

Permite mayor tiempo con la familia y para actividades personales.



Argumentos en Contra



Costos Empresariales

Posible aumento en costos operativos para las empresas.



Competitividad

Preocupación por pérdida de competitividad internacional.



Adaptación

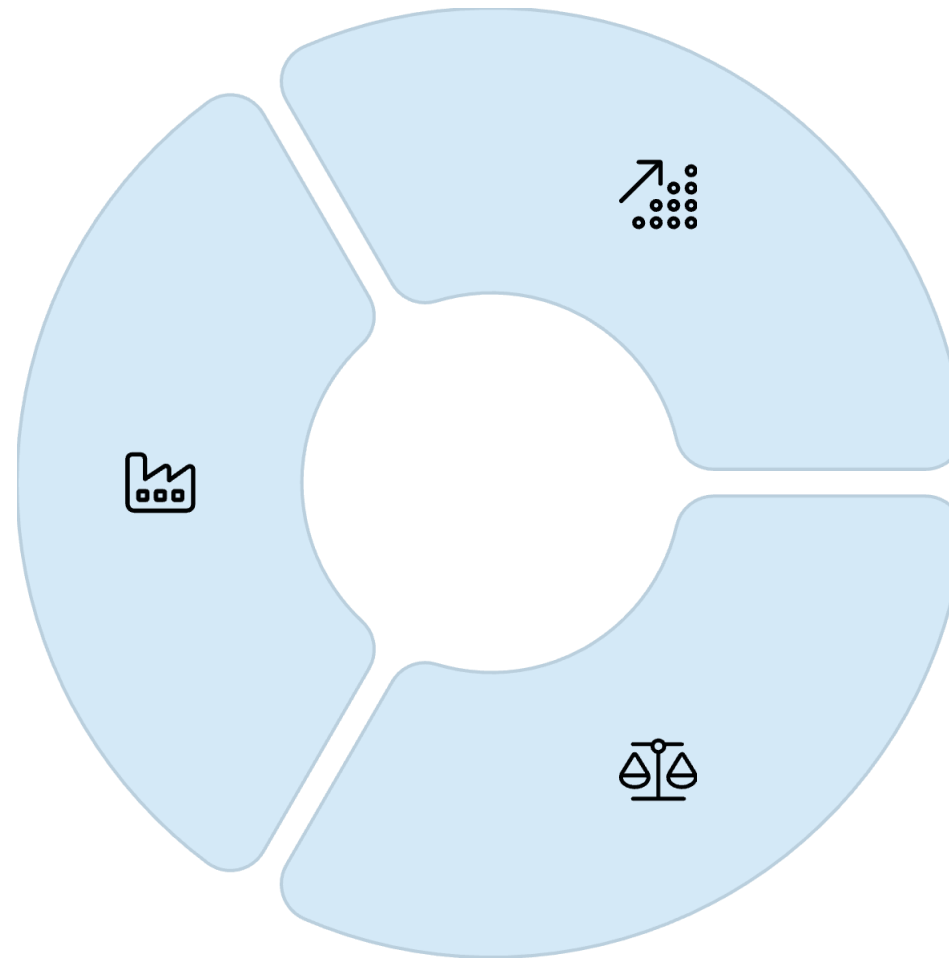
Dificultades para sectores con operaciones continuas.



Viabilidad Económica

Sectores Vulnerables

Manufactura, turismo y comercio minorista enfrentarían mayores desafíos.



Impacto en PYMES

Las pequeñas empresas podrían requerir apoyos especiales para adaptarse.

Implementación Gradual

Una transición por etapas podría mitigar impactos negativos.

Viabilidad Política



Apoyo en el Congreso

Apoyo significativo en el Congreso mexicano para la reducción de la jornada laboral.



Respaldo Sindical

Respaldo importante de sindicatos y organizaciones laborales que impulsan la reforma.



Resistencia Empresarial

Resistencia de cámaras empresariales preocupadas por el impacto económico de la reforma.

Experiencias Internacionales



España

Implementó prueba piloto de 4 días laborales con resultados positivos.



Islandia

Redujo jornada a 35 horas con aumento en productividad.



Japón

Empresas como Microsoft reportaron 40% más productividad con semana de 4 días.

Regulación del Teletrabajo

NOM-037-STPS-2023

Norma Oficial Mexicana que establece condiciones de seguridad y salud.

Regula el trabajo a distancia que supera el 40% de la jornada laboral.





Aspectos Clave de la NOM-037

1 Equipamiento

Obligación del empleador de proporcionar herramientas necesarias.

2 Ergonomía

Requisitos para garantizar condiciones adecuadas de trabajo.

3 Desconexión Digital

Derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral.

4 Gastos

Compensación por internet, electricidad y otros servicios utilizados.

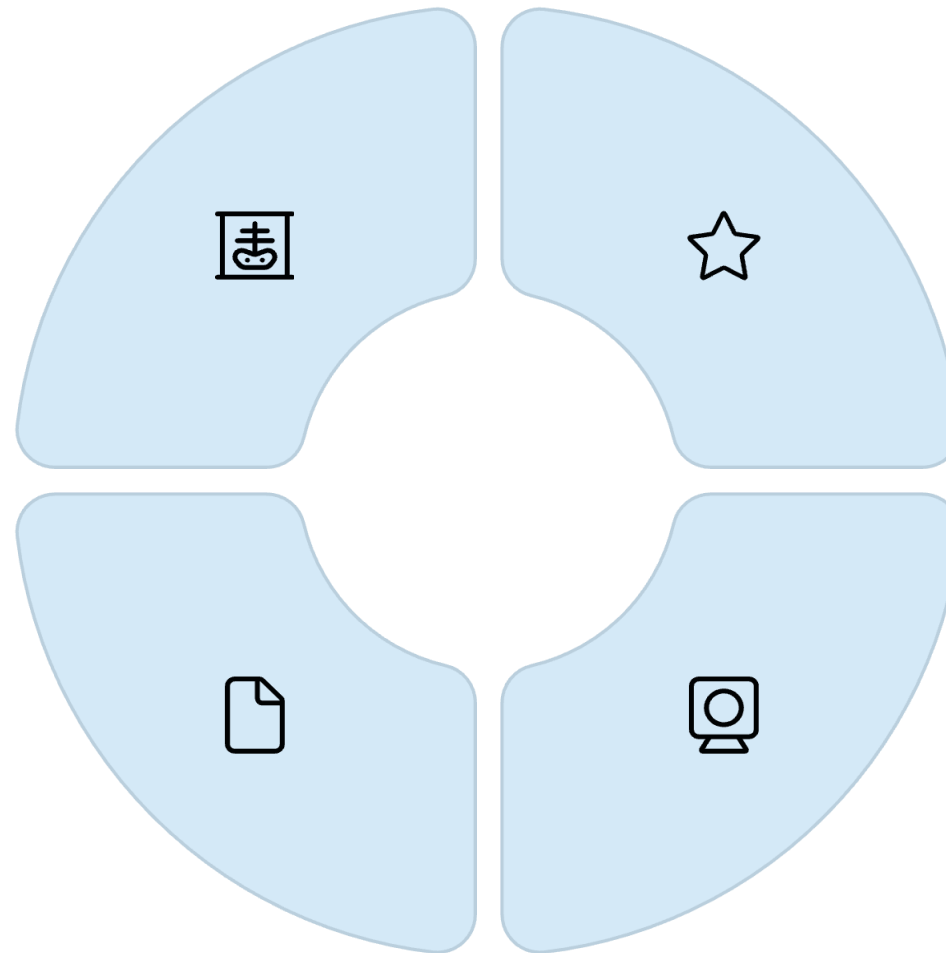
Desafíos del Teletrabajo

Salud Mental

Aislamiento y dificultad para separar vida laboral y personal.

Cultura Organizacional

Mantener cohesión y sentido de pertenencia a distancia.



Supervisión

Balance entre monitoreo y respeto a la privacidad del trabajador.

Seguridad

Protección de datos confidenciales en entornos domésticos.

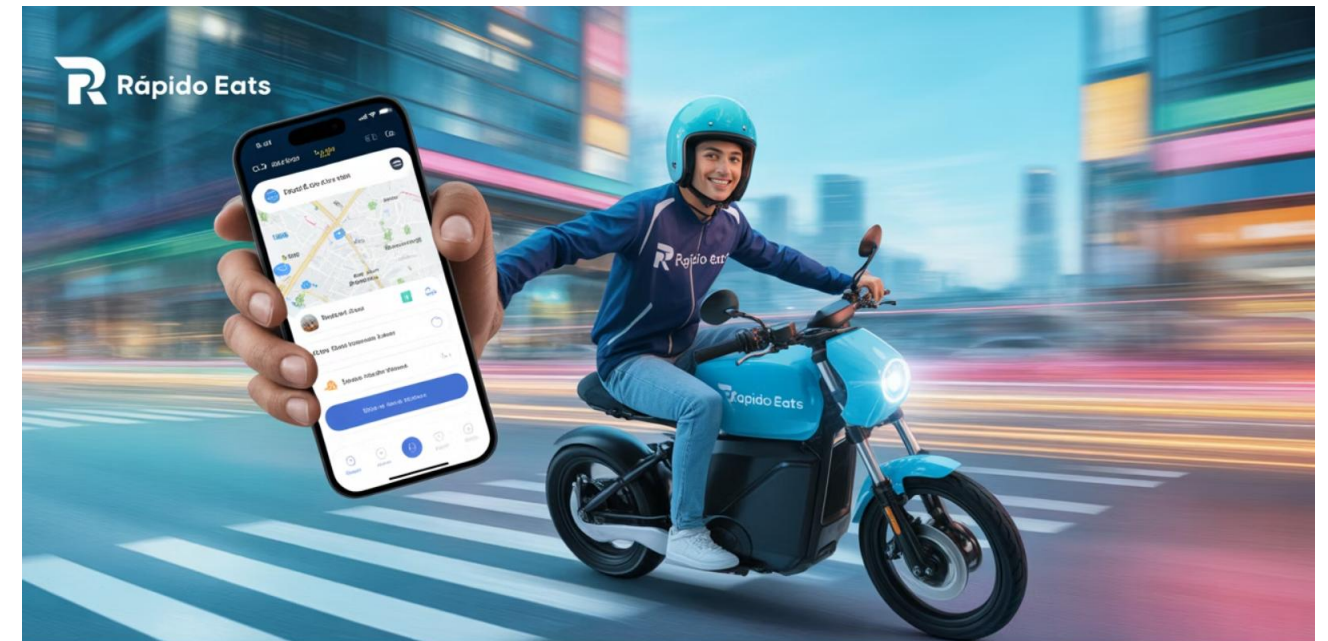
Trabajadores de Plataformas Digitales

Situación Actual

Operan bajo esquemas de "colaboradores independientes".

