



ARTÍCULO

OPEN ACCESS

La necesidad de convertir las juntas de conciliación y arbitraje en juzgados laborales

The need to convert the conciliation and arbitration boards into labor courts

Jesús Francisco Sosa Quintero

0000-0002-8673-2602

Recibido: 16 de febrero 2023.

Aceptado: 24 de abril 2023.

Sumario

I. Introducción. II. Referencias históricas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. III. El deterioro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. IV. Las perspectivas del derecho comparado. V. La influencia de los derechos humanos. VI. La necesidad de un cambio en la justicia laboral mexicana. VII. El contenido novedoso de la reforma al proceso laboral. VIII. Conclusiones.

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia *Creative Commons* Atribución-No Comercial-Compartir igual ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)), que permite compartir y adaptar siempre que se cite adecuadamente la obra, no se utilice con fines comerciales y se comparta bajo las mismas condiciones que el original.



La necesidad de convertir las juntas de conciliación y arbitraje en juzgados laborales

The need to convert the conciliation and arbitration boards into labor courts

Jesús Francisco Sosa Quintero*

Resumen

En este trabajo de investigación se analizan las causas que precipitaron la reforma del sistema de justicia laboral en México, incitado hace una década, pero prevista desde hace mucho tiempo por líderes políticos, sindicatos, litigantes e intelectuales del mundo del derecho. Estos actores consideraban necesario mejorar la forma en que se aplican las leyes laborales, debido a diversas razones, entre las cuales destacan: las exigencias internacionales derivadas del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual fue ratificado por México en 2018; el Anexo 23-A del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, el cual fue ratificado en 2019; la necesidad de respetar los derechos humanos; el impacto del desarrollo tecnológico en el mercado laboral; y las críticas sociales al sistema de justicia tripartita. Todo ello motivó la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la creación de juzgados laborales que forman parte del poder judicial de la federación y de los poderes judiciales locales. Para ello, se inició una reforma de los artículos 107 y 123 de la Constitución Federal en 2017, y finalmente se modificó la Ley Federal del Trabajo en 2019.

Palabras clave: Reforma laboral, justicia laboral, nuevos tribunales laborales, competencia en materia laboral.

Abstract

This research paper analyzes the causes that precipitated the reform of the labor justice system in Mexico, anticipated a decade ago, but foreseen for a long time by political leaders, unions, litigants, and intellectuals from the world of law. These actors considered it necessary to improve the way in which labor laws are applied, due to various reasons, among which highlight international requirements derived from Convention 98 of the International Labor Organization, which was ratified by Mexico in 2018; Annex 23-A of the Free Trade Agreement between Mexico, the United States, and Canada, which was ratified in 2019; the need to respect human rights; the impact of technological development on the labor market; and social criticisms of the tripartite justice system. All this, which motivated the elimination of the Conciliation and Arbitration Boards, led to the creation of labor courts that are part of the federal and local judiciaries. To this end, a reform of Articles 107 and 123 of the Federal Constitution was initiated in 2017, and finally, the Federal Labor Law was amended in 2019.

Keywords: Labor reform, labor justice, new labor courts, labor competence.

* Licenciado y Maestro en ciencia por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Doctor en derecho por la Universidad de Baja California. Profesor e investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

I. INTRODUCCIÓN

México ha adoptado un nuevo modelo de justicia laboral perteneciente al Poder Judicial, el cual reemplaza al antiguo sistema tripartita dependiente del Poder Ejecutivo. En este nuevo modelo, un juez actúa como titular del juzgado o tribunal laboral y es el único encargado de juzgar. La reforma significa que tanto el Poder Judicial Federal como el de cada una de las entidades federativas están ahora a cargo de la justicia laboral en sus respectivos ámbitos. Esta reforma es de gran relevancia, ya que implica un enfoque renovado en la solución de los conflictos laborales, que tienen un impacto directo en el ámbito productivo y económico del país.

Para llevar a cabo esta investigación, utilizamos la metodología de observación y revisión de documentos acerca de las causas que motivaron la transición del sistema de justicia laboral en México. Nos basamos en las numerosas opiniones de políticos, abogados litigantes y expertos en derecho laboral, prestando especial atención al proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, así como a las Conferencias Internacionales del Trabajo que celebra anualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También consideramos los derechos fundamentales de los trabajadores y las diferencias y similitudes con otros sistemas legales a nivel internacional.

