

Sergio Javier Molina Martínez* (México)

Los derechos sociales en el contexto del nuevo sistema de justicia laboral en México

RESUMEN

El sistema de justicia laboral en México se renovó. Ahora la manera en la que se visualiza la justicia laboral debe ser a partir de la concepción del derecho social. Si se aprecia de esta forma, se garantiza la vigencia del derecho al trabajo y su efectiva aplicación acorde con los cambios sociales. Dentro de estos cambios se encuentra la reforma constitucional y legal del sistema de justicia laboral en el país. Así, la impartición de justicia se traslada a tribunales laborales y organismos administrativos, los cuales están encargados de realizar la conciliación; de igual forma, se establecen instituciones y figuras jurídicas que garantizan la libertad y democracia sindical, así como la libre contratación colectiva. La instrumentación de este nuevo modelo representa uno de los retos más importantes que ha enfrentado el sistema de justicia, respecto del cual ya se cuenta con diversas acciones que ha emprendido el Estado mexicano.

Palabras clave: derechos sociales; derechos fundamentales; acceso a la justicia.

Social Rights in the context of the new labor justice system in Mexico

ABSTRACT

The labor justice system in Mexico has been reformed. Now labor justice must be visualized based on the conception of social law. If seen in this way, the validity of labor law and its effective application in accordance with social changes is guaranteed. Among these changes are the constitutional and legal reforms made to the labor justice system in the country. The administration of justice has been transferred to labor courts and administrative bodies, which are responsible for carrying out

* Consejero de la Judicatura Federal y magistrado de Circuito; representante del Poder Judicial de la Federación en el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. magistrado.sjmm@gmail.com / código orcid: [0000-0001-8327-010X](https://orcid.org/0000-0001-8327-010X).

conciliations. In addition, legal institutions and mechanisms have been established that guarantee union freedom and democracy, as well as free collective bargaining. The implementation of this new model represents one of the most important challenges that the justice system has faced, with respect to which the Mexican State has already taken various actions.

Keywords: social rights; fundamental rights; access to justice.

Die sozialen Rechte im Kontext des neuen Arbeitsgerichtssystems in Mexiko

ZUSAMMENFASSUNG

Das mexikanische Arbeitsgerichtssystem wurde reformiert. Damit gilt die Arbeitsgerichtsbarkeit ab jetzt als im Sozialrecht begründet. Aus dieser Perspektive ergibt sich eine Garantie der Geltung des Arbeitsrechts und seiner effektiven Umsetzung, in der sich die sozialen Veränderungen widerspiegeln. Teil dieser Veränderungen ist die Verfassungs- und Gesetzesreform im mexikanischen Arbeitsgerichtssystem. Die Rechtsprechung wird dabei auf Arbeitsgerichte und Verwaltungsorgane übertragen, deren Aufgabe die Konfliktbeilegung ist. Darüberhinaus werden Institutionen und Rechtsfiguren errichtet, die die gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit und Demokratie ebenso garantieren wie die unabhängigen Tarifabschlüsse. Die Umsetzung des neuen Modells stellt eine der wichtigsten Herausforderungen dar, mit denen sich die Justiz bisher befassen musste, wobei der mexikanische Staat bereits mehrere Klagen eingereicht hat.

Schlagwörter: Soziale Rechte; Grundrechte; Justizgewährung.

Introducción

El sistema de justicia en el Estado mexicano se encuentra en uno de los momentos más importantes de su historia. En ese proceso de cambio, destaca la transformación de las reglas que buscan regular el mundo laboral, a partir de un enfoque basado en derechos fundamentales sociales. Con motivo de la reforma Constitucional de 2017 y su reglamentaria de 2019, ese ajuste de tipo garantista se encuentra diseñado para convertirse en un referente sustancial para otras materias, dados los elementos transformadores con los cuales cuenta.

En su conjunto, los cambios ocurridos conforman un nuevo sistema laboral y representan el ajuste más importante del sistema de justicia mexicana en los últimos 100 años. En efecto, la manera en que ahora se visualizan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores tiene ingredientes que la hacen alejarse de los paradigmas que se mantuvieron por décadas. Desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el poder reformador transformó la materia laboral, concentrando dichos cambios en tres tópicos fundamentales: a) conciliación previa

y obligatoria; b) tribunales laborales; c) libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

El cambio de todo ese sistema tiene diversas finalidades, siendo una de ellas la materialización de una justicia social, mediante la búsqueda permanente de la igualdad material o fáctica de una sociedad por demás desequilibrada. A esa finalidad se consagra, por una parte, la reconfiguración de algunos derechos fundamentales de tipo colectivo y, por la otra, la materialización del derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia. La conjunción de ambos elementos, desde la óptica de los derechos sociales, es el enfoque que se persigue en el presente trabajo.

Así, el objetivo que se plantea con este aporte es dar testimonio de la transformación ocurrida y brindar a los lectores un acercamiento al panorama del derecho laboral mexicano, bajo la importancia que tienen los derechos fundamentales.

Para lograr dicho objeto de estudio, en el primer apartado se explican algunas de las razones más importantes que motivaron el cambio de justicia laboral, las cuales provocaron la decadencia en las instituciones y en las relaciones laborales en el país. En el segundo apartado se hace un esbozo de los principales cambios realizados, tanto constitucionalmente como en la Ley Federal del Trabajo; asimismo, se explica cuál fue su objetivo básico. En el tercero se relatan las acciones que ha emprendido el Estado mexicano a través de sus dependencias para instrumentar y dar vida a la reforma laboral y así reivindicar la deuda histórica que guarda con el mundo del trabajo. Finalmente, se esbozan algunas conclusiones a modo de reflexión.

1. Razones del cambio en el mundo laboral en México

A fin de mantener un panorama genérico de la reforma laboral en el país, es necesario ubicar algunas de las causas generadoras del referido ajuste constitucional y legal en los contenidos del derecho del trabajo.

De inicio, debe destacarse que se originó un constante incumplimiento de los contenidos del derecho social que, desde la Constitución de 1917, dieron tanto prestigio a México por consagrar, como derechos fundamentales, elementos y garantías de equilibrio de grupos sociales, como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la igualdad salarial, los días de descanso obligatorios, así como la prohibición del trabajo infantil y de labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores. Ello, pues en los últimos cuarenta años se agudizó la distorsión en el modelo laboral a lo largo de la república mexicana. La flexibilización y precarización del empleo representó una constante en la realidad social del país.¹

¹ A manera de ejemplo, del análisis comparativo que se hace de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México tiene una las jornadas de trabajo más largas, a cambio de salarios extremadamente bajos. Con base en las estadísticas que la OCDE realizó en 2021, México se ubica como el país donde se destina más tiempo para el trabajo, con un total de 2.128 horas al año, en comparación con Alemania, que

Las etapas que contribuyeron a la distorsión del mundo del trabajo en el país se vinculan, por un lado, al corporativismo sindical permanente desde inicios del siglo pasado² y, por otro, a los contratos colectivos de protección patronal tolerados por el poder público en los últimos años.³

En efecto, el corporativismo sindical que surgió de los movimientos revolucionarios perturbó en gran medida la vigencia de la democracia y libertad sindical en numerosas organizaciones gremiales.⁴ La vinculación permanente que se mantuvo con el poder público ocasionó una pérdida en la dirección señalada por la justicia social. Mantener el control de los movimientos obreros, a cambio de puestos de elección, fue una constante que solamente benefició a las dirigencias de las nacientes corporaciones.⁵

tiene un total de 1.349 horas por trabajador (Véase Organisation for Economic Co-operation and Development, *Hours worked*, OECD, acceso el 01 de agosto de 2022, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>). Lamentablemente, por lo que hace al salario recibido, México se ubica en el último lugar, al promediar un ingreso anual de 16.429 dólares, mientras que Estados Unidos se posiciona en el primer lugar, con un promedio de 74.738 dólares al año por trabajador. Dicha combinación es un referente de las múltiples inconsistencias que a través de los años mantuvo el derecho del trabajo en México, teniendo como principal consecuencia el aumento excesivo en la cantidad de horas empleadas por el trabajador, frente a un salario precario. Para ese análisis, se sugiere consultar, Organisation for Economic Co-operation and Development, *Average Wages*, OECD, acceso el 01 de agosto de 2022, <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.

² Las vinculaciones entre el Estado y el sindicalismo en México surgieron durante las décadas inmediatamente posteriores al movimiento revolucionario de 1910-1920. Al respecto véase Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones* (México: Flacso México, UAM-Xochimilco: Clacso, 2013), 31-40.

³ Existe quien afirma que el 79% de los contratos colectivos registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) son de protección. Ese estudio fue reseñado por Flores a propósito de la investigadora Joyce Sadka. Véase Zenyazen Flores, “3 de 4 contratos sindicales en México favorecen a las empresas: estudio”, *El Financiero*, 20 de noviembre de 2018, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/3-de-cada-4-contratos-sindicales-en-mexico-favorecen-a-las-empresas-estudio/>. Se indica, además, que los contratos de protección se presentan sobre todo en las ramas laborales siguientes: comercio, transportes, servicios, construcción, manufactura y agricultura. Las centrales obreras con más contratos de protección firmados son la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). En el mismo sentido, véase Verónica Gascón, “Advierten libertad sindical simulada”, *Reforma*, 13 de abril de 2020, acceso el 14 de octubre de 2022, https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/advierten-libertad-sindical-simulada/ar1918297?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-.

⁴ Bensusán y Middlebrook, *Sindicatos y política en México...*, 36-67. Agregan los autores que la regulación de las cláusulas de exclusión en los contratos, que volvían obligatoria la afiliación a un sindicato, representan algunas prácticas que otorgaron poder a las organizaciones obreras.

⁵ Jorge Robles, “El Estado corporativo y el movimiento obrero”, en *Democracia sindical* (México: AFLCIO, FAT, UNAM, UAM, 2021), 103. Resulta interesante la manera en que el corporativismo se vinculó a la élite política del país y las consecuencias que esto ocasionó.