Carecen de prestaciones laborales y seguridad social.

Ingresos variables sin garantías mínimas.



Your City. Delivered.

Iniciativas de Reforma



Reconocimiento

Establecer relación laboral entre plataformas y trabajadores.



Protección

Garantizar derechos básicos como seguridad social y vacaciones.



Regulación

Crear marco normativo específico para este sector.



Modelos Internacionales



España

Ley Rider reconoce relación laboral de repartidores con plataformas.



California

Proposición 22 creó categoría intermedia con beneficios limitados.



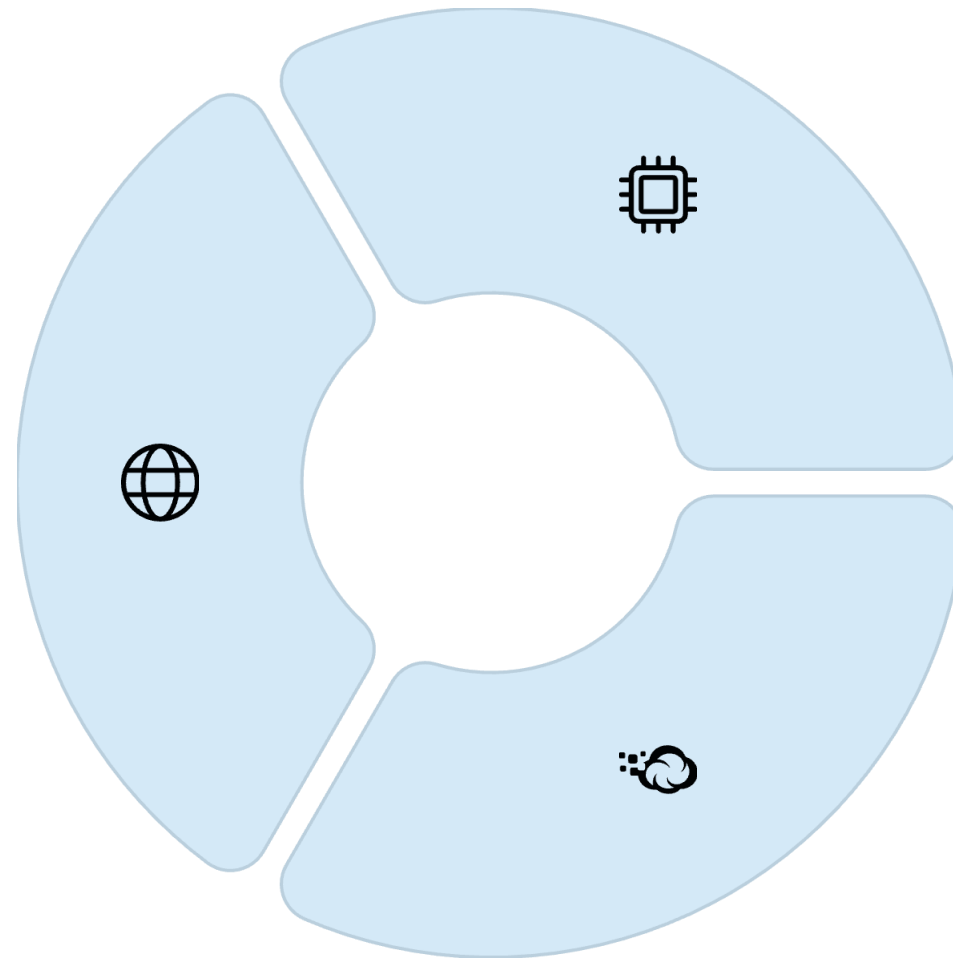
Italia

Acuerdos colectivos establecen salarios mínimos y seguros.

Desafíos de la Regulación

Empresas Transnacionales

Dificultad para regular
compañías con sede en otros
países.



Evolución Tecnológica

Constante cambio en modelos
de negocio y plataformas.

Heterogeneidad

Diversidad de condiciones
entre diferentes tipos de
plataformas.

Propuestas de Aumento al Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación fundamental para los trabajadores mexicanos. Actualmente existen diferentes esquemas y propuestas para su implementación.



Situación Actual

Mínimo legal de 15 días de salario al año.

Algunas empresas ofrecen voluntariamente más días.



Marco Legal

Establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Obligatorio para todos los empleadores.



Beneficios

Apoya la economía familiar en temporada decembrina.

Reconoce el esfuerzo anual de los trabajadores.

Iniciativas de Reforma al Aguinaldo



Propuesta: 20 días mínimo

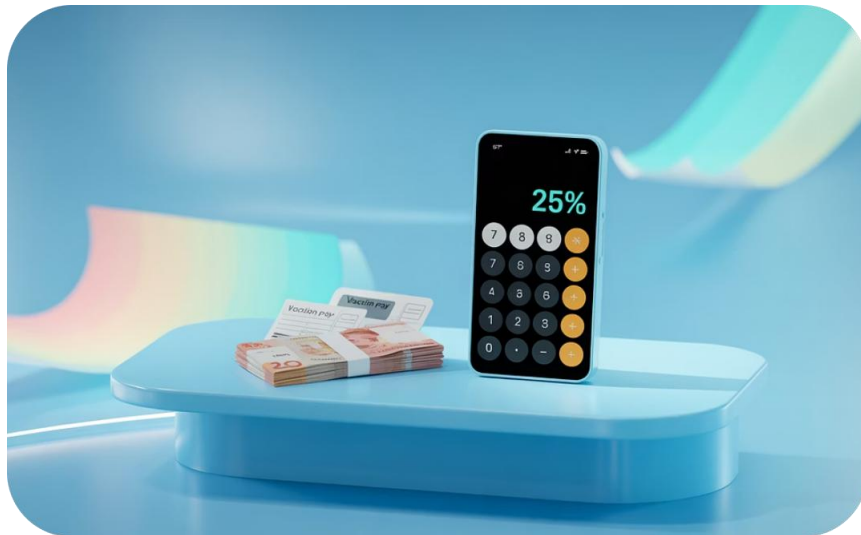
Aumento del mínimo legal de 15 a 20 días de salario para todos los trabajadores, fortaleciendo este beneficio económico anual.



Escala por antigüedad: hasta 30 días

Propuesta escalonada que reconoce la lealtad laboral, otorgando hasta 30 días de aguinaldo según los años de servicio del trabajador.

Prima Vacacional



Porcentaje Legal

Mínimo legal del 25% sobre salario de días de vacaciones.



Días de Vacaciones

Días de vacaciones aumentaron recientemente a 12 días desde el primer año.



Beneficio Familiar

Prestación que complementa el ingreso durante periodos vacacionales de los trabajadores.

Propuestas de Mejora



Prima propuesta

Aumento significativo del 25% al 50% sobre el salario de días vacacionales, duplicando el beneficio económico actual para todos los trabajadores.

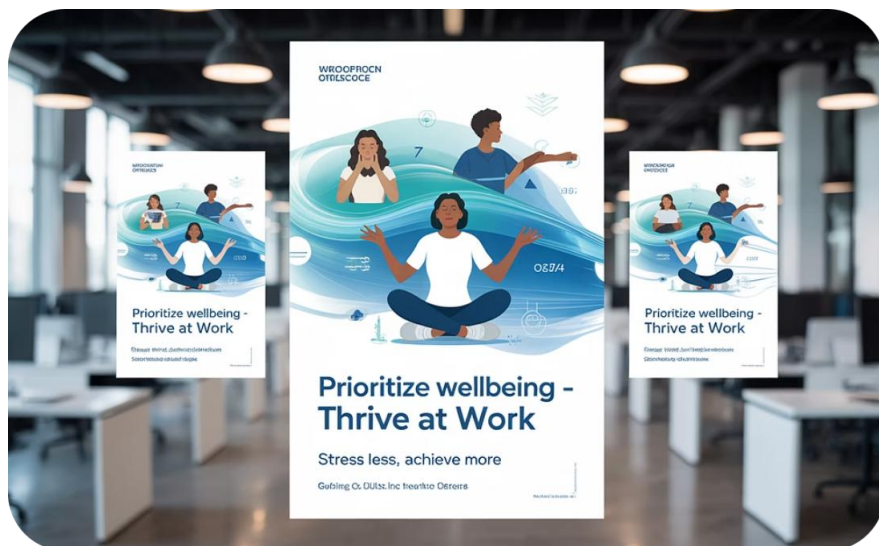


Prima por antigüedad

Incremento progresivo hasta 75% para trabajadores con más de 10 años de servicio, reconociendo la lealtad y permanencia en la empresa.