El punto clave que se destacó en estas opiniones fue la necesidad de reemplazar las Juntas de Conciliación y Arbitraje con nuevos tribunales laborales. Al interpretar estas opiniones de manera crítica y constructiva, se evidenció la existencia de un gran número de casos sin resolver, así como la parcialidad en los casos ya resueltos, lo que vulnera la efectividad de la tutela judicial. Además, se criticó duramente el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estuvieran vinculadas al Poder Ejecutivo, lo que se percibía como una injerencia política indebida del Estado en la resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos¹⁰⁰, por tener estos últimos mayor influencia en la economía nacional.

¹⁰⁰ QUINTANA PINEDA, V. El juez laboral, un nuevo modelo de justicia. En: Revista Forbes, México, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3AYd3dr> [consulta: 10 de diciembre de 2022].

II. REFERENCIAS HISTÓRICAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) surgieron en la Constitución de 1917 como resultado de los debates de los congresistas del Constituyente Permanente de Querétaro, así como de las opiniones de otras personalidades del mundo jurídico laboral. La creación y el mantenimiento de las JCA se basaron en varias causas que se abanderaron en ese momento, tales como:

- a) La desconfianza que en aquel tiempo se habían ganado los jueces civiles frente a la clase obrera, ya que eran estos los que resolvían los problemas laborales antes de existir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aplicando leyes civiles y mercantiles; pero por si fuera poco, actuaban con gran influencia de la parte patronal, quien ostentaba el poder económico, como hacendados y dueños de compañías mineras; y por ello, los afectados decían, que además de la corrupción los procedimientos judiciales, estos eran extremadamente formales y lentos¹⁰¹.
- b) Aunque se ha presumido desde siempre que el derecho laboral mexicano es auténtico, producto de las experiencias de nuestro pueblo y de las demandas de la Revolución, el diputado José Natividad Macías¹⁰² mencionó en el Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917 que, en los países avanzados donde los gobiernos se preocupaban por la liberación de la clase trabajadora, se habían adoptado las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Aunque no especificó en qué parte del mundo se encontraban, lo que interpretamos de sus palabras es que destacaba la existencia de las JCA en otros países desarrollados como una razón para adoptarlas en México.
- c) La idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje instituidas en tribunales sociales, por ser tutelares de la clase desposeída en las relaciones de trabajo, eran la mejor manera de resolver los conflictos para reivindicarle a los obreros los derechos laborales negados y despojados en antaño¹⁰³.

¹⁰¹ de BUEN UNNA, C., "Los tribunales del trabajo en México". En ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo? Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2003, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 45, pp. 101 y 102.

¹⁰² GOBIERNO DE MÉXICO, Secretaría de Cultura, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1917, t. II, P. 1035-1036, disponible en: <https://bit.ly/42bps98> [consulta: 14 de diciembre de 2022].

¹⁰³ de BUEN UNNA, C., *op. cit.* p. 98.

d) Mario de la Cueva¹⁰⁴ se pronunció también a favor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos jurisdiccionales ajenos al Poder Judicial, en su idea de que no eran tribunales de derecho, sino de equidad entre el capital y el trabajo para la reivindicación de derechos de los obreros y el buen desarrollo económico de la nación; sin embargo, sabemos que la presunción de que las JCA como amigables componedoras resolviendo a verdad sabida y buena fe guardada, fue superada posteriormente por la contra idea de las resoluciones conforme a derecho frente al juicio de amparo.

Es importante destacar que el actual sistema de justicia laboral en México tiene sus raíces en la Constitución de 1917, en la que se establecieron las bases del derecho laboral sustantivo y procesal. Como resultado, se iniciaron diversas propuestas de legislación para crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las normas reglamentarias para el proceso laboral. En consecuencia, algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje locales fueron creadas el 3 de diciembre de 1917, mientras que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue establecida el 22 de septiembre de 1927 debido a los problemas de competencia para resolver los distintos casos laborales, en los que el Estado tenía cierta injerencia. No obstante, todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje comenzaron a operar formalmente hasta la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo en 1931, como ley reglamentaria del artículo 123 apartado “A” de la Constitución Federal, que estableció el derecho procesal laboral tanto sustantivo como adjetivo desde entonces.