De esa forma existió, por un lado, el alejamiento del sindicalismo independiente de la vida social y productiva del país, dado que el control de su nacimiento, elecciones internas y emplazamientos a huelga se mantenía en las esferas de decisión de los poderes ejecutivos, federal y locales, como lo fueron las secretarías del trabajo y las propias juntas de conciliación y arbitraje.⁶

En un segundo momento, la apertura comercial del país produjo una oscilación en el poder sindical que se mantuvo inamovible en su alianza con el poder público.⁷ Los gobiernos de los últimos años no buscaron el control total de los sindicatos, sino más bien, que estos los acompañaran en programas de abatimiento de la inflación,⁸

⁶ María Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, en *Los sindicatos bajo la encrucijada del siglo XXI*. Coord. por Inés González Nicolás (México: Fundación Friedrich Ebert, 2006), 18. Los bastiones de poder y el control que ejerció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero sobre todo las juntas locales, a cargo de los gobernadores de los estados, contribuyeron a fortalecer a los grupos políticos y económicos. Existió un apoyo y promoción de confederaciones empresariales y patronales, lo que incluyó la política partidista y el establecimiento de relaciones de negocios con otros grupos regionales y con el capital extranjero.

⁷ Cristina Pozo Mayorga, “Sindicatos, corporativismo y derechos laborales bajo profundización neoliberal en México”, en *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Coord. por Mauricio Padrón Innamorato et al. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018), 101-103. Durante las últimas tres décadas existió un escenario económico y productivo que se diferenció del modelo de desarrollo histórico posrevolucionario, con repercusiones a nivel de las posiciones históricas de los actores en juego dentro del “pacto corporativo”. Véase Enrique de la Garza Toledo, “El corporativismo: teoría y transformación”, *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 34 (1994): 25-26, <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1406/1569>. Se denominó “neocorporativismo” aquella actividad en la cual, por una parte, se trató de flexibilizar las relaciones con el entonces Partido Revolucionario Institucional (PRI) (donde la política del partido con los sindicatos oficialistas no desaparece) y, por otra parte, los sindicatos entran a negociar con las empresas asuntos relacionados con la productividad. En esto último se encuentra una asociación entre el sindicato y la empresa en asuntos micro, coincidentes con aspectos de la doctrina de la calidad total, lo cual es coherente con la apertura económica, la retirada del Estado y una mayor competencia.

⁸ Se buscó que la productividad fuera el elemento clave para la reformulación del sindicalismo. Este debía dejar de ser corporativista y adoptar la modernización económica y la defensa de la productividad en el interior de las relaciones laborales, así como negarse a la confrontación entre el capital y el trabajo. Al respecto véase Ana Alicia Solís de Alba y Max Ortega, *Estado, crisis y reorganización sindical* (México: Itaca, 1999), 83-98. El nuevo modelo sindical, a partir del Pacto Nacional de Solidaridad (30 de diciembre de 1982), el Pacto de Solidaridad Nacional (9 de agosto de 1983), el Programa de Aliento y Crecimiento (23 de abril de 1986), el Pacto de Solidaridad Económica (15 de diciembre de 1987) y el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (enero de 1989), haría que los salarios mínimos y contractuales se subordinaran a los incrementos porcentuales fijados por el Gobierno, lo que dejó de lado la función tripartita, estrechando en esa medida la fuerza del contrato de trabajo, el cual pasó a ser un instrumento más de las políticas públicas. De esa forma, los pactos fueron los procedimientos ideológicos y prácticos por medio de los cuales el Estado quitó al sindicalismo corporativo su poder negociador en el ámbito de la fijación del precio de venta de la fuerza de trabajo.

reducción de condiciones laborales y apuntalamiento de acuerdos de libre comercio.⁹

Este panorama originó que se acrecentara, por una parte, la falta de democracia y libertad sindical en grandes franjas de organizaciones gremiales y, por la otra, la marcada anulación de la libertad contractual, con motivo de la proliferación y vigencia de los contratos colectivos de protección patronal.¹⁰

En ambos escenarios, además, se presentaba una no materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia. Los casos laborales no eran resueltos con la celeridad debida, ni con total independencia y autonomía¹¹ por las juntas de conciliación.

⁹ Resulta reveladora la manera en que una de las más importantes asociaciones gremiales en el país, la CTM, actuaba en negociaciones “intraélite” y “trasbambalinas” para apoyar las reformas privatizadoras de empresas paraestatales y la reducción de los subsidios gubernamentales al consumo. A cambio, recibía el reconocimiento constitucional del sector social y promesas a los trabajadores de mejoras en el acceso a vivienda y servicios de salud. Véase Kevin J. Middlebrook, “Movimiento obrero y democratización en regímenes posrevolucionarios: las políticas de transición en Nicaragua, Rusia y México”, *Foro Internacional*, n.º 149 (1997): 365-407.

¹⁰ Existen varios textos que ilustran el origen, la tipología y las consecuencias del fenómeno de simulación contractual en México, entre estos, Gabriela Bensusán y Arturo Alcalde, “El régimen jurídico del trabajo asalariado”, en *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Coord. por Enrique de la Garza et al. (México: Miguel Ángel Porrúa, 2000), 147; Bouzas Ortiz, José Alfonso y María Mercedes Gaitán Riveros, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Alfonso Bouzas, *Democracia sindical* (México: Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001), pp. 49-66; Héctor Barba, “La contratación colectiva en México”, en *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?* Coord. por José Alfonso Bouzas Ortiz (México: UNAM, STUNAM, STAH, STERM, SNTM, UNT, FAT, Fundación Fredrich Ebert, 2004), 126-132; Arturo Alcalde Justiniani, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en *Propuestas para una reforma laboral democrática*. Coord. Alfonso Bouzas Ortiz (México: UNAM, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007), 97-106; Graciela Bensusán, “Los ‘contratos de protección’ en México”, *Nexos*, (1997), acceso el 1 de agosto de 2022, <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>; Carlos de Buen Unna, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México* (México: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2011), 5-19, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/o8467.pdf>; Arturo Alcalde Justiniani, *La contratación colectiva y su técnica de negociación* (México: Porrúa, 2020), 7-20.

¹¹ Aunque dichas aseveraciones parecieran drásticas, en noviembre de 2015, por solicitud del presidente de la República, se llevó a cabo un foro de consulta con la intención de realizar un análisis del sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, al que se denominó Diálogos por la Justicia Cotidiana. En dicho proyecto participaron el Centro de Investigación de Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. En la mesa 2 de dicho foro de análisis, denominada “Justicia laboral”, se detectaron, entre otros, los siguientes problemas: el cuestionamiento de la independencia de las juntas de conciliación y arbitraje, corrupción en las notificaciones, inexistencia de criterios resolutores, normas adjetivas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces, y el abuso del juicio de amparo, entre otras (Diagnósticos conjuntos y soluciones. *Diálogos por la Justicia Cotidiana*. Ed. por Gobierno de la República, CIDE e IJ-UNAM, acceso el 1 de agosto de 2022, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf).

liación y arbitraje.¹² Al respecto, debe tenerse presente que la integración tripartita de esos órganos jurisdiccionales era propuesta por los poderes ejecutivos y por organizaciones de trabajadores y patrones, lo que ocasionaba una distorsión en los fallos dictados. La poca atención, presupuesto y estímulos para un servicio civil de carrera nunca se formalizaron.

Importa señalar que existieron diversos periodos de reformas constitucionales y legales que resultaron insuficientes y poco efectivos para corregir la distorsión en el mundo laboral,¹³ pues ninguno de ellos tuvo la intención de cambiar de tajo las circunstancias que imperaban en el sistema de impartición de justicia. Muchos de los cambios del siglo pasado ocurridos en México, así como el pretendido ocurrido en 2012,¹⁴ reflejaron etapas claras de acceso al poder de diferentes conformaciones sociales, crisis económicas y la conducción del país por parte de diversas ideologías.

En forma específica, la citada reforma de 2012¹⁵ dejó insatisfechos a todos los

¹² En términos generales, de acuerdo con las estadísticas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobresale que entre 2007 y 2017 existió un aumento del 70,5% en expedientes en trámite al finalizar el año. De igual manera, en el mismo periodo de tiempo, el número de amparos que se promovieron por año aumentó en un 60,1%. Al respecto, véase Instituto Nacional de Transparencia, “Acceso a la información y protección de datos personales”, *Plataforma Nacional de Transparencia* (México: INAI, 2020), acceso el 1 de agosto de 2022, <https://www.gob.mx/sfp/documentos/instituto-nacional-de-transparencia-acceso-a-la-informacion-y-proteccion-de-datos-personales-inai>. En otros trabajos previos se han analizado esas problemáticas cuantitativas y cualitativas en los asuntos de las juntas; al respecto, véase Sergio Javier Molina Martínez, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, n.º 46 (2018): 2.

¹³ Existieron reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970 y 1980, las cuales pretendieron ajustar los procedimientos laborales. También, reformas a la carta magna vinculadas a las entidades reguladoras de los salarios mínimos. Véase Porfirio Marquet Guerrero, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”. En *Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2014), acceso el 14 de octubre de 2022, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>.

¹⁴ Dicha reforma adquiere relevancia pues se introdujo por primera ocasión la definición de trabajo decente o digno. Además, se tocaron temas como: la regulación de esquemas de subcontratación, de trabajo a domicilio y a distancia; el reconocimiento y la protección de los derechos laborales de los grupos vulnerables; la obligación de proporcionar y recibir capacitación o adiestramiento, así como disposiciones vinculadas a la procuración en la impartición de justicia laboral, mediante la profesionalización y la armonización de las normas de trabajo, tanto adjetivas como sustantivas. A pesar de ese esfuerzo, los retrasos y la no materialización en el derecho fundamental de acceso a la justicia se siguieron manteniendo.

¹⁵ Para el análisis de la reforma laboral de 2012 puede consultarse: Rafael Adrián Avante Juárez, *Reforma laboral* (México: FCE, 2017), 15; José Alfonso Bouzas Ortiz, “Las reformas laborales algunos años después de su realización”, en *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Coord. por Mauricio Padrón Innamorato et al. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018), 61; Porfirio Marquet Guerrero, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en *Derechos humanos en el*

sujetos laborales, dado que no logró el anhelado incremento de empleos,¹⁶ precarizó y flexibilizó en buena medida el empleo inicial¹⁷ y, además, redujo el monto de cuantificación de los salarios caídos. No se modificó la estructura laboral, ni tampoco se fortaleció la libre contratación colectiva.¹⁸ Aun cuando hubo intentos de profesionalizar la justicia laboral, las medidas para abatir el rezago, las extremas formalidades procesales y la industria del litigio fueron insuficientes.