NOM-035-STPS-2018

Esta norma establece los elementos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en entornos laborales mexicanos.



Prevención de Riesgos Psicosociales

Identificar y analizar los factores que pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos psicosociales en los trabajadores mexicanos.



Entorno Organizacional Favorable

Promover un ambiente laboral que fomente el sentido de pertenencia, bienestar y satisfacción de los empleados en los centros de trabajo.



Implementación Efectiva

Establecer medidas y acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y promoción del entorno organizacional favorable.

Elementos de la NOM-035

1 Identificación

Evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante cuestionarios.

2 Prevención

Implementación de medidas para controlar factores de riesgo.

3 Atención

Apoyo a trabajadores expuestos a eventos traumáticos.

4 Entorno Favorable

Promoción de sentido de pertenencia y clima laboral positivo.

Employee
Wellness



Protocolos contra Discriminación

Política

Declaración formal de cero tolerancia a la discriminación.

Sanción

Consecuencias claras para conductas discriminatorias.



Capacitación

Formación obligatoria sobre inclusión y respeto.

Denuncia

Mecanismos confidenciales para reportar casos.

Investigación

Procedimientos imparciales para analizar denuncias.

Protocolos contra Acoso

Diferentes tipos de acoso que deben ser abordados en los protocolos laborales:



Acoso sexual

Conductas de naturaleza sexual no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio u ofensivo.



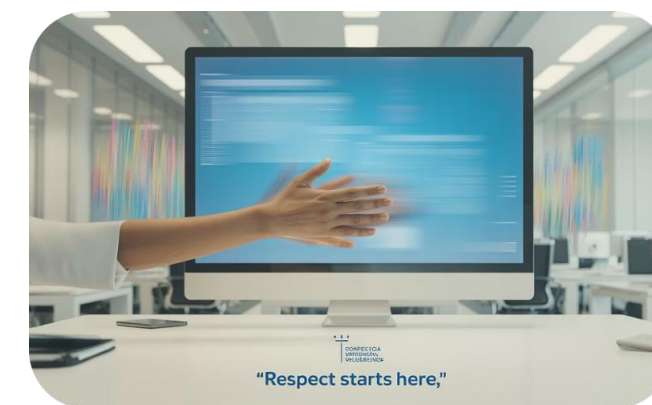
Acoso laboral (mobbing)

Conducta abusiva o hostil que atenta contra la dignidad de la persona, creando un ambiente de trabajo intimidante o humillante.



Acoso por razón de género

Comportamiento discriminatorio basado en el género de la persona, creando un entorno hostil que afecta su desarrollo profesional.



Ciberacoso

Acoso realizado a través de medios digitales, redes sociales o correo electrónico, extendiendo el hostigamiento más allá del espacio físico de trabajo.

Elementos de un Protocolo Efectivo



Prevención

Campañas de sensibilización y capacitación continua.



Acompañamiento

Apoyo psicológico y legal para víctimas.



Justicia

Procedimientos que garanticen imparcialidad y confidencialidad.



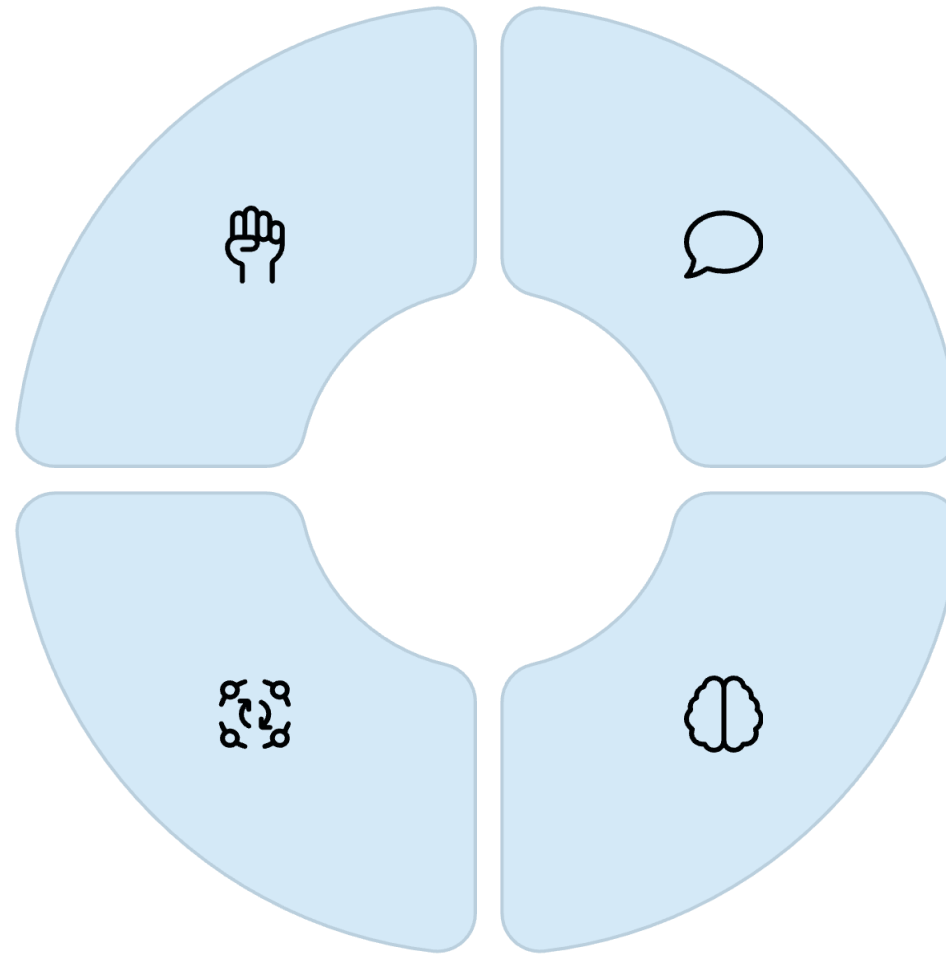
Protocolos contra Violencia Laboral

Violencia Física

Agresiones corporales en el entorno laboral.

Violencia Colectiva

Exclusión o aislamiento sistemático de un trabajador.



Violencia Verbal

Insultos, amenazas o humillaciones.

Violencia Psicológica

Acciones que dañan la autoestima o estabilidad emocional.

Igualdad de Género en el Trabajo



Situación Actual

Persistencia de desigualdades en contratación, promoción y remuneración.



Representación en Liderazgo

Subrepresentación de mujeres en puestos directivos.

Brecha Salarial en México

Los datos muestran las diferencias porcentuales en salarios entre hombres y mujeres por sector:

Sector Financiero: 22%

El sector financiero presenta la mayor brecha salarial en México, donde las mujeres ganan en promedio 22% menos que sus contrapartes masculinos en posiciones similares.

Sector Tecnológico: 19%

En la industria tecnológica, la brecha salarial alcanza el 19%, reflejando desigualdades persistentes en uno de los sectores más dinámicos de la economía.

Sector Manufactura: 15%

En el ámbito de manufactura, las trabajadoras reciben salarios 15% inferiores a los trabajadores masculinos que desempeñan funciones equivalentes.

Sector Educación: 12%

El sector educativo muestra una brecha del 12%, donde las profesionales de la enseñanza enfrentan disparidades salariales significativas.

Sector Salud: 10%

Aunque presenta la menor brecha entre los sectores analizados, el ámbito de la salud mantiene una diferencia del 10% entre los salarios de profesionales masculinos y femeninos.



Políticas de Igualdad

1 Transparencia Salarial

Publicación de rangos salariales en ofertas de empleo.

2 Cuotas de Género

Porcentajes mínimos de representación en puestos directivos.

3 Conciliación

Licencias parentales igualitarias para hombres y mujeres.

4 Certificaciones

Reconocimiento a empresas con prácticas equitativas.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

Certificación que reconoce a los centros de trabajo que implementan prácticas de igualdad laboral y no discriminación.



Certificación en Igualdad

Establece requisitos para reconocer centros de trabajo con prácticas de igualdad laboral y no discriminación.



Procesos de Reclutamiento

Evalúa la implementación de políticas y prácticas equitativas durante la selección y contratación de personal.



Capacitación y Promoción

Verifica oportunidades equitativas de formación profesional y ascenso sin distinción de género.



Conciliación Laboral

Evalúa medidas que permiten equilibrar la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Tendencias Futuras en Legislación Laboral

1

2025

Posible aprobación de reducción de jornada laboral.

2

2026

Regulación integral de plataformas digitales.

3

2027

Ampliación de derechos en teletrabajo.

4

2028

Nuevas medidas contra discriminación y acoso.



Impacto Económico de las Reformas



Corto Plazo

Posible aumento de costos operativos para empresas al implementar las nuevas reformas laborales.



Mediano Plazo

Incremento en productividad laboral como resultado del mayor bienestar de los trabajadores.



Largo Plazo

Fortalecimiento del mercado interno y aumento del consumo gracias a mejores condiciones laborales.

A decorative image on the left side of the slide. It shows a row of law books on a light blue surface. The books have spines with gold lettering, including 'NEOCA LAW', 'MEGOR LAW', and 'LABOR LAW'. Several colorful sticky notes (yellow, green, pink) are attached to the books, each with the handwritten text 'ARTÍCULO 123'. To the right of the books is a small green succulent in a white square pot. The background is a soft-focus blue and green gradient.

Conclusiones: 10 Puntos Clave

1 Ley Silla

Mejora condiciones laborales en sectores de comercio y servicios.

2 Jornada Laboral

La reducción a 40 horas semanales avanza en el debate legislativo.