El funcionamiento de las JCA siempre fue de manera tripartita, es decir, operaban y operan algunas todavía en nuestro país (solo para concluir los asuntos iniciados antes de la entrada en funciones de los juzgados laborales), integradas por tres árbitros que representan al Estado, a los patrones y trabajadores respectivamente; cuyo que hacer tuvo que ser así, porque al igual que todos los tribunales jurisdiccionales, debían resolver los problemas que se le plantearan aplicando la ley; sin embargo, quedó amorfo desde antaño ese funcionamiento, porque la intención del constituyente al crearlas fue que aplicaran justicia al caso concreto con un sentido humano¹⁰⁵, con libertad de apreciar los hechos y las pruebas del caso para que emitieran sus resoluciones a verdad sabida y buena fe

¹⁰⁴ de la CUEVA, M., citado por de Buen Lozano, N., *Derecho Procesal del Trabajo*. México: Porrúa, 2014 (20ª ed.), pp. 138-140.

¹⁰⁵ JIMÉNEZ LÓPEZ, M., “La Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. En: GÁMIZ PARRAL, M. (coord.) *Las Entidades Federativas y el Derecho Constitucional*. México: UNAM, 2014 (1ª ed./ejemplar en formato electrónico), pp. 305 y 311. Disponible en: <https://bit.ly/2RW9IUj> [consulta: 15 de diciembre de 2022].

guardada. En la práctica, sin embargo, las cosas no fueron así. Con el tiempo, las promociones de amparos en contra de sus resoluciones obligaron a estas Juntas de Conciliación y Arbitraje a formalizarse. La situación, que había sido caracterizada por una aplicación de justicia flexible e informal, restringida por el juzgador de amparo y permitida por la ley, se vio afectada por la intervención del poder ejecutivo en defensa de las empresas inversionistas. Esto llevó a la aparición de anomalías procesales y a quejas que finalmente se convirtieron en iniciativas de reforma, como la que nos ocupa.

III. EL DETERIORO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las JCA han funcionado durante mucho tiempo, esperando el cambio que hoy ha llegado con los juzgados laborales. Es importante recalcar que las JCA han cumplido con su función de aplicar la normativa laboral en cada caso presentado; sin embargo, como mencionamos anteriormente, el uso del derecho laboral de forma tripartita ha generado descontento.

Los motivos para condenar la actuación de las JCA han sido expuestos por estudiosos del derecho, litigantes, líderes políticos y sindicales desde mediados de la década de los 90. El proyecto de reforma laboral presentado como iniciativa por los legisladores del Partido Acción Nacional (PAN), liderado por Néstor de Buen Lozano, proponía la creación de jueces de lo social, dependientes del poder judicial. Los siguientes argumentos buscaban persuadir a la sociedad sobre la necesidad de un cambio en el sistema de juzgadores laborales¹⁰⁶:

- a) “Su total dependencia económica y de nombramiento de los Poderes Ejecutivo, federal y locales. La tercera dependencia, la política, viene por añadidura;
- b) La ficción irremediable de que los representantes son de los obreros. En realidad, son de los sindicatos y sin la menor duda, del aparato corporativo al servicio del Estado. Cuando el conflicto se produce entre un trabajador y una organización sindical, el voto siempre favorece al sindicato. En caso de conflicto intersindical, el voto siempre favorece al sindicato que designó al representante obrero;
- c) La inutilidad, en lo positivo, de su actuación en las juntas. Cuando mucho y solo respecto de quienes mantienen vínculos de interés con ellos, sirven para entregarles copias de los proyectos de resolución y para extender votos

¹⁰⁶ JIMÉNEZ LÓPEZ, M., *op. cit.*, pp. 314 y 315.

formales a favor o en contra de un dictamen aprobado por el representante del gobierno, de manera que es este el que decide siempre;

d) La evidente parcialidad de los representantes obreros cuando intervienen, en la esfera administrativa, en el registro de los sindicatos o la toma de nota de sus directivas, ya que con ello actúan siempre de acuerdo con las directrices políticas del sistema o de sus propias centrales”.