En suma, por muchos años, el panorama laboral en el país no fue nada alentador. Los pretendidos ajustes normativos e institucionales no fueron exitosos debido a que continuó la flexibilidad laboral, la precariedad, los bajos salarios, los contratos de protección y el deficiente acceso a la impartición de justicia.

2. El nuevo modelo de justicia laboral en México. Su enfoque en derechos sociales

Corresponde analizar algunos de los elementos normativos del cambio en el mundo laboral en México, desde un enfoque de los derechos sociales. Para ello, se hará referencia primeramente a su concepción actual, para luego configurar los derechos fundamentales en forma esquemática.

trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo. Coord. por Patricia Kurczyn Villalobos (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014), 243-280; Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, “La nueva legislación laboral mexicana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 18 (2014), 185-191. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9739/11767>; Carlos Alberto Puig Hernández, *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo* (México: Porrúa, 2016), 37-40.

¹⁶ Por el contrario, la reforma de 2012 fue catalogada como “antidemocrática”, en virtud de que despojó a los trabajadores de la estabilidad en el empleo, debilitó a los sindicatos disminuyendo con ello la efectividad de la contratación colectiva y nulificando la capacidad de resistencia y conquista de la huelga; véase José Dávalos, “Reforma laboral antidemocrática”, en *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo*, t. IV, vol. 1. Coord. por Miguel Carbonell Sánchez et al. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2015), 513-532.

¹⁷ Debido a las modalidades contractuales de la reforma (contrato de trabajo a prueba, contrato de trabajo de temporada y contrato para la capacitación inicial). Al respecto, véase Jaime Allier Campuzano, *La interpretación pro operario de las reformas laborales* (México: Porrúa, 2018), 1-8.

¹⁸ Arturo Alcalde Justiniani, “Una inesperada e histórica reforma laboral en México”, en *Reforma al artículo 123 constitucional*. Coord. por Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez et al. (México: Tirant lo Blanch, 2017), 42. Si bien se contempló el voto secreto para la elección de representantes sindicales, esa garantía no se amplió para resolver titularidades intergremiales ni para la firma de CCT. Temas como la subcontratación y la elección de dirigentes por voto secreto fueron ignorados en la práctica y se terminaron por imponer los grupos corporativos, en tanto la política pública permanecía inmóvil ante dicho escenario.

De inicio puede apreciarse que los derechos sociales representan el género próximo del derecho del trabajo. En ellos debe ubicarse cada una de las normas laborales a fin de lograr, bajo un pleno garantismo, su concepción y, sobre todo, su exigibilidad. A eso conduce la configuración del Estado social,¹⁹ el cual ha sido modulado por numerosas constituciones.²⁰

Esa concepción busca el rescate y la promoción de los derechos fundamentales de tipo social, por tratarse de una decisión política fundamental, conocida doctrinalmente como “cláusula del Estado social”. En su idea primigenia descansa el intento de remediar la desigualdad material de los ciudadanos, sometidos a las leyes del mercado, cuya vigencia a lo largo del tiempo ha generado profundas diferencias sociales.²¹

En ese sentido, la construcción de los derechos sociales representa un cambio total en la concepción liberal del derecho, al implicar un ajuste en el entendimiento que mantienen los Estados en materia de derechos fundamentales.²² Esto permite establecer las raíces normativas de los derechos sociales como la plataforma que facilita el desarrollo de los principios de dignidad humana y de igualdad, en su vertiente material o fáctica,²³ tanto de los trabajadores como de los empleadores y los sindicatos.

¹⁹ Los problemas que conservan los Estados constitucionales actuales, especialmente la íntima vinculación que mantienen el Estado de derecho y el Estado social, se resolverán solamente con una diferenciación interna de su estructura jurídica-institucional, en la que se garantice la multiplicación e institución de garantías jurídicas de tutela, no solo de los derechos y de las libertades individuales tradicionales, sino también de los derechos sociales, mediante su generalización y exigibilidad judicial (Luigi Ferrajoli, “Estado social y Estado de Derecho”, en *Derechos sociales. Instrucciones de uso*. Comp. por V. Abramovich et al. [México: Fontamara, 2006], 12).

²⁰ Antonio Enrique Pérez Luño, *Los derechos fundamentales*, 7.^a ed. (Madrid: Tecnos, 1988), 38-40. Se afirma que se trata deliberadamente de establecer un marco de derechos fundamentales integrado tanto por libertades públicas, que tienden a garantizar las situaciones individuales, como por derechos sociales. Esto último, como una ampliación del estatuto correspondiente a los derechos sociales, siendo una medida para satisfacer las necesidades de carácter económico, cultural y social que conforman el “signo definitorio de nuestra época”.

²¹ Beatriz González Moreno, *El Estado social. Naturaleza jurídica y estructura de los derechos sociales* (Madrid: Civitas, 2002), 38-39. Se tiene el problema en torno al Estado social, dada la multiplicidad de conceptos, pues da pie a un gran abanico de contenidos: desde las reivindicaciones de tipo laboral, hasta el fenómeno de la salud, la atención a la tercera edad, el acceso a la cultura, o la tutela del medio ambiente.

²² Miguel Carbonell, “Breves reflexiones sobre los derechos sociales”, en *Memorias del Seminario Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisión Europea, 2005), 41-72. El autor hace estas afirmaciones para ubicar la complejidad que revierte la vigencia de los derechos sociales, respecto de la cual, asegura, requiere de varios elementos: “una cierta organización estatal, un apoyo social de un conjunto de actitudes cívicas y un compromiso democrático serio”.

²³ La materialización de las ideas vinculadas con los derechos sociales y la igualdad debe remontarse a un proceso de generalización de los derechos, que en el siglo XIX y principios del XX introdujo en las constituciones los derechos de protección de los trabajadores, la limitación de la propiedad, así como la regulación detallada del derecho a la educación, tal como

En esta idea puede reiterarse la concepción de los derechos sociales desde un plano doméstico, como una denominación común que, al menos desde la materia del trabajo, se formula en el ámbito local de fuente constitucional. En ello no se desconoce que en el plano internacional se vislumbran como derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (Desca).²⁴

Este acercamiento tangencial a la noción de los derechos sociales permite encontrar una referencia significativa para dotar de mayor orden y entendimiento al concepto de justicia social, motor indispensable del nuevo sistema laboral en México, cuya raíz, como se busca dejar de manifiesto, tiene su base precisamente en los referidos derechos sociales.

Específicamente, para fines del presente trabajo se considera que los derechos sociales de tipo laboral se manifiestan como obligaciones estatales que suponen la creación de normas permisivas o facultativas, y no la simple ausencia de prohibición. Debe aclararse, además, que esas normas permisivas en ocasiones establecen consecuencias jurídicas relevantes, derivadas precisamente de ese permiso original.

Así, los derechos sociales pueden asimilarse a los clásicos derechos de libertad, en cuanto a su estructura y organización, entendidos como facultativos a prestaciones en sentido amplio, o bien, como derechos de protección,²⁵ entre los que destacan la libertad sindical, el derecho de huelga, así como el derecho al trabajo.

Precisado lo anterior, es oportuno señalar que la reforma constitucional de 2017 sorprendió por la trascendencia de sus postulados y la unanimidad política para su aceptación por el poder reformador de la carta fundamental.²⁶

En el plano interno, como se explicó, eran numerosas las voces que reclamaban un ajuste en las normas, al menos secundarias, las formas y los elementos de regulación del mundo laboral en México. La flexibilidad y precariedad laboral, los bajos salarios y demás prestaciones laborales representaron un elemento detonante. De la

sucedió en la Constitución de 1917 en México, o bien en 1919 en la Constitución de Weimar. Véase José García Añón, "Derechos sociales e igualdad", en *Derechos sociales. Instrucciones de uso*. Comp. por Víctor Abramovich *et al.* (México: Fontamara, 2006), 79.

²⁴ Víctor Abramovich y Christian Courtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles* (Madrid: Trotta, 2002), 19 y 120-121. Resultan sumamente ilustrativas las ideas formuladas por los autores para distinguir entre los DESCAs y los derechos sociales, en función de los sujetos obligados desde el punto de vista internacional –el Estado–, y cómo las distintas ramas del derecho nacional son reguladas a través de la matriz disciplinaria del derecho social, que en algunos casos contienen obligaciones para los particulares.

²⁵ Gregorio Peces Barba, "Reflexiones sobre los derechos sociales", en *Derechos sociales y ponderación*. Ed. por Robert Alexy (México: Fontamara, 2010), 93. La distinción por categorías que hace el autor se debe a las dificultades para la consideración de los derechos sociales como derechos plenos, al ser difícilmente justiciable el esfuerzo económico cuantioso que suponen.

²⁶ Arturo Alcalde Justiniani, "Una inesperada e histórica reforma laboral en México", en *Reforma al artículo 123 constitucional*. Coord. por Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez (México: Tirant lo Blanch, 2017), 40-42. Es interesante la manera en que el autor muestra cómo se confrontaron las visiones empresariales y el sindicalismo independiente en varios ejercicios de discusión.

misma forma, el plano colectivo requería un cambio, vinculado a la libertad sindical, democracia y libre contratación. En todo ello destacaba, además, una deficiente realización del derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia.

En el plano internacional, la futura suscripción del Acuerdo Asia-Pacífico (TTP)²⁷ exigía a nuestro país el ajuste en el mundo laboral, a fin de que resultara competitivo con la inversión extranjera, a raíz de la vigencia de las condiciones imperantes en la región. De igual forma, diversas recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)²⁸ dejaron de manifiesto la existencia de numerosos contratos de protección patronal que inhibían la libre negociación colectiva y, sobre todo, la libertad sindical. Esto incluía a los órganos registrales y de solución de controversias, como la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reforma constitucional pretendió resolver esa distorsión mediante la modificación sustancial de dos artículos, el 123 y 107 de la Constitución mexicana,²⁹ relacio-

²⁷ La Secretaría de Relaciones Exteriores emitió un memorándum de antecedentes en relación con el Tratado de Asociación Transpacífico, en el cual se detallan las obligaciones que traía consigo dicho instrumento internacional (Secretaría de Relaciones Exteriores de México, “Memorándum de antecedentes. Tratado de Asociación Transpacífico”, 4 de febrero de 2016, acceso el 21 de junio de 2022, https://www.senado.gob.mx/comisiones/relext_ap/docs/MEMORANDUM_TPP.pdf).