3 Teletrabajo

La NOM-037 establece estándares claros para trabajo remoto.

Conclusiones: 10 Puntos Clave (cont.)

1 Plataformas Digitales

Avanza reconocimiento de derechos para trabajadores de apps.

2 Prestaciones

Propuestas buscan aumentar aguinaldo y prima vacacional.

3 Protocolos

La NOM-035 fortalece prevención de riesgos psicosociales.



Conclusiones: 10 Puntos Clave (cont.)

1 Discriminación

Nuevos protocolos buscan erradicar prácticas discriminatorias.

2 Acoso

Mecanismos de denuncia y sanción se fortalecen en centros laborales.

3 Violencia

Empresas implementan medidas preventivas contra todas formas de violencia.





Conclusiones: 10 Puntos Clave (final)

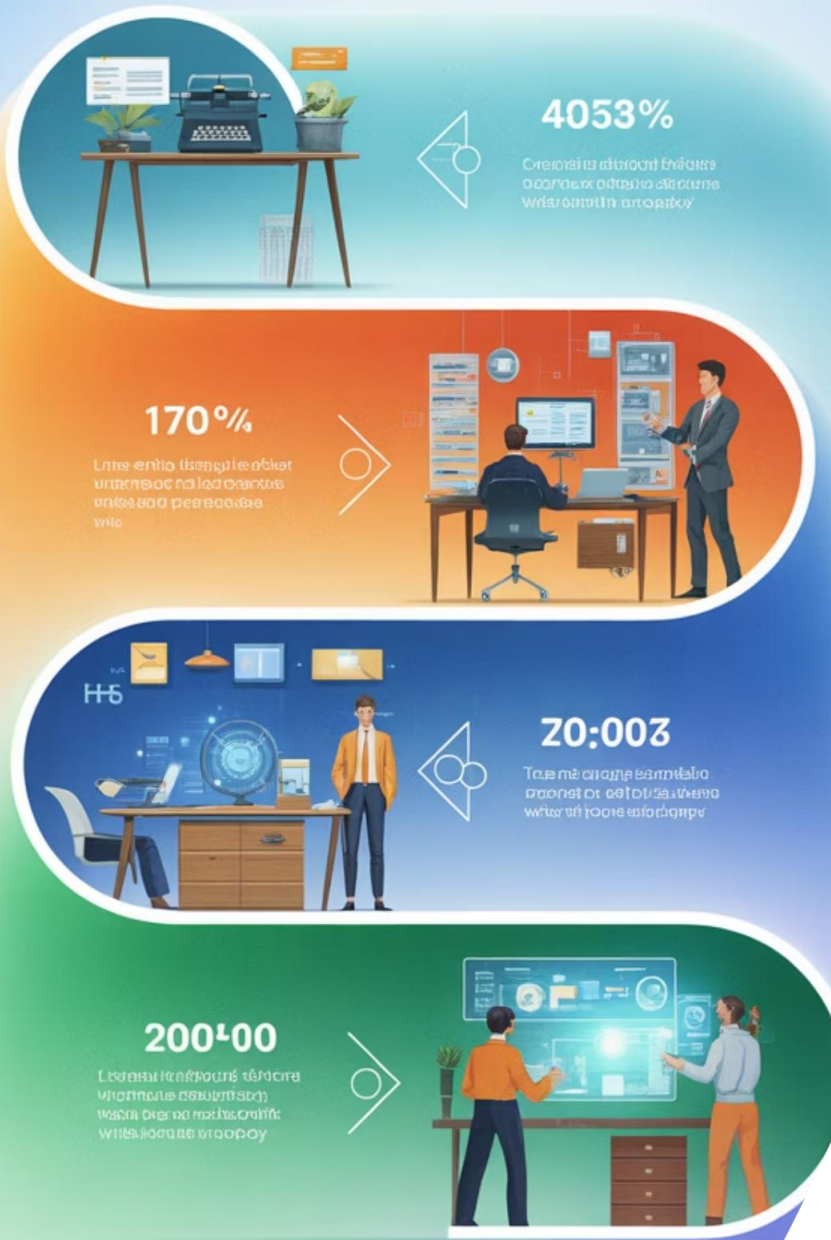
1 Igualdad de Género

Certificaciones como NMX-R-025 promueven equidad en centros de trabajo.



Quinta Unidad **El Futuro del Trabajo y el Derecho Laboral**

Evolution of Work



Índice de la Unidad

1

Automatización e IA

Retos para la regulación laboral y seguridad social ante el desplazamiento de empleos.

2

Economía "Gig"

Análisis de formas de trabajo atípicas y nuevas categorías jurídicas laborales.

3

Rol del Jurista

Evolución del abogado laboral: de litigante a estrategia y consultor.

4

Simulación Final

Panel de expertos sobre el futuro del Derecho Laboral en México.

Estructura del Curso

Duración Total

6 horas de formación intensiva.

Metodología

Combinación de teoría y práctica.

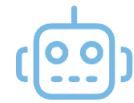
Enfoque

Análisis prospectivo y preparación para debates futuros.





Automatización e Inteligencia Artificial



Desplazamiento Laboral

Análisis del impacto de la automatización en empleos tradicionales.



Marco Regulatorio

Necesidad de actualización normativa ante cambios tecnológicos.



Seguridad Social

Nuevos retos para los sistemas de protección social.

Impacto de la Automatización



Transformación Sectorial

La automatización está transformando sectores enteros. Muchos empleos tradicionales desaparecerán ante el avance tecnológico.



Adaptación Jurídica

El derecho laboral debe adaptarse rápidamente a esta nueva realidad. La protección del trabajador debe mantenerse como prioridad.



Nuevos Paradigmas

Se requieren marcos regulatorios innovadores que equilibren el progreso tecnológico con la seguridad laboral de las personas.

Sectores Más Afectados

Manufactura

Automatización de líneas de producción y ensamblaje.



Transporte

Vehículos autónomos y logística automatizada.



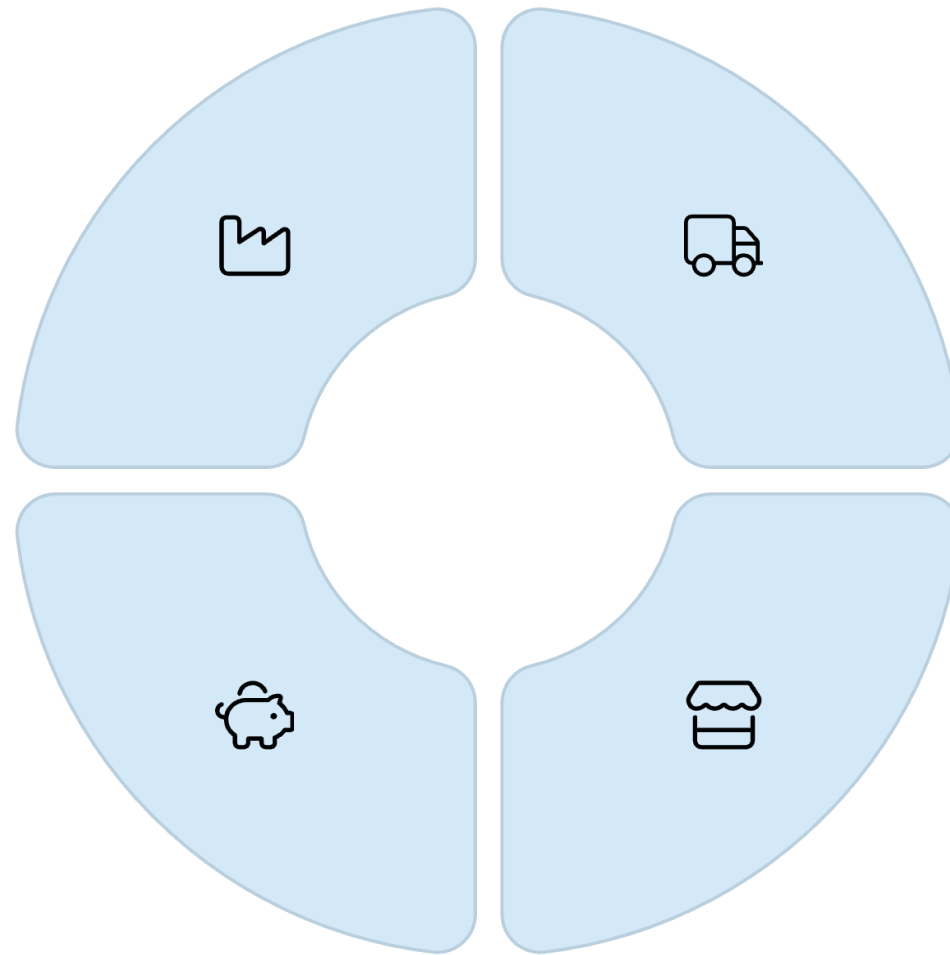
Servicios Financieros

Algoritmos de inversión y atención automatizada.



Comercio

Tiendas sin cajeros y almacenes robotizados.



A futuristic control room with large digital screens displaying social security data and a city skyline view. The room has a modern, high-tech aesthetic with blue lighting and large windows overlooking a city skyline. Several people are seated at a long desk, looking at the screens. One person in the foreground is holding a newspaper titled "FUTURE UNCERTAIN".

Desafíos para la Seguridad Social

1 **Financiamiento**

Menos contribuyentes activos frente a más beneficiarios.

2 **Cobertura**

Necesidad de proteger a trabajadores en transición laboral.

3 **Nuevos Modelos**

Exploración de sistemas alternativos como renta básica universal.