Es importante destacar las ideas de Néstor de Buen que fueron adoptadas por el Partido Acción Nacional (PAN) en su iniciativa de reforma laboral de 1995. Uno de los argumentos esenciales de la reforma propuesta es la dependencia económica, política y de nombramiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto del poder ejecutivo tanto a nivel local como federal. El ejecutivo es el encargado de nombrar al árbitro presidente, quien es la máxima autoridad jurisdiccional y administrativa de las JCA, y también propone el presupuesto para el funcionamiento de estas dependencias. Esto puede influir en la imparcialidad de las JCA, ya que el árbitro presidente debe lealtad y obediencia al ejecutivo que lo nombró. Por lo tanto, aunque las JCA tengan autonomía funcional y facultades para emitir resoluciones, cuando estas afectan a empleadores inversionistas, grandes empresarios o pueden desencadenar problemas económicos a nivel regional o nacional, siempre ha influido el titular del ejecutivo.

La experiencia en el ámbito del litigio laboral nos muestra que las resoluciones de las JCA suelen reflejar la línea de opinión del ejecutivo correspondiente, y en realidad, importa poco que dichas resoluciones estén sujetas a la revisión mediante el juicio de amparo como último recurso del litigio. La corrupción que resulta de la integración tripartita de las JCA suele generar procesos laborales tardados, costosos y engorrosos, lo que representa un obstáculo importante para que la justicia laboral sea verdaderamente pronta y expedita.

Por lo que se refiere a la representación de los trabajadores por uno de los árbitros en la integración tripartita de las JCA, con toda razón, en la iniciativa del PAN se señaló que es una ficción¹⁰⁷, ya que a los trabajadores en sus demandas individuales no les sirve de nada, porque en realidad ese árbitro representa a los sindicatos o más bien a la alineación corporativa al servicio del Estado; es así, porque en la estadística de los litigios se observa que cuando el conflicto se produce entre un trabajador y una organización sindical, el voto del árbitro representante de los trabajadores siempre favorece a la decisión del árbitro representante del sindicato¹⁰⁸; amén de que ni el árbitro representante

¹⁰⁷ *Ídem*.

¹⁰⁸ de BUEN UNNA, C., *op. cit.*, p. 103.

del trabajo ni el del capital son muy útiles, ya que no aportan ningún argumento en las resoluciones, sólo votan a favor de un proyecto de laudo aprobado por el árbitro representante del Estado, de manera que este es quien siempre decide.

El Partido de la Revolución Democrática (PRD) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) también oscilaron en la idea de que el juzgador laboral debe ser unipersonal dentro de la estructura del poder judicial; además, al igual que la mayoría de los actores del derecho laboral, el PRD y la UNT coinciden en que la causa fundamental del cambio de juzgador laboral en México es la corrupción, anidada en la integración tripartita de las JCA, ya que en la práctica no son imparciales porque se constituyen en juez y parte¹⁰⁹, precisamente por ser los árbitros representantes del demandante o del demandado en el proceso jurisdiccional, y por si fuera poco, estos árbitros son nombrados de entre los amigos del ejecutivo en turno y amigos dentro del gremio sindical o gremio patronal en cada periodo administrativo de gobierno, muchas veces sin que tengan experiencia o conocimiento del derecho laboral.

Después de la reforma laboral de 2012, se observó un avance en la protección de los derechos laborales en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, persistieron las quejas sobre la actuación de las JCA en la aplicación de dicha ley, incluyendo la corrupción, la lentitud de los juicios, la falta de protección a los trabajadores y la interferencia del ejecutivo en las resoluciones. Estos obstáculos han dificultado el acceso a la justicia laboral, un derecho fundamental de las partes en la relación de trabajo, que fue garantizado por la reforma constitucional de 2011.

De esa forma, en septiembre de 2016, al inaugurar la XLI Convención Nacional Ordinaria de los Telefonistas, Alfonso Navarrete Prida¹¹⁰, Secretario del Trabajo y Previsión Social en la administración de Enrique Peña Nieto, manifestó que las JCA ya no son el mejor mecanismo para resolver los problemas laborales en México, pues se perdió la tutela para los trabajadores y la justicia laboral está cada vez más lejos de ser pronta y expedita.

El proceso de resolución de los asuntos laborales debería transitar hacia el Poder Judicial, con la obligación de agotar previamente la conciliación, para que haya una verdadera pronta impartición de justicia, ya que, efectivamente, la falta de prontitud en la impartición de justicia laboral y la falta de capacidad de las Juntas de Conciliación y

¹⁰⁹ JIMÉNEZ LÓPEZ, M., *op. cit.*, p. 315.