²⁸ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2016* (1). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016, correspondiente al Informe III (Parte 1A) (OIT: Ginebra, 2016), 103-105, acceso el 3 de junio de 2022, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2016-105-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2016-105-1A).pdf). Como ejemplo, en dicho informe de 2016 se indicó: “La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto, al tiempo que le alienta a seguir examinando mediante un diálogo constructivo con los interlocutores sociales los problemas que plantean las organizaciones sindicales en relación con las juntas de conciliación y arbitraje en lo concerniente al ejercicio de los derechos sindicales consagrados en el Convenio”.

²⁹ Dichos numerales, en lo que interesa, disponen lo siguiente:

“Artículo 107. [...]”

V. [...] d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

Artículo 123. [...]”

A. [...] XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no

nados con el derecho del trabajo y el juicio de amparo. Para la plena comprensión de ese ajuste, su estudio debe realizarse a partir de la concepción de diversos derechos fundamentales de carácter social que se agregaron al constitucionalismo social mexicano. Según se indicó, se pretendió fortalecer el acceso efectivo a la justicia en materia de trabajo, así como apuntalar importantes derechos colectivos relacionados con la libertad y democracia sindical, así como la libre contratación colectiva.

Destaca la importancia de asumirlos con el carácter de derechos sociales, por estar en presencia de una referencia significativa para encontrar un mayor orden y soporte a la justicia social anhelada en el nuevo sistema de justicia laboral en México. A continuación se sistematizan, correlacionándolos con algunas generalidades de la legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo), promulgada el 1 de mayo de 2019.³⁰

podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. [...]

XXVII. [...] b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales. [...]

XXXI. [...] c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente”.

³⁰ Para un estudio particular de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, véase María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López, coords., *Reforma laboral de 2019 a debate* (México: Tirant lo Blanch, 2019); los mismos coordinadores en *Modelos de justicia laboral iberoamericana: homenaje a Pedro Guglielmetti* (México: Tirant lo Blanch, 2019); Patricia Kurczyn Villalobos y Óscar Zabala Gamboa, coords., *A cinco años de la reforma*

2.1. Derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia laboral

De manera específica, en cuanto al derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia laboral, se incorporó una transformación al procedimiento en general. Ahora se compone, de manera inédita para alguna otra materia procesal, de una conciliación prejudicial y obligatoria, así como de una jurisdicción a cargo de órganos del poder judicial, local o federal, según la competencia de los casos.

Ese derecho fundamental de acceso a la justicia, en su doble vertiente, se configura a partir del contenido de las nuevas fracciones del artículo 107³¹ con los siguientes rasgos básicos. Por un lado, en la obligación del Estado de garantizar diversas opciones de solución a las diferencias laborales (trabajadores, empleadores y sindicatos). Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. De esta forma, el Estado mexicano apuesta por un sistema multipuertas que permitirá a los ciudadanos alcanzar la solución de sus conflictos por diversas vías.

Esta es una etapa fuera de juicio, como un verdadero método alternativo de solución de conflictos,³² en el que se busca que un tercero facilite el diálogo y la solución.

laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor de Buen Lozano (México: Tirant lo Blanch, 2019); Ricardo Monreal Ávila, *El nuevo sistema de justicia laboral* (México: Porrúa, 2019); Sergio Javier Molina Martínez, *El nuevo sistema de justicia laboral en México* (México: Porrúa, 2020).

³¹ En otro texto ya se ha profundizado en el estudio sistemático de esas disposiciones. Sergio Javier Molina Martínez, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, *Oris Prudens, Revista Mexicana de Justicias Orales*, n.º 2, Año I, n.º 2 (2018): 79, <https://sergiomolina.com.mx/revista-mexicana-de-justicias-orales/>. Si bien es cierto que la reforma constitucional de 2017 es considerada como un cambio de paradigma, puesto que estableció las bases para la configuración de nuevas relaciones entre trabajadores, empleadores y sindicatos, incorporando al respecto tópicos como conciliación, democracia y libertad sindical, así como la traslación de la impartición de justicia –cuyo origen estaba en manos de las juntas de conciliación y arbitraje, mientras que, derivado de la reforma constitucional ahora se encuentra depositada en el Poder Judicial, ya sea federal o local–, no menos cierto es que careció de la técnica legislativa para clarificar los alcances que debería tener el derecho procesal.

³² En ese sentido, puede consultarse a Christopher Moore, *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos* (Buenos Aires: Granica, 1995); Harold I. Abrahamson, *Mediation representation. Advocating as a problema-solver*, 3.ª ed. (Boston: Aspen Coursebook, 2013), 552; Jane Hodgson, *Negociar con éxito: Técnicas y estrategias para una buena negociación* (Barcelona: Ediciones Folio, 1995), 192; Roger Fisher y William Ury, *Getting to yes. Negotiating agreement without giving in* (London: Penguin Books, 2011), 204; Roman Gil Alburquerque, “Concepto y técnica de la mediación en el conflicto laboral”. En *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3.ª ed. Dir. por Helena Sotelo Muñoz, coord. por Emiliano Carretero Morales y Cristina Ruiz López (Madrid: Tecnos, 2017), 98-115; Suzanne McCorkle y Melanie J. Reese, *Mediation. Theory & Practice*, 3.ª ed. (London: Sage, 2019), 250. Véase, además, Sergio Javier Molina Martínez, “La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral. Elementos para su entendimiento y capacitación efectiva”, en *El Nuevo*

Representa, también, un requisito previo de la acción, además de la obligación estatal de garantizar el funcionamiento de los centros de conciliación locales.

En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los centros de conciliación especializados que determinen las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios; contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.³³ De igual forma, se establecen principios para el desempeño de la función conciliatoria y el deber de especialización para sus funcionarios

Asimismo, se establece la obligación de la constitución del Centro de Conciliación Federal. De esta manera, en el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado, al que le corresponderá el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.³⁴ Dicha entidad contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Asimismo, se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad,

Sistema de Justicia Laboral en México. Coord. por Eugenio Raúl Zaffaroni (México: Porrúa México, 2021), 1-42.

³³ A manera de ejemplo, la legislación del estado de Guanajuato lo regula de la siguiente forma en sus numerales 2° y 5°, que disponen: “Artículo 2. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal sectorizado a la Secretaría de Gobierno, con personalidad jurídica y patrimonio propios, especializado e imparcial, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato tiene por objeto ofrecer la función conciliatoria laboral, para sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar trabajadores y patrones en asuntos del orden local. Así como colaborar con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, en el proceso de conciliación de los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y los trabajadores que integran la administración pública del Estado, y entre los municipios y los trabajadores que integran la administración pública municipal, y ofreciendo a éstos, una instancia eficaz y expedita para ello. Para lo no previsto en la presente Ley, se aplicará de forma supletoria lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato.

Artículo 5. La operación del Centro se regirá por los principios de certeza, independencia, igualdad, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia, publicidad y voluntariedad” (Congreso del Estado de Guanajuato, Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, de 22 de diciembre de 2020).

³⁴ La Ley Federal del Trabajo dispone que los tribunales laborales se compondrán del personal necesario de conformidad con lo establecido en el artículo 605, que dispone lo siguiente: “Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda”.

profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinan en la ley de la materia.

Debe agregarse la obligación de establecer jurisdicción especializada. La resolución de las diferencias entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación (PJF) o de las entidades federativas. De esta forma, se abandonan los órganos tripartitos de impartición de justicia.³⁵

Con ello, el Estado mexicano se inscribe en las tendencias de reformas en América Latina de establecer una justicia especial e independiente para resolver los casos laborales.

Finalmente, están los contenidos materiales de las sentencias y garantías de actuación de los juzgadores. Las sentencias que se emitan deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Para los juzgadores se exigen actitudes de imparcialidad, autonomía e interdependencia, como virtudes judiciales. Como producto de esa condición de actuación en los actos de los juzgadores se obliga a que sus sentencias cumplan con la legalidad y la transparencia; dichas obligaciones pasan por el tamiz de los principios del nuevo procedimiento laboral.³⁶

Con los elementos indicados, en forma novedosa para la materia del trabajo, pero no así para otras áreas del derecho, surgen los tribunales laborales. Este ajuste es un cambio de paradigma, al depositar en el Poder Judicial la solución de las controversias suscitadas en las relaciones de trabajo. Se emprende así un nuevo sendero que debería conducir a la justicia social, donde el juez, en su carácter de director del proceso, debe regirse por principios como el de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. También resalta la etapa previa y obligatoria de acudir a la conciliación laboral, única en su tipo en el derecho procesal nacional.

Lo así planteado, en su significación como derecho fundamental de carácter social –de acuerdo con una visión genérica–, puede asociarse con el derecho al empleo, tal como lo ha propuesto la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

³⁵ La Ley Federal del Trabajo dispone que los tribunales laborales se compondrán del personal necesario de conformidad con lo establecido en el artículo 605, que dispone lo siguiente: “Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda”.

³⁶ Para la solución de los conflictos laborales, se mantienen los diversos tipos de procedimientos que existían, tales como: i) el ordinario, ii) el especial que contempla a los individuales de seguridad social, iii) los especiales colectivos que incluyen las titularidades de la contratación colectiva, iv) de huelga, v) los colectivos de naturaleza económica, vi) de tercería y preferencias de crédito, vii) los voluntarios o paraprocesales, viii) el de ejecución, al que se incorpora el acatamiento de los convenios celebrados ante el centro de conciliación respectivo que no fueron cumplidos. La tramitación de los asuntos presentados ante el tribunal laboral, dependiendo del tipo de procedimiento que corresponda, tendrá dos fases: una primera escrita a cargo de una novedosísima figura denominada secretario instructor y otra oral conducida por el juez laboral.

En ese sentido, señala que la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en los “deberes” no solo para acompañar el acceso a un empleo digno, sino a la prohibición de despidos injustificados, e incluso en el establecimiento de un recurso judicial efectivo que lo califique.³⁷

Esta forma de entender al derecho del trabajo es la que permeó en buena medida al constituyente en 2017. Para el diseño del cambio fue necesario nutrirlo de una visión amplia que enlazara no solo la garantía para la obtención de un empleo como tal, sino el establecimiento de condiciones mínimas (dignas) en el mismo, así como la necesaria apertura de puertas para poder dirimir las controversias que se presenten durante el proceso que dure la relación subordinada.