Propuestas Regulatorias



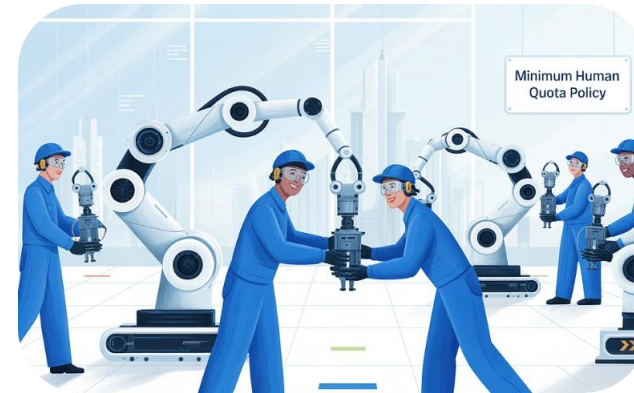
Impuesto a Robots

Gravamen a empresas por cada puesto eliminado por automatización.



Fondos de Transición

Creación de programas de reconversión laboral financiados por empresas.



Cuotas Humanas

Porcentaje mínimo obligatorio de trabajadores humanos.



Regulación Algorítmica

Control sobre decisiones automatizadas en contratación y despido.

La Economía "Gig"



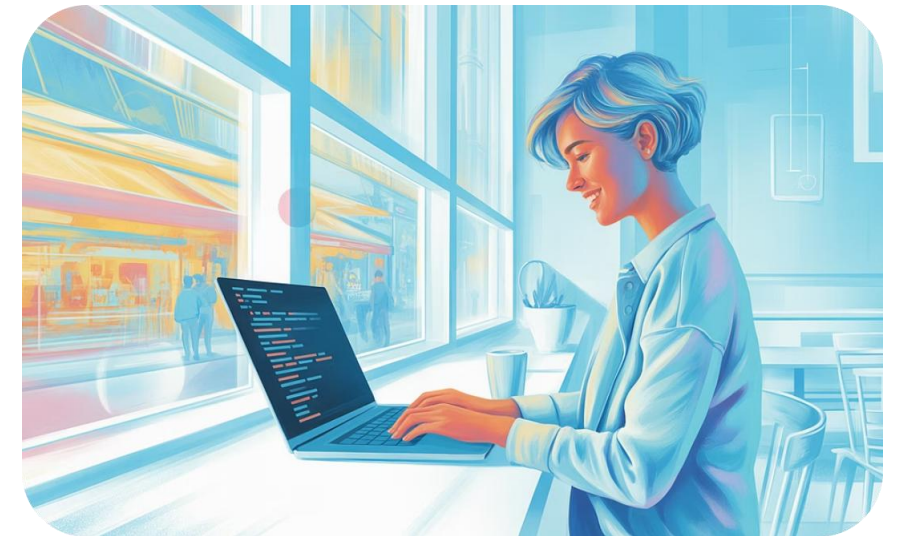
Plataformas de Entrega

Repartidores sin relación laboral tradicional.



Transporte Compartido

Conductores como "socios" no empleados.



Freelancers Digitales

Profesionales independientes sin protecciones laborales.



Características del Trabajo Atípico

Flexibilidad Horaria

Sin jornadas fijas ni control de horario tradicional.

Multiempleo

Trabajo simultáneo para varias plataformas o clientes.

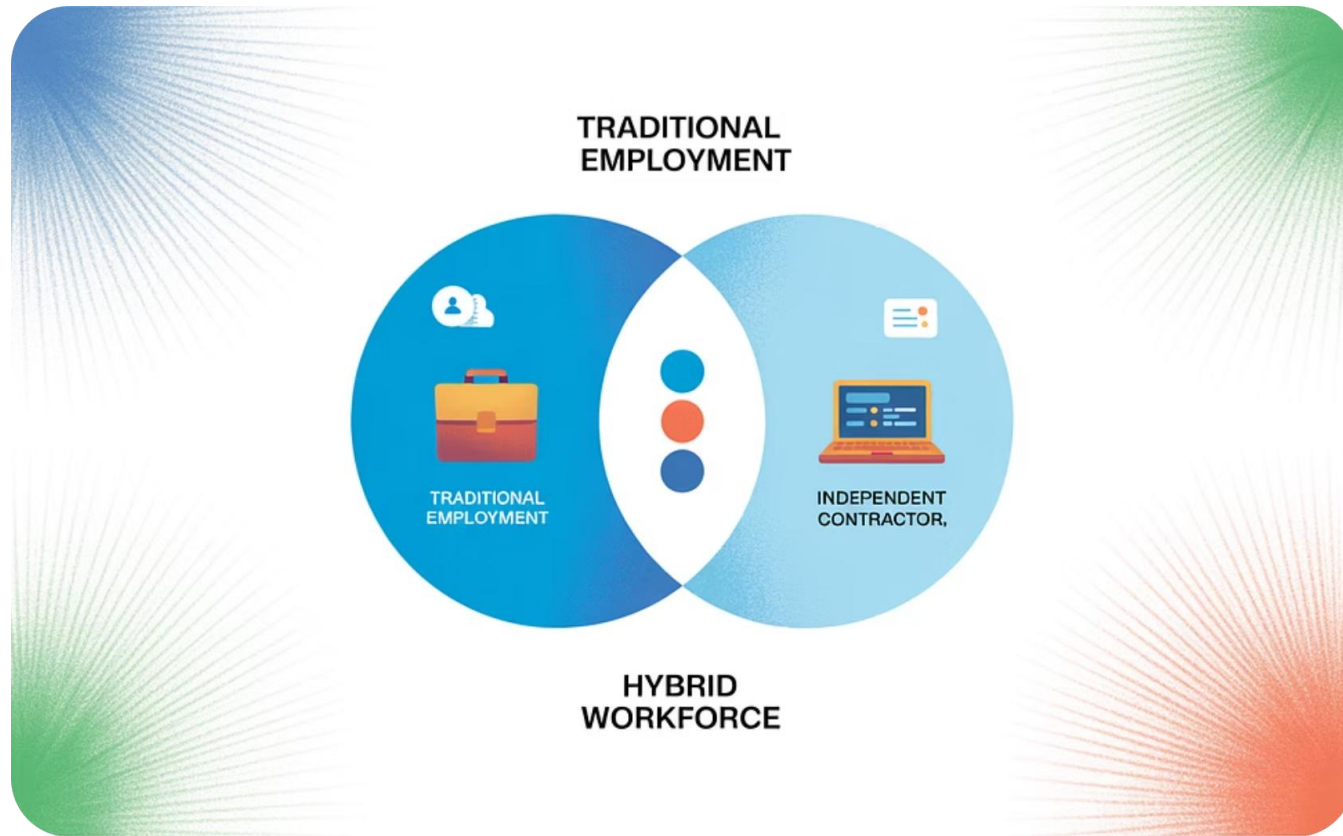
Remuneración Variable

Ingresos dependientes de demanda y algoritmos.

Control Algorítmico

Supervisión mediante aplicaciones y sistemas automatizados.

El Debate de la Categorización



Modelo Binario Tradicional

- Empleado subordinado
- Trabajador independiente

Este esquema ya no refleja la realidad laboral actual.



Propuesta de Tercera Categoría

- Trabajador autónomo dependiente
- Protecciones intermedias
- Flexibilidad con seguridad

Experiencias Internacionales



Reino Unido

Categoría "worker" entre empleado y autónomo.



España

Ley Rider reconoce relación laboral en plataformas de reparto.



California

AB5 y Proposición 22: batalla legal sobre clasificación.

Desafíos de la Tercera Categoría



Migración de empleados a categoría inferior

Riesgo de que empresas reclasifiquen trabajadores actuales para reducir obligaciones laborales y costos asociados.



Complejidad administrativa adicional

Creación de sistemas paralelos de gestión que aumentan la carga burocrática tanto para empresas como para organismos reguladores.



Dificultad para establecer límites claros

Zonas grises en la definición que pueden generar incertidumbre jurídica y nuevas disputas legales sobre clasificación laboral.



Resistencia empresarial a nuevas obligaciones

Oposición del sector empresarial ante cualquier reforma que implique nuevos costos o responsabilidades hacia los trabajadores de plataformas.

Propuesta para México

Reforma a LFT

Incorporación de capítulo específico sobre trabajo en plataformas.

Derechos Mínimos

Establecimiento de piso básico de protecciones para todos.