En esa medida, desde la Constitución se tiene la configuración de una verdadera etapa conciliatoria prejudicial y de asistencia obligatoria, que se desarrolla en una sola audiencia –las subsecuentes a voluntad de las partes– y donde los convenios adquieren la condición de cosa juzgada. Se está frente a una revolucionaria forma de encarar la resolución de conflictos laborales, puesto que los mecanismos alternativos para la solución de controversias, a través de la conciliación, buscan la cohesión social, es decir, deconstruir la cultura del litigio, incorporando en su lugar la posibilidad de que las partes realmente escuchen sus respectivas demandas.³⁸

2.2. Derecho fundamental de libertad sindical y de contratación colectiva

Ahora bien, en relación con los derechos de tipo gremial, en la Constitución se tienen normas que pretenden conformar verdaderos derechos colectivos, mediante garantías que tienen como objetivo materializar y hacer efectiva la libertad sindical y la libre contratación colectiva, sea con base en restricciones al propio poder público o a los particulares, o bien como acciones positivas a cargo del Estado, como se expuso.

Esta nueva concepción normativa se encuentra contenida en el referido artículo 123 de la carta mexicana, que en su conjunto pretende renovar el sindicalismo en México. En forma genérica, sus detalles implican, por una parte, la representatividad de los trabajadores al momento de obtener la celebración de un contrato de trabajo, en específico lo relacionado con el emplazamiento a huelga. Constituye un aseguramiento individual y colectivo que fomenta la libertad sindical y la representación

³⁷ Corte IDH, Caso Lagos del Campo vs. Perú, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Serie C, n.º 340, párrafo 141, acceso el 12 de junio de 2022, http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Aludió expresamente a las “obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes”.

³⁸ Al respecto, véase Emiliano Carretero Morales, “La necesidad de cambios en los modelos de solución de conflictos. Las ventajas de los MASC”. En *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3.ª ed. Dir. por Helena Soletto Muñoz, coord. por Emiliano Carretero Morales y Cristina Ruiz López (Madrid: Tecnos, 2017), 98-115.

de la voluntad de los trabajadores, al asegurar que la suscripción de los contratos colectivos iniciales emane verdaderamente de la expresión directa de los intereses de los trabajadores. A la vez, busca proteger a los patrones en contra de los actos de extorsión por la firma de un contrato colectivo.

Con motivo de la simulación en esos procedimientos de suscripción de acuerdos colectivos, en los cuales se presenta la extorsión de las empresas bajo la amenaza de una huelga, se previó desde la Constitución la necesidad de que realmente esos trámites surgieran directamente de la voluntad de la organización sindical, y no de simples membretes. En ese sentido, se convierte en una obligación impuesta a las autoridades públicas para que exijan dicha representación a las organizaciones sindicales que pretenden realizar alguna actuación vinculada con la suscripción de un contrato inicial.

Esa exigencia implica un elemento de legitimidad procesal –y de libertad sindical–, para ejercitar ante los tribunales el derecho de huelga para la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial por los verdaderos representantes de los trabajadores. Mantiene, además, una íntima vinculación con la diversa fracción XXII *bis* del artículo 123 Constitucional, apartado A, donde se exige el mismo elemento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo.³⁹

En otro aspecto, esos derechos colectivos implican el trámite que se debe seguir en las huelgas y los paros, y constituye el deber de abstenerse de impedir el ejercicio de un derecho sindical por los tribunales laborales, cuando se reúnan los requisitos tasados legalmente. Implica un ajuste en la denominación del órgano jurisdiccional que debía recibir el trámite de aviso en la suspensión de servicios públicos con diez días de anticipación (en caso de huelgas), así como la aprobación de los paros lícitos. Antes se hacía referencia a las juntas, mientras que ahora a los tribunales laborales. Esto parecía un elemento de actualización en la nomenclatura; sin embargo, representó una cuestión que posteriormente marcaría una interpretación en los procedimientos de los conflictos colectivos.

Ese ajuste constitucional fue determinante para establecer, en una interpretación funcional de dichas disposiciones, que en el tema de derechos colectivos los trámites deberían ser directamente ante los tribunales laborales, y no ventilar alguna actuación dentro de la conciliación prejudicial obligatoria.

También se comprende la regulación en competencia federal de los temas relacionados con el registro sindical, la firma y el depósito de contratos colectivos de trabajo, así como las tareas administrativas relacionadas. Estos son deberes que asume el poder público para asegurar el ejercicio de los derechos de libertad sindical

³⁹ El procedimiento para la obtención de la constancia de representatividad, documento sin el cual no puede realizarse el emplazamiento a huelga en un centro de trabajo, se encuentra regulado en los artículos 390-Bis y 390-Ter, de la Ley Federal del Trabajo. En ellos, además, se fijan las reglas para la celebración, firma y revisión de los contratos colectivos de trabajo a través de un procedimiento democrático que involucra la voluntad directa de los trabajadores.

y libre contratación colectiva, en un nivel exclusivo de competencia federal. Desde hacía tiempo se pretendía excluir del conocimiento de los temas relacionados con la vida sindical a las juntas locales de conciliación, dada la falta de independencia y autonomía vigente en ellas.

En la exposición de motivos no existió referencia alguna para ubicar la figura o institución similar para dicha materia registral; simplemente se aludió a la necesidad de asegurar las cuestiones sindicales en un organismo descentralizado con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio.

Sin embargo, la idea de crear un registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos representaba aspiración recurrente. Por lo menos desde 2002, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) planteó la creación de un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, facultado para operar nacionalmente el registro de sindicatos y contratos colectivos, así como para decidir en los conflictos de titularidad de dichos contratos. La finalidad de esa entidad se centraba en la existencia de una corrupción y simulación en el mundo sindical.⁴⁰

Finalmente, se establecen reglas y contenido del derecho de la libertad sindical y libertad de contratación colectiva mediante legítimos representantes de trabajadores y patrones. Esos objetivos se logran, en primer término, con la garantía del uso del voto personal, libre y secreto en la toma de las decisiones más importantes de los sindicatos, como la elección de sus dirigentes, la solución de los conflictos de titularidad y la firma de contrato colectivo de trabajo. En segundo lugar, en la representatividad de las organizaciones sindicales, así como en los elementos de actuación estatal para que exista certeza en la firma, el registro y el depósito de los acuerdos colectivos.

Ambos aspectos se convierten en obligaciones constitucionales impuestas a los poderes públicos para que aseguren las formas que el legislador constitucional previó como elementos básicos para la libertad sindical y la libre contratación. De la misma manera, son elementos impuestos a los particulares –en tanto entes sociales– para que en su actuar y toma de decisiones garanticen los derechos fundamentales en cita, con la finalidad de formalizar también la libertad sindical individual.

Dentro de la nueva configuración de derechos laborales –que de acuerdo con lo que se ha planteado abarca dos rubros, el individual y el colectivo–, se ha partido

⁴⁰ Eugenio Narcia Tovar, “Registro público de sindicatos y contratos colectivos de trabajo”. En *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?* Coord. José Alfonso Bouzas Ortiz, 185-194. El autor confronta temáticamente las iniciativas existentes en 2004, cuando se discutía el “Proyecto Abascal” de reforma laboral, durante el gobierno del presidente Vicente Fox. En una interesante conclusión, se señala: “Su existencia (del referido Registro) no debe entenderse exclusivamente como un signo de transparencia sino también como una necesidad para el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la contratación legítima”.

de la enorme tarea que representa obtener una definición de estos, la cual tiende a expandirse, así como encontrar diversas fuentes para su final obtención.

En resumen, el contenido de todas estas nuevas disposiciones constitucionales, desde el punto de vista de derechos fundamentales sociales, procurará cambiar la realidad sindical del país. Tienen como objetivo común hacer efectivos los derechos colectivos de libertad sindical y libre contratación colectiva, mediante la previsión de inusitadas figuras para nuestro sistema jurídico. Equilibrar y lograr el derecho a la igualdad material, así como encontrar elementos de una mayor dignidad en el ejercicio de derechos colectivos e individuales, tanto para los trabajadores como para los patrones, debe ser la orientación para su mejor entendimiento.

El respeto y la vigencia de esas novedosas formas de regular los temas colectivos representa la respuesta constitucional que pretendió cambiar una realidad que no permitía la materialización de un auténtico sindicalismo que buscara mejores condiciones laborales para los trabajadores. La aspiración actual es que esta reforma supere con creces los demás ajustes constitucionales en otras materias. Hacerla efectiva a través de la puesta en práctica de acciones y políticas públicas efectivas se convierte en el reto para todos los involucrados en el mundo laboral mexicano.

3. Implementación del nuevo modelo de justicia laboral. Resultados inmediatos y perfil de los operadores jurídicos para su éxito

A partir del enfoque de los derechos sociales, es oportuno explicar la manera en que se ha implementado la reforma y la perspectiva de sus operadores. En ese ejercicio, se deben referir algunos detalles del proceso de entrada en vigor, así como el perfil y las competencias de los nuevos operadores para alcanzar la justicia social.

La reforma constitucional de 2017 y la legal de 2019 –ambas en materia de justicia laboral– deben ser valoradas en su dimensión como un verdadero cambio de paradigma.⁴¹ Los retos que ha enfrentado son de distinta naturaleza, entre ellos, la complejidad que ha implicado su implementación en medio de la pandemia mundial por el virus SARS-CoV-2.⁴²

⁴¹ José Fernando Franco González Salas, *La reforma constitucional en materia de justicia laboral. Cuadernos de gobernabilidad y fiscalización*, Cuaderno 17 (México: UNAM, 2018), 9-23. Este libro representa uno de los textos pioneros en abordar el referido cambio de justicia laboral que enfrentaría el país.