Seguridad Social Flexible

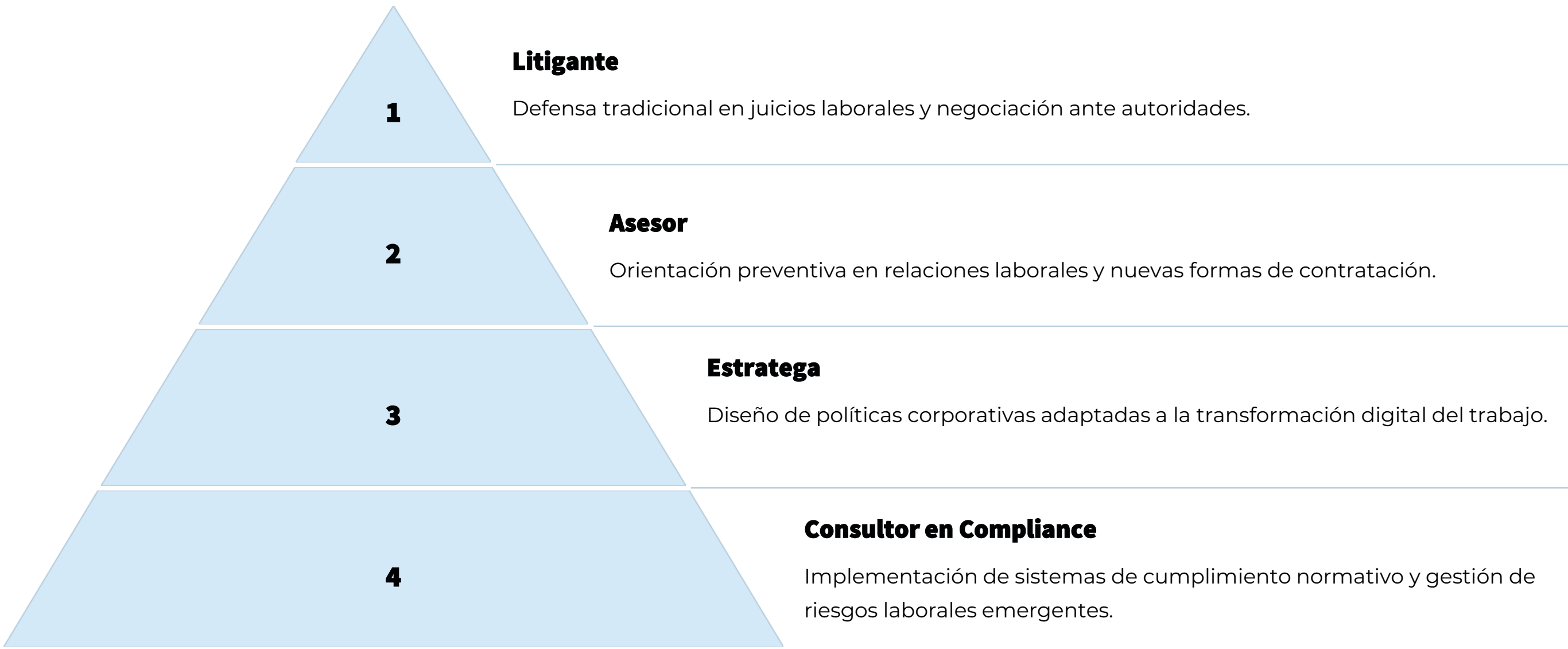
Esquemas de cotización adaptados a ingresos variables.

Negociación Colectiva

Mecanismos de representación para trabajadores de plataformas.



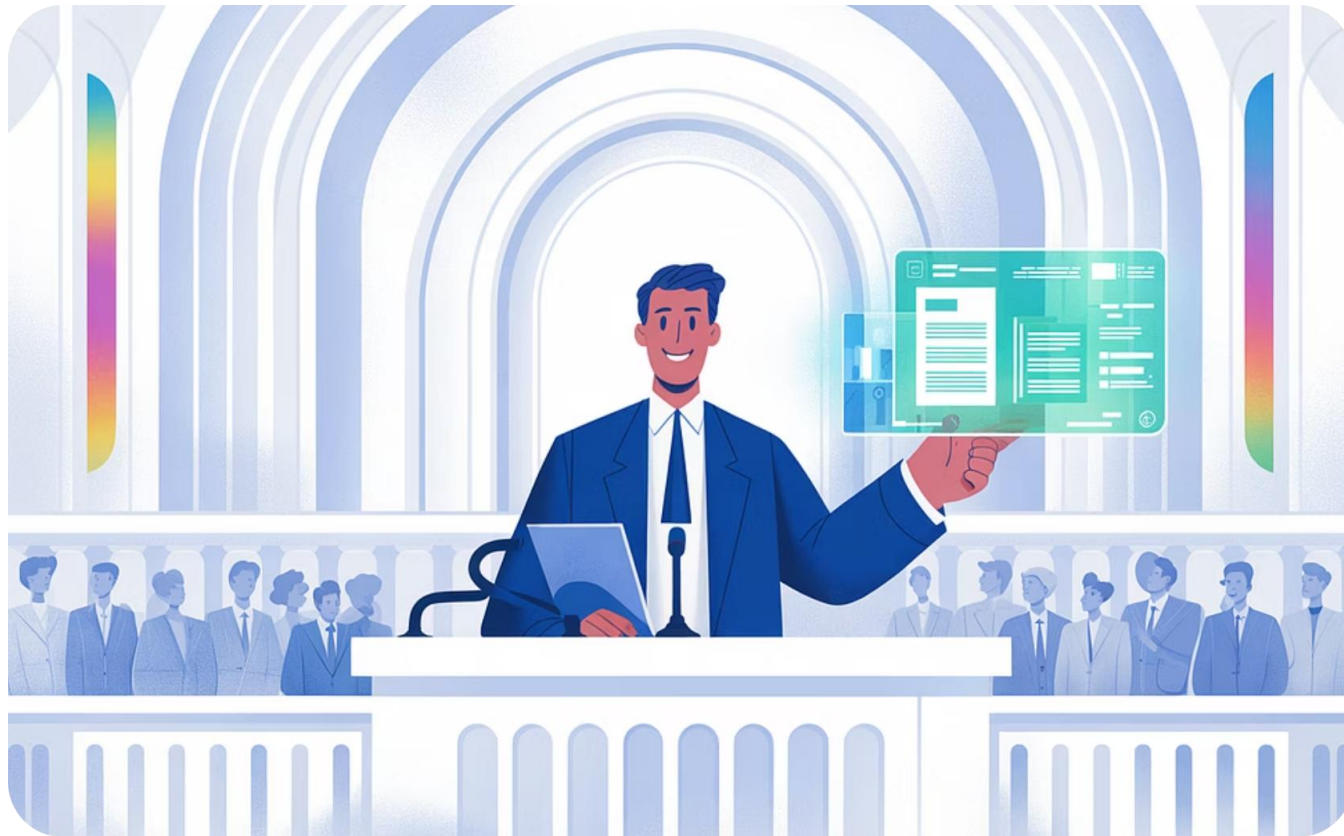
El Rol del Jurista Laboral



La evolución del abogado laboral refleja la transición del litigio reactivo hacia la prevención estratégica. El jurista moderno debe desarrollar competencias multidisciplinarias para enfrentar desafíos como la automatización, la economía de plataformas y las nuevas categorías laborales.

Del Litigio a la Prevención

La evolución del rol del abogado laboral muestra un cambio fundamental en su enfoque:



Modelo Tradicional

- Enfoque reactivo
- Resolución de conflictos
- Representación en juicios



Nuevo Paradigma

- Enfoque preventivo
- Gestión de riesgos
- Diseño de políticas

Compliance Laboral



Auditorías

Revisión periódica de cumplimiento normativo.



Capacitación

Formación continua sobre obligaciones legales.



Prevención

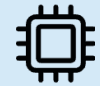
Identificación anticipada de riesgos laborales.



Nuevas Competencias Requeridas

Tecnológicas

Comprensión de herramientas digitales y algoritmos.



Analíticas

Interpretación de datos para toma de decisiones.



Empresariales

Entendimiento de modelos de negocio y estrategia.



Internacionales

Conocimiento de marcos regulatorios globales.



El Abogado como Estratega



Participación Estratégica

El jurista laboral moderno participa en decisiones estratégicas. Su rol va más allá del cumplimiento legal.



Anticipación Regulatoria

Debe anticipar tendencias regulatorias y alinear prácticas laborales con objetivos empresariales.



Alineación Empresarial

Integra perspectivas legales con visión de negocio para crear estrategias laborales sostenibles y competitivas.

Áreas de Especialización Emergentes

Privacidad Laboral

Protección de datos de empleados y límites de vigilancia.

Teletrabajo

Regulación de trabajo remoto y derechos digitales.

Diversidad e Inclusión

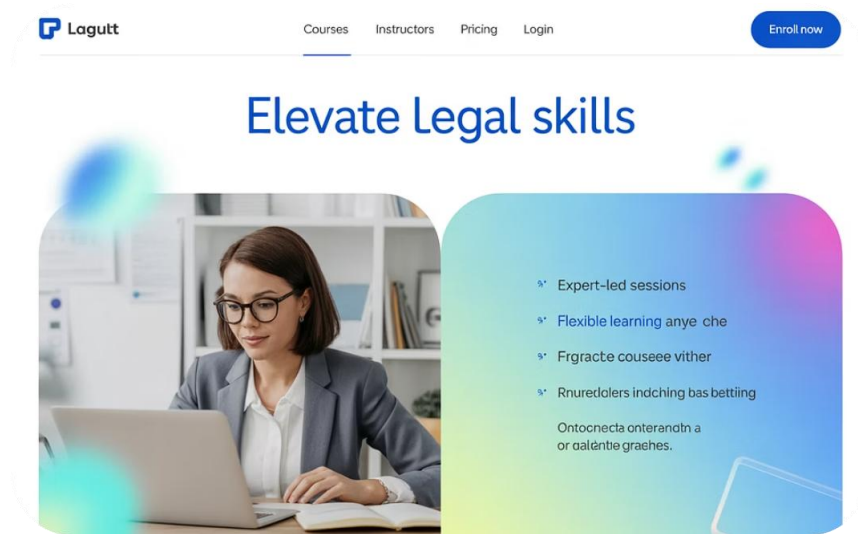
Políticas antidiscriminación y equidad laboral.

Bienestar Laboral

Salud mental y equilibrio vida-trabajo.



Formación Continua



Cursos especializados

Actualización constante a través de formación especializada en nuevas áreas del derecho laboral.



Certificaciones técnicas

Validación de competencias específicas para responder a los desafíos emergentes del mercado laboral.



Aprendizaje interdisciplinario

Integración de conocimientos de otras disciplinas para un enfoque holístico de la práctica jurídica laboral.

Simulación: Panel de Expertos



Académica

Perspectiva desde la investigación y docencia.