⁴² Durante la implementación del sistema, con motivo de la pandemia se presentaron importantes repercusiones de tipo económico, de abastecimiento de recursos materiales y de falta de recursos humanos. Dicha circunstancia se vio reflejada en el retraso de entrada en vigor de la primera etapa de implementación, que se encontraba prevista para el mes de mayo de 2020, y ocurrió hasta el 18 de noviembre siguiente (Secretaría de Gobernación, “Declaratoria

Para afrontar todos los retos que esa labor implica se ha creado un órgano interinstitucional integrado por representantes de los poderes Judicial y Ejecutivo de los ámbitos federal y local, denominado Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. Esa entidad ha planeado y dirigido los esfuerzos para lograr los cambios e instrumentar nacionalmente el nuevo modelo derivado de la reforma laboral.⁴³

Entre las decisiones que se tomaron en esa entidad está la planeación sincrónica y simultánea del cambio en el mundo laboral. Si se considera la gran extensión territorial del país y la coexistencia de un sistema federal y 32 sistemas locales, resultaba necesario que el cambio fuera en tres etapas con distintas divisiones geográficas (estados federados). Además, que en cada una de esas etapas se diera, en un mismo tiempo, la instalación tanto del sistema laboral federal como del local. Lo mismo aconteció con las funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que debía desplegar varias competencias en materia de libertad y democracia

de inicio de funciones de la primera etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que tendrá verificativo a partir del 18 de noviembre de 2020”, *Diario Oficial de la Federación*, 13 de noviembre de 2020, acceso el 14 de octubre de 2022, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5604985&fecha=13/11/2020#gsc.tab=0).

⁴³ En el Presupuesto de Egresos de 2020 se destinaron \$1.401,9 millones. De estos, \$197,2 serían para el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, \$375,3 para los tribunales laborales federales, \$359,6 para los centros de conciliación locales, \$270,1 para los tribunales laborales locales, y \$199,7 para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En tanto, para el año 2021 se destinaron \$2.482 millones de pesos distribuidos en esos mismos rubros. Los presupuestos de egresos para 2020 y 2021 pueden consultarse en los siguientes enlaces: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5581629&fecha=11/12/2019#gsc.tab=0 y https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/pef_2021/PEF_2021_abro.pdf. Por otro lado, como un ejemplo del apoyo económico brindado por el ejecutivo federal, la Secretaría del Trabajo autorizó más de \$616.000.000.00 en subsidios federales a las 12 entidades que lo solicitaron para la implementación de la tercera etapa. El acceso a dichos recursos es otorgado mediante la presentación de una evaluación de proyectos que deben presentar los estados bajo el cumplimiento de ciertos lineamientos que justifiquen su destino. La Secretaría de Trabajo, en sesión del Consejo de Coordinación para la de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral celebrada el 4 de julio de 2020 destacó que resulta importante para esta nueva fase (consolidación del sistema) garantizar la sostenibilidad financiera, tecnológica y humana de las nuevas instituciones, por lo que resaltó que, derivado de la disponibilidad presupuestal registrada en el programa de subsidios, se invitaba a las 32 entidades federativas a presentar proyectos para acceder a una ampliación de recursos federales con el fin de robustecer la infraestructura física y tecnológica de los centros de conciliación laboral y tribunales laborales locales. Para conocer el contenido de los referidos lineamientos, véase Secretaría de Gobernación, “Lineamientos por los que se establecen las bases y requisitos que deberán cumplir las entidades federativas para acceder al subsidio destinado a la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral”, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de diciembre de 2020, acceso el 14 de octubre de 2022, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609058&fecha=29/12/2020#gsc.tab=0.

sindical.⁴⁴ De esta manera, la primera etapa entró en vigor a partir del 18 de noviembre de 2020 y culminó su última fase el 3 de octubre de 2022.⁴⁵

La instrumentación de la reforma laboral ha requerido la creación de nuevos centros de conciliación y tribunales, tanto federales como locales en cada una de las entidades federativas que componen al país, con la consecuente proyección de la infraestructura material y del personal judicial encargado de operar el nuevo modelo. Fue necesario establecer modelos de gestión electrónica, oficinas y salas de conciliación y de audiencias, equipos de grabación e informático en cada una de las nuevas sedes que se fijaron para la instalación.

El financiamiento, en parte, tuvo su origen en aportaciones federales para materializar algunos de esos proyectos, sobre todo a nivel local.⁴⁶ Para el PJF se contemplaron rubros específicos de gastos para esa finalidad. Esto implicó un entramado administrativo complejo para proveer en los diversos presupuestos estatales y federales las partidas necesarias a fin de garantizar los recursos económicos que se requieren para implementar el nuevo modelo de justicia laboral.

En adición al referido rubro financiero, a nivel local las entidades federativas se han visto obligadas a realizar las adecuaciones respectivas al marco normativo que regula su vida interna. Esto implicó armonizar sus constituciones estatales, reformar las leyes orgánicas de sus poderes judiciales y, además, crear las leyes orgánicas de los nuevos centros de conciliación.

Por otra parte, se han venido realizando esfuerzos variados para capacitar tanto a los operadores jurídicos de las nuevas instituciones como a litigantes y ciudadanos en general.⁴⁷ Asimismo, se ha efectuado una vasta campaña de divulgación a fin de que la población conozca las bondades y los elementos de la reforma laboral de 2019.

Existen algunos resultados tangibles sobre la materialización de los derechos sociales en trabajadores, empleadores y sindicatos que comenzaron a sentar las

⁴⁴ El Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, en su primera sesión ordinaria llevada a cabo el 5 de julio de 2019, contempló tres etapas para que la reforma laboral se concrete en el país. Para abundar en el tema, se sugiere consultar el siguiente enlace: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acta_de_la_Primer_Sesion_Ordinaria.pdf.

⁴⁵ Para el análisis de las etapas y porciones territoriales que comprendió la implementación, el Consejo de Coordinación, en su primera sesión ordinaria llevada a cabo el 5 de julio de 2019, contempló las tres etapas para que la reforma laboral se concretara en el país. Para abundar en el tema, véase Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, “Acta de la primera sesión ordinaria de 05 de julio de 2019”, https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acta_de_la_Primer_Sesion_Ordinaria.pdf.

⁴⁶ Véase nota 43 *supra*.

⁴⁷ Sergio Javier Molina Martínez, coord., *Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral* (México: Tirant lo Blanch, 2021). En dicha obra, diversos servidores públicos del PJF relatan de manera anecdótica los primeros trabajos de formación que se materializaron para el nuevo sistema de justicia laboral.

bases de los pretendidos objetivos de la reforma laboral, dada la armonización de las diversas entidades públicas y tribunales laborales creados.

Así, por ejemplo, algunos de los resultados en materia de libertad y democracia sindical son sustanciales. Actualmente, todas las elecciones de los dirigentes sindicales deben ser a través del voto personal, libre, directo y secreto. Se mantienen procesos democráticos, transparentes y confiables que garantizan el derecho de votar y ser votados.⁴⁸

Importa destacar que el legislador estableció un plazo para que todos los estatutos sindicales se adecuaran a la reforma laboral respecto a la democracia sindical, integrando las representaciones con base en el principio de representación proporcional de género, que garantiza la participación en los gremios de las mujeres a nivel directivo. Existen algunos ejemplos donde ese ejercicio ha posicionado en la dirigencia sindical a organizaciones independientes, incluso encabezadas por mujeres.⁴⁹

Se ha pretendido eliminar la forma en que era celebraba la contratación colectiva en México, a partir de la voluntad unilateral del empleador, quien tradicionalmente elegía al sindicato que representaría a sus empleados y obreros, firmando un pacto colectivo a espaldas de la parte trabajadora, el cual muchas veces era mantenido en secreto, sin aplicarse en el centro de labores. Por ello, el legislador estableció la figura de la legitimación, que constituye un procedimiento que debe ser efectuado durante el plazo de cuatro años –el cual vence el próximo 1 de mayo de 2023–, para que los contratos colectivos celebrados bajo el esquema anterior sean legitimados por medio de la consulta democrática a los trabajadores. Con esa consulta, a través del voto personal, libre, directo y secreto manifestarán si desean estar regulados por el contrato colectivo de trabajo que se propone o no.⁵⁰

Cabe resaltar que en un registro inicial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se tenían depositados alrededor de casi medio millón de contratos colectivos

⁴⁸ Así lo indican los reportes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) que señala los trámites favorables cuando se emplean esos mecanismos democráticos (CFCRL, *Diccionario de datos del CFCRL*, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://centrolaboral.gob.mx/datos-abiertos/>).

⁴⁹ Uno de los importantes cambios que se han garantizado en la ley secundaria es promover y salvaguardar la participación de las mujeres en la vida sindical. Como muestra de ello, recientemente fue electa una mujer como secretaria general del sindicato, la cual representa a los trabajadores en una de las más grandes armadoras de vehículos automotores en México. Al efecto puede consultarse la noticia periodística en Soledad Villa, “Alejandra Morales lidera el primer sindicato independiente que derrota a la CTM tras 25 años”, *Revista Independiente en Español*, 10 de febrero de 2022, acceso el 03 de agosto de 2022, <https://www.independientespanol.com/noticias/alejandra-morales-lideresa-sindical-gm-b2012459.html>.

⁵⁰ El legislador estableció la temporalidad de dicha figura en el transitorio Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En su texto se indicó: “Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto”.

de trabajo; a la fecha, únicamente 5.174 contratos colectivos se encuentran legitimados bajo las nuevas reglas ante el Centro, a la espera de que en las próximas fechas y antes de que concluya el plazo sean legitimados un mayor número de pactos colectivos de trabajo.⁵¹

Por otro lado, en materia de solución de los conflictos laborales se deja notar la efectividad de la conciliación prejudicial, las cifras oficiales comprenden un porcentaje del 74% para el ámbito federal, en tanto que para el local el promedio es de 78%.⁵²

Esas cifras son un dato alentador que muestra la efectividad de la labor conciliadora en los casos laborales. La capacidad de alcanzar la armonía y fácil solución de los casos, mediante la intervención y propuestas de un tercero, comienza a dar resultados. Cabe señalar que para obtener elementos concluyentes es necesario, por una parte, esperar algún tiempo con motivo de la reciente implementación y, por otra, que exista una mayor regularización de la situación atípica derivada de los estragos derivados de la pandemia de covid-19.⁵³

Asimismo, actualmente se mantiene un promedio de entre cinco y seis meses para la resolución de los conflictos jurisdiccionales sometidos a los tribunales laborales (federales y locales), a diferencia del modelo de las juntas de conciliación y arbitraje, en las que en promedio los juicios duraban más de cuatro años, agrandando el tiempo que se tomaba el proceso de ejecución.⁵⁴

Por otro lado, con el fin de lograr un éxito constante en la implementación de la reforma laboral, y sobre todo frente a la última de las etapas de implementación, debe ponerse especial interés en decantar el perfil de los nuevos operadores para alcanzar el objetivo perseguido en el ajuste al mundo laboral. Es fundamental para los jueces laborales, defensores, conciliadores, peritos, personal de los centros de conciliación y de los tribunales laborales, mantener cierto perfil y contar con herramientas particulares que los hagan parte del reto que se mantiene con la reforma del trabajo en México. Dentro del listado que podría mencionarse, destacan las siguientes:

Visión social. Uno de los reclamos que de manera frecuente se expresa alrededor de la figura de los operadores es que no se encuentren alejados de los destinatarios de las normas: trabajadores, empleadores y sindicatos. No solo en relación con lo

⁵¹ Datos estadísticos disponibles en la página de internet oficial del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, “Sistema de Registro de Eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo”, acceso el 03 de agosto de 2022, <https://legitimacion.centro-laboral.gob.mx/>.