Abogado Corporativo

Visión desde la empresa y cumplimiento normativo.



Representante Sindical

Enfoque desde los derechos colectivos.

Tema 1: Automatización

¿Cómo debe responder el derecho laboral mexicano ante la creciente automatización?



Protecciones para trabajadores desplazados

Análisis de mecanismos legales para proteger a trabajadores cuyas funciones son reemplazadas por tecnologías automatizadas.



Responsabilidad empresarial en reconversión

Debate sobre las obligaciones que deberían asumir las empresas en la capacitación y reubicación de empleados afectados por la automatización.



Papel del Estado en la transición

Evaluación del rol gubernamental en la creación de políticas públicas que faciliten una transición justa hacia una economía más automatizada.

Tema 2: Plataformas Digitales

¿Necesita México una categoría intermedia para trabajadores de plataformas?



Experiencias internacionales aplicables

Análisis de modelos regulatorios implementados en otros países y su posible adaptación al contexto mexicano.



Viabilidad de reforma a LFT

Evaluación de las posibilidades de modificar la Ley Federal del Trabajo para incorporar nuevas categorías laborales.



Modelos de seguridad social adaptados

Propuestas para sistemas de protección social que respondan a las particularidades del trabajo en plataformas digitales.

Tema 3: Formación Jurídica

¿Cómo debe evolucionar la educación legal para formar juristas laborales del futuro?

Puntos a debatir:

- Actualización de planes de estudio
- Competencias tecnológicas necesarias
- Balance entre teoría y práctica



Dinámica de la Simulación

Asignación de Roles

Cada participante asume una perspectiva específica.

Presentación Inicial

Exposición breve de postura sobre cada tema.

Debate Moderado

Intercambio de ideas con tiempo controlado.

Conclusiones

Síntesis de propuestas y puntos de consenso.



Preparación para la Simulación



Investigación Previa

- Tendencias globales
- Legislación comparada
- Propuestas académicas



Desarrollo de Argumentos

- Fundamentación jurídica
- Evidencia empírica
- Viabilidad práctica

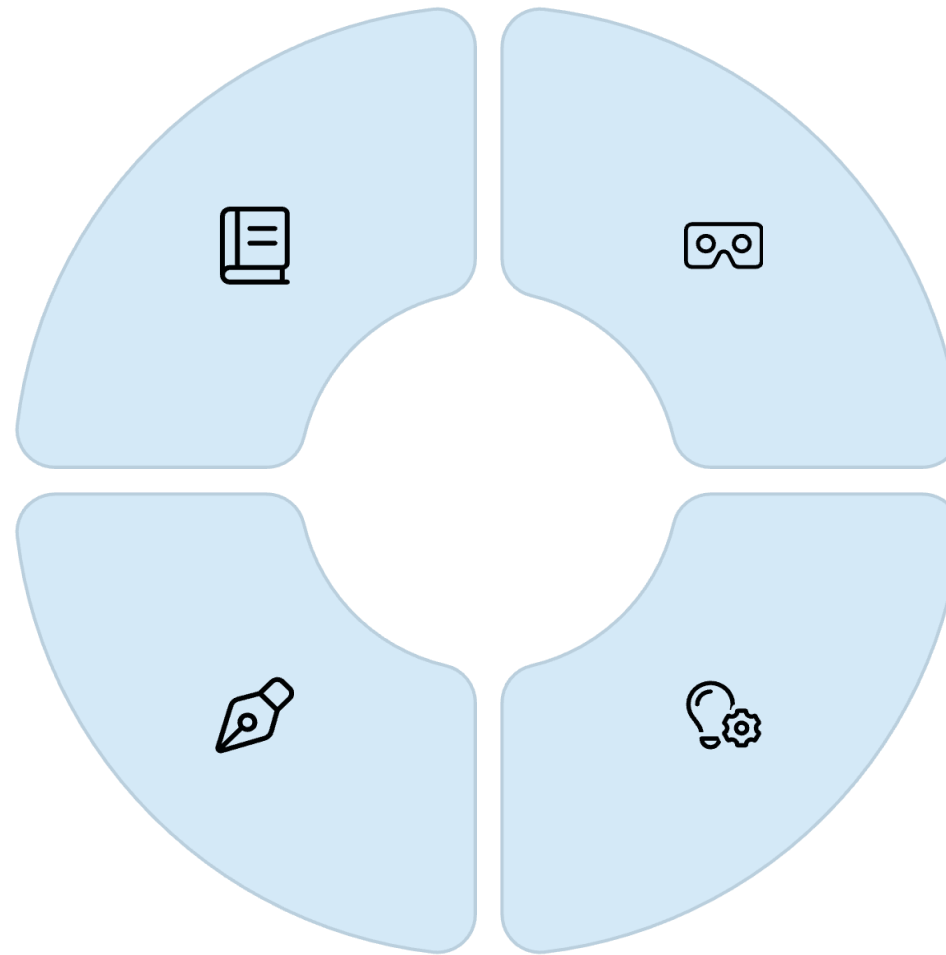
Evaluación de la Simulación

Dominio del Tema

Comprensión de conceptos y tendencias actuales.

Participación

Contribución al debate y respeto a opiniones diversas.



Calidad Argumentativa

Solidez y coherencia de razonamientos presentados.

Innovación

Originalidad y creatividad en propuestas.



10 Puntos Conclusivos: El Futuro del Trabajo

1

Automatización Acelerada

La sustitución de empleos por tecnología continuará aumentando exponencialmente.

2

Brecha de Habilidades

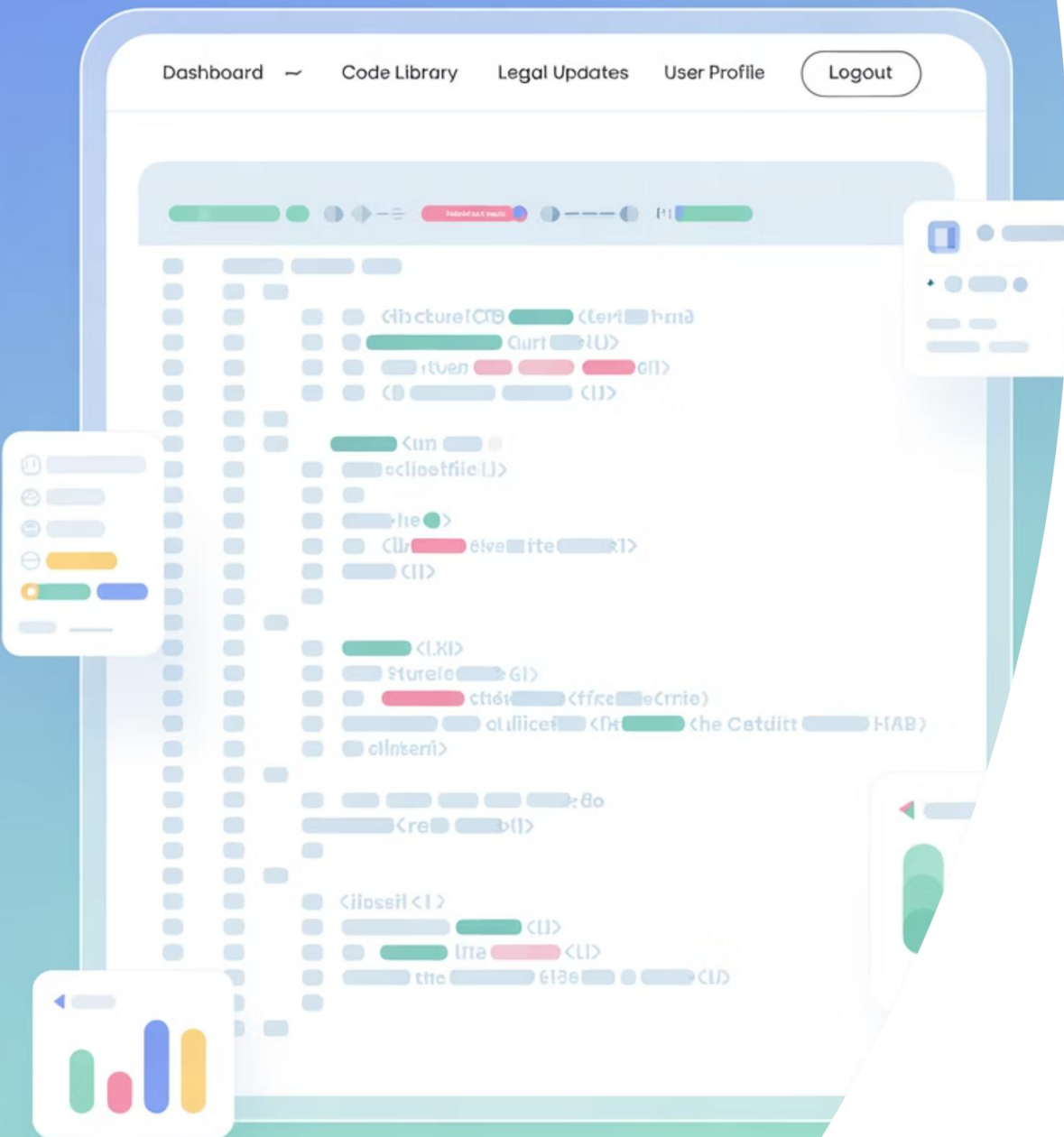
Crece la disparidad entre competencias disponibles y requeridas por el mercado.

3

Flexibilidad Laboral

El trabajo atípico y flexible será predominante en muchos sectores económicos.

Digital Labor Law Code Updating



10 Puntos Conclusivos: Regulación Laboral

1 Categorías Híbridas

Surgirán nuevas clasificaciones legales entre empleo tradicional y autoempleo.