⁵² Cifras obtenidas del acta de la primera sesión ordinaria del CCIRSJL de 18 de enero de 2022. Publicada para su consulta en la página oficial de dicho consejo, https://reformalaboral.stps.gob.mx/consejo_coordinacion2.

⁵³ La última etapa de la implementación del sistema de justicia se da recientemente (3 de octubre de 2022), donde se encuentra una conflictividad del 64% en todo el país, la mayor en su volumen y complejidad.

⁵⁴ Como se advierte de la segunda sesión ordinaria del CCIRSJL celebrada el 19 de abril de 2022, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acta-segunda-sesion-ordinaria-19042022-del-CCIRSJL.pdf>.

que las propias reglas establecen como obligación, sino en la comprensión de la estructura racional de los fenómenos por dilucidar, dado que pocas veces se tiene conciencia de lo que implica la visión social.⁵⁵

El contar con una interpretación de los fenómenos que pase por el tamiz de lo social y por una “vocación de servicio” propiciará que la cultura del individualismo ceda parte de su espacio hacia la protección de los sectores más vulnerados. En esa medida, el operador jurídico tendrá conciencia de los efectos que ocasiona, y el posible giro que pueda efectuar en aras de conseguir la justicia social.⁵⁶

Legitimación social. De acuerdo con numerosas encuestas, la actividad desplegada por los jueces y demás servidores públicos que participan en la impartición de justicia carece de legitimidad.⁵⁷ La imagen que se tiene de ellos tiende a concentrarse en la corrupción, mala preparación, poca empatía con las partes en juicio, aislamiento social, conocimiento dogmático y poca participación dentro de las audiencias. Dichos factores han contribuido a la poca confianza en los órganos jurisdiccionales para dirimir sus controversias.

En sentido opuesto, el nuevo perfil del operador debe colmar dichas quejas, asumir el protagonismo de ser un ente activo que se comprometa con un Estado social y democrático de derecho, la paridad de género, el rescate de los grupos más necesitados, así como el impulso al profesionalismo en las actividades desplegadas.⁵⁸

Conocimiento global del fenómeno. Un operador que no se encuentre situado en las condiciones y circunstancias que le rodean provoca que las resoluciones que emita no logren solventar las problemáticas de las sociedades. En el derecho laboral costaría imaginar a un servidor público que desconozca los flujos que un mundo en

⁵⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Libro blanco de la reforma judicial. Una agenda para la justicia en México* (México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006), 39-45. Las ideas plasmadas en ese documento son anteriores a los problemas por resolver en el presente. Sin embargo, el valor y la vigencia de su diagnóstico siguen vigentes. Es preocupante darnos cuenta que diversas intenciones marcadas desde todos los poderes del Estado, así como de la sociedad civil, no han logrado permear en la mente de la sociedad, en aras de construir mejores escenarios para la impartición de justicia.

⁵⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Libro blanco...*, 39-45.

⁵⁷ Según una encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) de 2021, la percepción sobre la confianza de los jueces osciló solamente en un 56,9%, en tanto que la percepción de la corrupción ronda en un total de 70,1%, únicamente superada por la policía de tránsito y la policía preventiva municipal. Al respecto, véase Inegi, *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE) 2021. Principales resultados* (México: Inegi, 2021), acceso el 21 de junio de 2022, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf.

⁵⁸ Véase Federico José Arena, coord., *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* (México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022), acceso el 14 de octubre de 2022, https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2022-03/Manual%20Estereotipos%20de%20imparticion%20de%20justicia_DIGITAL%20FINAL.pdf.

constante interacción tiene para la construcción de nuevas relaciones de trabajo, o bien, sería un peligro suponer la vieja teoría dialéctica entre patrón y trabajador.⁵⁹

Como se ha explicado, la reforma laboral es parte importante de la relación comercial entre los países del hemisferio norte, lo que incluye el análisis de contexto de sus fallos en esa relación bilateral.⁶⁰

Mirada crítica. Por mirada crítica debe entenderse a aquel operador que puede poner en jaque los paradigmas que lo han formado, con la finalidad de observar si son acordes con las prácticas sociales que analizará en juicio. Un funcionario crítico asume que no existe una verdad absoluta, sino que indaga en los dominios de saber que emergen a partir de contextos sociales, políticos, económicos y de poder. Únicamente de esa manera es posible transformar las instituciones y las preconcepciones que en su momento se consideraban verdades inamovibles.⁶¹

Ética en la toma de decisiones jurídicas. El nuevo perfil de quienes deciden debe hacerse acompañar de la ética para la edificación de su criterio jurídico.⁶² Con base en esta área del conocimiento se podrá analizar si los ordenamientos jurídicos cumplen con el objetivo de liberar y transformar las sociedades. Representa una de las principales herramientas que debe poseer el operador jurídico para entablar un diálogo con los trabajadores, sindicatos y empleadores, en virtud de que marcará la pauta que se deberá seguir en un mundo desequilibrado.

Vencer los obstáculos en la construcción del conocimiento. Suele pensarse que la forma en la que de manera personal se conoce⁶³ el mundo es directa, plana y que resulta suficiente con acercarse a los fenómenos de la vida diaria para que

⁵⁹ Véase T-MEC. *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, Estados Unidos de América y Canadá*, tomo II, de 25 de marzo de 2021 (Acuerdo 23-A, 1363-1366), acceso el 14 de octubre de 2022, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf.

⁶⁰ Son recurrentes las visitas a nuestras instalaciones por delegaciones de funcionarios norteamericanos y canadienses (CJF, “Representantes comerciales de EUA, Canadá, y México visitan Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos”, Comunicado de prensa 20/21 del CJF, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://www.cjf.gob.mx/documentos/Comunicados%20Prensa/docsComunicadosPrensa/2021/comunicado20.pdf>).

⁶¹ El 28 de septiembre de 2021, el Pleno de la SCJN, a través de la contradicción de tesis 351/2014, determinó que los órganos jurisdiccionales del PJJ, cuando actúan en amparo directo e indirecto, pueden hacer el control *ex officio* de constitucionalidad de todas las normas sujetas a su conocimiento (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Comunicado de prensa 286/2021, Ciudad de México, 28 de septiembre, acceso el 14 de octubre de 2022, <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=6594>).

⁶² Javier Saldaña Serrano, “La responsabilidad ética del juez”, *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*, n.º 14 (2009): 53-69, acceso el 2 de junio de 2022, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/414>.

⁶³ Carlos María Cárcova, *Las teorías jurídicas post positivistas*, 2.ª ed. (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2009), 7-17. Por teorías jurídicas pospositivistas se entiende aquel conglomerado de miradas epistemológicas que logran darle un sentido distinto al derecho, fuera de la norma, y más inclinados hacia lo discursivo, psicoanalítico, histórico, de poder, etc.

pueda extraerse de ellos una verdad pura. En dicho proceso se presentan obstáculos que provocan construcciones fantasiosas que parten exclusivamente de intuiciones básicas, mismas que es necesario deconstruir para acercarse a los fenómenos desde una postura crítica. Las más usuales son: i) experiencia básica; ii) generalización; iii) sustancialismo; iv) obstáculo animista. Una de las herramientas para vencer esos elementos se puede encontrar en la interpretación jurídica “en sentido propio”.⁶⁴

Como se desprende de los elementos expuestos, en la visión de los operadores para afrontar el cambio social con las nuevas reglas laborales sobresale que su actividad se encuentra supeditada a la construcción cognitiva que se tenga del derecho, tanto en un tiempo como en un lugar determinados.

Asimismo, más allá de hablar de la existencia de un operador idóneo, es importante poner especial atención en la empatía que tenga con la actividad de acuerdo con las prácticas sociales que se llevan a cabo en el momento en que la reforma se está implementando. Asimismo, considero que la búsqueda de la justicia fáctica o material debe ser el objetivo en la perspectiva de los nuevos operadores; las garantías que ahora tienen les deben permitir mantener una mayor legitimación frente a la sociedad que reclama para sí el cambio. Sin duda que la materialización de los derechos sociales, en vía de derechos fundamentales, debe ser la apuesta en este cambio de paradigma.

Conclusiones

1. Es fundamental que los estudios vinculados al derecho laboral incorporen los aportes sistematizados del derecho social. Esta rama jurídica nos conduce a la asimilación del conocimiento desde una perspectiva amplia y dinámica, que obedece a los cambios constantes que caracterizan a los fenómenos sociales y económicos. Se reconoce al derecho del trabajo como una disciplina que se vincula con un derecho vivo, en constante evolución.
2. Resulta importante analizar el contexto de la reforma laboral en México, a partir del permanente trastocamiento y simulación de las estructuras básicas

⁶⁴ En la interpretación jurídica en sentido propio se indaga por el significado de un enunciado o grupos de enunciados, en tanto textos normativos, con una finalidad constitutivamente operativa o regulatoria, como puede ser, por ejemplo, de dirección, ordenación o valoración de la conducta humana jurídica. Al respecto, véase Carlos I. Massini Correas, *Objetividad jurídica e interpretación del derecho* (México: Porrúa-U. Panamericana, 2008), 103-109. En el mismo sentido, se indica que la formulación de un juicio normativo deriva de los bienes humanos básicos hacia los que atiende toda acción humana. Véase Pilar Zambrano, “Interpretar es conocer. Una defensa de la teoría referencialista de la interpretación”, en *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas*. Coord. por Juan Cianciardo et al. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016), 58-78.

de la justicia social, lo que contribuyó al aumento de los niveles de pobreza y marginación de los trabajadores.

3. La reforma constitucional y legal, de 2017 y 2019 respectivamente, mantienen la esperanza de transformar estructuralmente el derecho individual y colectivo del trabajo en México. Esa aspiración se conforma a partir de asumir como derechos fundamentales el acceso a la justicia laboral y la revalorización de la libre sindicación y contratación colectiva del trabajo. Ambos erigidos como derechos sociales, en la búsqueda de la justicia social.
4. Existen resultados inmediatos que deben ser valorados, registrados y analizados con motivo de la implementación de la reforma laboral. Su estudio constante permite obtener reflexiones que abonarán a la construcción de un mejor sistema jurídico nacional, en especial el relativo a la materia de trabajo.

Bibliografía

- ABRAMOVICH, Víctor y Christian COURTIS. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2002.
- ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”. En *Propuestas para una reforma laboral democrática*. Coordinado por Alfonso BOUZAS ORTIZ. México: UNAM, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007.
- ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. “Una inesperada e histórica reforma laboral en México”. En *Reforma al artículo 123 constitucional*. Coordinado por Luis Manuel DÍAZ MIRÓN ÁLVAREZ. México: Tirant lo Blanch, 2017.
- ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. *La contratación colectiva y su técnica de negociación*. México: Porrúa, 2020.
- ALLIER CAMPUZANO, Jaime. *La interpretación pro operario de las reformas laborales*. México: Porrúa, 2018.
- ARENA, Federico José, coord., *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022. Acceso el 14 de octubre de 2022. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2022-03/Manual%20Estereotipos%20de%20imparticion%20de%20justicia_DIGITAL%20FINAL.pdf.
- AVANTE JUÁREZ, Rafael Adrián. *Reforma laboral*. México: FCE, 2017.
- BARBA, Héctor. “La contratación colectiva en México”. En *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?* Coordinado por José Alfonso Bouzas Ortiz, 126-132. México: UNAM, STUNAM, STAH, STERM, SNTM, UNT, FAT, Fundación Fredich Ebert, 2004.
- BARBA, Héctor. “Objetivos del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos”. En *Propuestas para una reforma laboral democrática*. Coordinado por Alfonso BOUZAS ORTIZ, 115-126. México: UNAM,

- Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007.
- BENSUSÁN, Graciela. “Los ‘contratos de protección’ en México”, *Nexos*, (1997). Acceso el 1 de agosto de 2022. <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>.
- BENSUSÁN, Gabriela y Arturo ALCALDE. “El régimen jurídico del trabajo asalariado”. En *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Coordinado por Enrique DE LA GARZA et al. México: Miguel Ángel Porrúa, 2000.
- BENSUSÁN, Graciela y Kevin J. MIDDLEBROOK. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, 31-40. México: Flacso México, UAM-Xochimilco México: Clacso, 2013.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. “Las reformas laborales algunos años después de su realización”. En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Coordinado por Mauricio PADRÓN INNAMORATO et al. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso y María Mercedes GAITÁN RIVEROS, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en *Democracia sindical*, Coordinado por Alfonso BOUZAS. México: Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001.
- CARBONELL, Miguel. “Breves reflexiones sobre los derechos sociales”. En *Memorias del Seminario Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 41-72. México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisión Europea, 2005.
- CÁRCOVA, Carlos María. *Las teorías jurídicas post positivistas*, 2.^a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2009.
- CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. “Sistema de Registro de Eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo”. Acceso el 03 de agosto de 2022. <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>.
- CORTE IDH, Caso Lagos del Campo vs. Perú, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Serie C, n.º 340, párrafos 141 y 149. Acceso el 12 de julio de 2020. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.
- DÁVALOS, José. “Reforma laboral antidemocrática”. En *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo*, t. IV, vol. 1. Coordinado por Miguel CARBONELL SÁNCHEZ et al. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2015.
- DE BUEN UNNA, Carlos. “Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México”. *Análisis Político* (agosto de 2011): 5-19. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/o8467.pdf>.
- GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE MÉXICO, et al. “Diagnósticos conjuntos y soluciones”. *Diálogos por la Justicia Cotidiana*. Acceso el 1 de agosto de 2022. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf.

- FERRAJOLI, Luigi. "Estado social y Estado de derecho". En *Derechos sociales. Instrucciones de uso*. Compilado por Víctor ABRAMOVICH *et al.* México: Fontamara, 2006.
- FLORES, Zenyazen. "TPP obliga a dar condiciones de trabajo aceptables". *El Financiero* (5 de febrero de 2016). <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/tpp-obliga-a-dar-condiciones-de-trabajo-aceptables/>.
- FLORES, Zenyazen. "3 de 4 contratos sindicales en México favorecen a las empresas: estudio". *El Financiero* (20 de noviembre de 2018). <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/3-de-cada-4-contratos-sindicales-en-mexico-favorecen-a-las-empresas-estudio/>.
- FRANCO GONZÁLEZ SALAS, José Fernando. *La reforma constitucional en materia de justicia laboral. Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización*. Cuaderno 17. México: UNAM, 2018.
- GARCÍA AÑÓN, José. "Derechos sociales e igualdad". En *Derechos sociales. Instrucciones de uso*. Compilado por Víctor ABRAMOVICH *et al.* México: Fontamara, 2006.
- GASCÓN, Verónica. "Advierten libertad sindical simulada". *Reforma* (13 de abril de 2020). https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/advierten-libertad-sindical-simulada/ar1918297?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--.
- GONZÁLEZ MORENO, Beatriz. *El Estado social. Naturaleza jurídica y estructura de los derechos sociales*. Madrid: Civitas, 2002.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe) 2021. Principales resultados* (México: Inegi, 2021). Acceso el 01 de agosto de 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf.
- INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA. Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. *Plataforma Nacional de Transparencia* (México: INAI, 2020). Acceso el 1 de agosto de 2022. <https://www.gob.mx/sfp/documentos/instituto-nacional-de-transparencia-acceso-a-la-informacion-y-proteccion-de-datos-personales-inai>.
- JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario y Héctor Arturo MERCADO LÓPEZ, coords. *Modelos de justicia laboral iberoamericana: homenaje a Pedro Guglielmetti*. México: Tirant lo Blanch, 2019.
- JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario y Héctor Arturo MERCADO LÓPEZ, coords. *Reforma laboral de 2019 a debate*. México: Tirant lo Blanch, 2019.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y Óscar ZABALA GAMBOA, coords. *A cinco años de la reforma laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor de Buen Lozano*. México: Tirant lo Blanch, 2019.
- MARÍA CÁRCOVA, Carlos. *Las teorías jurídicas post positivistas*, 2.^a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2009.

- MARQUET GUERRERO, Porfirio. "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo". En *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*. Coordinado por Patricia KURCZYN VILLALOBOS, 243-280. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014.
- MASSINI CORREAS, Carlos I. *Objetividad jurídica e interpretación del derecho*. México: Porrúa - U. Panamericana, 2008.
- MIDDLEBROOK, Kevin. "Movimiento obrero y democratización en regímenes pos-revolucionarios: las políticas de transición en Nicaragua, Rusia y México". *Foro Internacional*, n.º 149 (1997).
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación". *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, n.º 46 (2018).
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. "El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo". *Oris Prudens. Revista Mexicana de Justicias Orales*, año I, n.º 2, julio-diciembre 2018: 79. <https://sergiomolina.com.mx/revista-mexicana-de-justicias-orales/>.
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. *El nuevo sistema de justicia laboral en México*. México: Porrúa, 2020.
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, coord. *Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral*. México: Tirant lo Blanch, 2021.
- MONREAL ÁVILA, Ricardo. *El nuevo sistema de justicia laboral*. México: Porrúa, 2019.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2016 (1). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016, correspondiente al Informe III (Parte 1A) (OIT: Ginebra, 2016). Acceso el 3 de julio de 2020. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2016-105-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2016-105-1A).pdf).
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Average Wages*. OECD. Acceso el 01 de agosto de 2022. <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Hours worked*. OECD. Acceso el 01 de agosto de 2022. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.
- PECES BARBA, Gregorio. "Reflexiones sobre los derechos sociales". En *Derechos sociales y ponderación*. Editado por Robert ALEXI. México: Fontamara, 2010.
- PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los derechos fundamentales*, 7ª ed., 38-40. Madrid: Tecnos, 1988.
- POZO MAYORGA, Cristina. "Sindicatos, corporativismo y derechos laborales bajo profundización neoliberal en México". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Coordinado por Mauricio PADRÓN INNAMORATO, 101-103. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018.

- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*, 37- 40. México: Porrúa, 2016.
- ROBLES, Jorge. “El Estado Corporativo y el movimiento obrero”. En *Democracia Sindical*. México: AFLCIO, FAT, UNAM, UAM, 2021.
- SALDAÑA SERRANO, Javier. “La responsabilidad ética del juez, Reforma Judicial”. *Revista Mexicana de Justicia*, n.º 14 (2009): 53-69. Acceso el 14 de octubre de 2022. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/414>.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo y Carlos REYNOSO CASTILLO. “La nueva legislación laboral mexicana”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 18 (2014): 185-191. Acceso el 14 de octubre de 2022. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9739/11767>.
- SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES. “Memorándum de antecedentes en relación con el Tratado de Asociación Transpacífico”, 4 de febrero de 2016. Acceso el 21 de julio de 2021. https://www.senado.gob.mx/comisiones/relext_ap/docs/MEMORANDUM_TPP.pdf.
- SOLÍS DE ALBA, Ana Alicia y Max ORTEGA. *Estado, crisis y reorganización sindical*. México: Itaca, 1999.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. *Libro blanco de la reforma judicial. Una agenda para la justicia en México*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006.
- TOLEDO DE LA GARZA, Enrique. “El corporativismo: teoría y transformación”, *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 34 (1994): 25-26. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1406/1569>.
- XELHUANTZI, María. “El sindicalismo mexicano contemporáneo”. En *Los sindicatos bajo la encrucijada del siglo XXI*. Coordinado por Inés GONZÁLEZ NICOLÁS. México: Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- ZAMBRANO, Pilar. “Interpretar es conocer. Una defensa de la teoría referencialista de la interpretación”. En *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas*. Coordinado por Juan CIANCIARDO, 58-78. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016.