2 Protecciones Universales

Se establecerán derechos mínimos independientes de la forma contractual.

3 Regulación Tecnológica

Las leyes abordarán específicamente el uso de IA en decisiones laborales.

10 Puntos Conclusivos: Seguridad Social

1

Portabilidad de Beneficios

Los derechos sociales se vincularán a la persona, no al empleo específico.

2

Financiamiento Alternativo

Surgirán nuevas fuentes de recursos más allá de las contribuciones salariales.

3

Cobertura Universal

Se expandirán protecciones básicas a todos los trabajadores independientemente de su estatus.



10 Puntos Conclusivos: Rol del Jurista

1 Asesoría Estratégica

El abogado laboral será consultor clave en decisiones empresariales.

2 Especialización Tecnológica

Surgirán expertos en intersección entre derecho laboral y tecnología.

3 Enfoque Preventivo

La gestión de riesgos laborales predominará sobre el litigio tradicional.



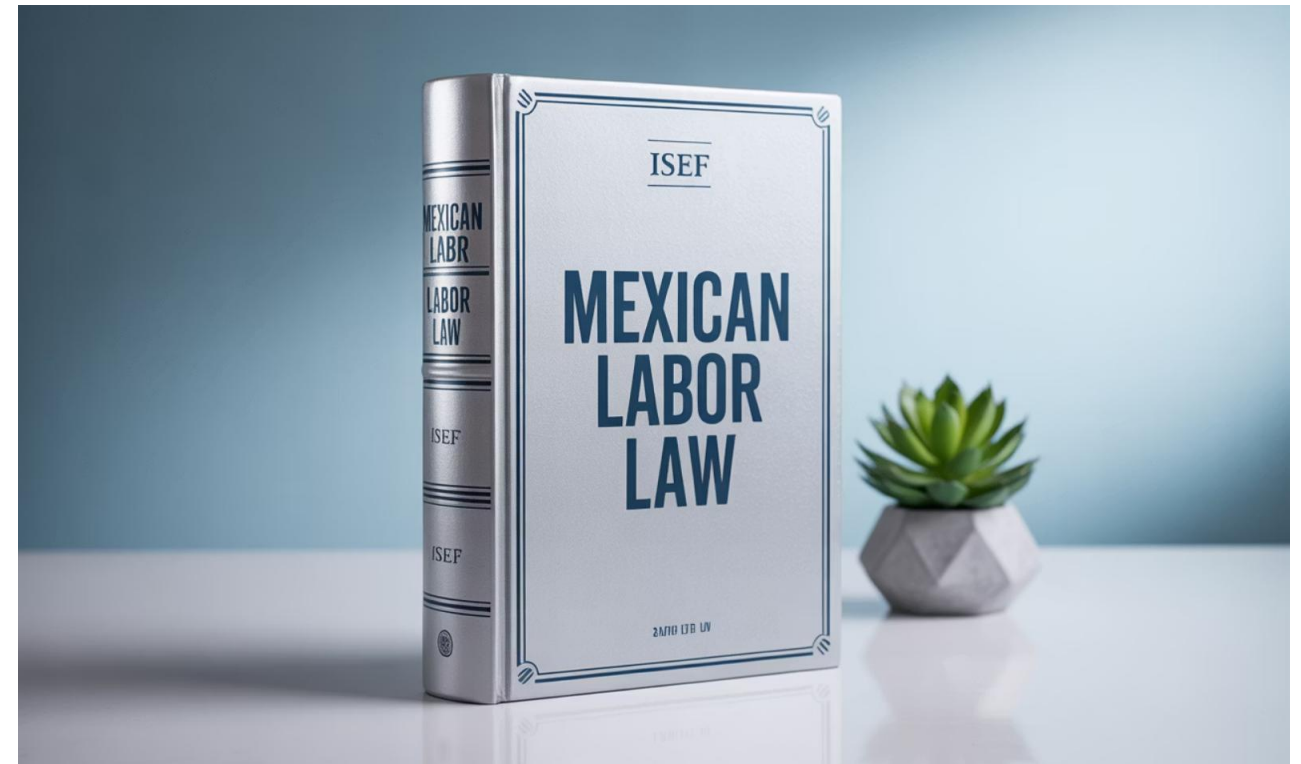
Recursos Bibliográficos

Carbonell, Miguel (Coord.). (2025). Ley Federal del Trabajo - 4ta. Edición, 2025 Tirant lo Blanch.

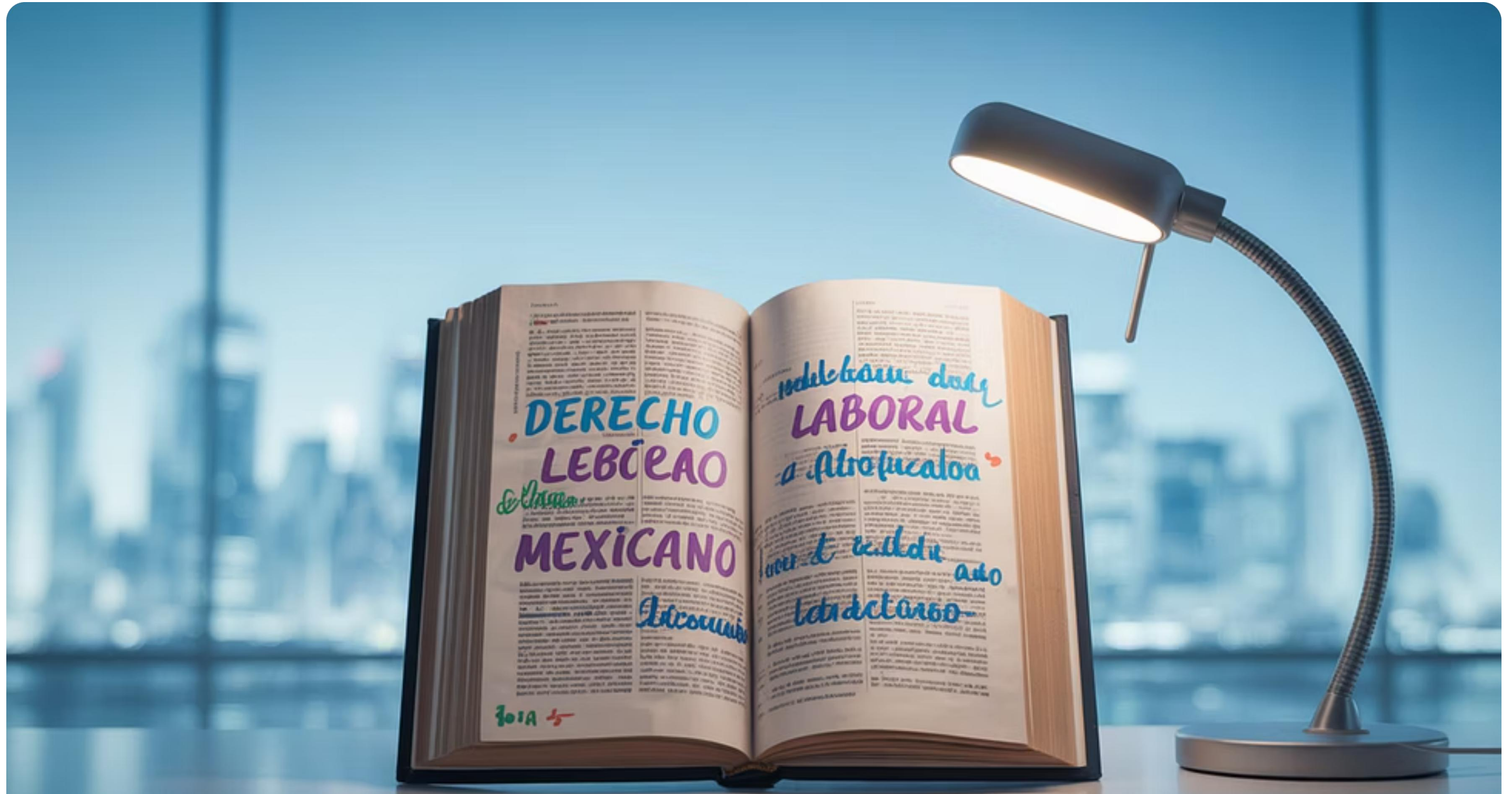


Ediciones Fiscales ISEF. (2025). Ley Federal del Trabajo 2025 (Profesional).

Ediciones Fiscales ISEF. (2025). Ley Federal del Trabajo 2025 (Profesional).



Gallardo Ediciones. (2025). Ley Federal del Trabajo Comentada y Correlacionada 2025.



Robles Benítez, Rita Marcela. (2025). "El T- MEC: derechos laborales". Nexos.



Análisis del T-MEC

Robles Benítez, Rita Marcela. (2025). "El T-MEC: derechos laborales". Nexos.





Investigaciones Académicas sobre Laudos Arbitrales

Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y otras instituciones académicas publican constantemente working papers y análisis sobre los laudos arbitrales y sus implicaciones.



Colaboración Institucional

Investigaciones conjuntas entre el CIDE y otras instituciones académicas nacionales e internacionales.

Transformaciones laborales en la era digital

Reynoso Castillo, Carlos. (2025). Transformaciones laborales en la era digital.

Digitalización del Trabajo

Análisis de los cambios en las relaciones laborales debido a la implementación de tecnologías digitales.

Nuevas Modalidades de Empleo

Estudio sobre el teletrabajo, trabajo por plataformas y otras formas emergentes de empleo.

Desafíos Regulatorios

Propuestas para la adaptación del marco jurídico laboral a la realidad digital contemporánea.