¹¹⁰ s. a. "Plantean desaparición de Juntas de Conciliación y Arbitraje". Portal electrónico: El pulso laboral, 2016. Disponible en: <https://bit.ly/44hqBxO> [consulta: 10 de enero de 2023].

Arbitraje para hacer cumplir sus laudos han sido un grave problema para los trabajadores en México. Muchos de ellos han tenido que esperar años para obtener una resolución y, en muchos casos, cuando finalmente se les otorga una indemnización o una reinstalación, ya es demasiado tarde y la empresa ya no existe o ha cambiado de nombre, lo que dificulta o imposibilita la ejecución del laudo. Además, los altos costos de los honorarios de los abogados y las diversas cargas administrativas también dificultan el acceso de los trabajadores a la justicia laboral y pueden disuadirlos de buscar una solución a sus problemas laborales. Por ello, es importante que se adopten medidas para mejorar el acceso a la justicia laboral, garantizar una pronta y expedita resolución de los conflictos laborales y garantizar que se cumplan las decisiones judiciales.

Por esas apremiantes causas, en los términos del decreto¹¹¹ de fecha 24 de febrero de 2017, se reformaron el inciso d) de la fracción V del artículo 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que versan sobre la nueva justicia laboral, en los que se estableció:

“Artículo 107, Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:

I. a IV...

V. El amparo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente, de conformidad con la ley, en los casos siguientes:

a) a c) [...]

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... I. a XIX.

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, y 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...”

¹¹¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Primera sección, México, 24 de febrero de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/41NWyfk> [Consulta 11 de enero de 2023].

Interpretamos al respecto que, de acuerdo a la reforma constitucional, los conflictos entre trabajadores y patrones estarán a cargo del Poder Judicial de cada una de las entidades federativas, así como del Poder Judicial de la Federación, en sus respectivas competencias, y sus resoluciones deberán observar los principios de legalidad, transparencia, imparcialidad, autonomía e independencia¹¹², bajo reserva de procedencia del amparo ante los Tribunales Colegiados de Circuito competentes, contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio laboral.

Consecuentemente, el 1 de mayo de 2019 se publicó el decreto por el que se reforman la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en materia de Justicia Laboral. Cada entidad federativa debe hacer lo mismo en las leyes orgánicas de sus poderes judiciales para que quede en consonancia con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos. De esta manera, la aplicación de las normas laborales corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a los Centros de Conciliación locales, a los tribunales del Poder Judicial de la Federación y a los tribunales del poder judicial de los estados de la República Mexicana. Es importante que todos ellos cumplan con los parámetros y necesidades que impulsaron la nueva justicia laboral.

IV. LAS PERSPECTIVAS DEL DERECHO COMPARADO

Siempre hemos considerado que es una buena idea revisar el derecho comparado, ya que a menudo encontramos soluciones a las problemáticas generadas en nuestro sistema jurídico mexicano. Por lo tanto, en esta ocasión no será la excepción, ya que podemos tomar como modelo el sistema legal español¹¹³, donde la justicia laboral fue enmendada por la insuficiencia e incompatibilidad del proceso civil para cumplir las pretensiones en las demandas laborales. En dicho modelo, la jurisdicción del derecho del trabajo es contemplada por la propia Constitución de 1978 y, su regulación legal se deposita en la Ley de Procedimiento Laboral, así como en la Ley Orgánica del Poder Judicial. La aplicación del derecho laboral español se hace mediante juicio verbal, impregnado por

¹¹² MARQUET GUERRERO, P. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Correlacionada. 2da ed. México: Gallardo Ediciones, 2019, p. 579.

¹¹³ MOLINA MARTÍNEZ, S. "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral, el reto para el poder judicial de la federación". Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Núm. 46, 2018, p. 24. Disponible en: <https://bit.ly/40VnLeV> [Consulta: 15 de enero de 2023].

los principios de oralidad, concentración, inmediación, celeridad y gratuidad, con eminente participación del juzgador para con las partes, a fin de lograr una conciliación y, de no ser posible esta, enfrascarse en la dirección de las etapas del juicio. Si lo comparamos con la reforma laboral reciente en México, encontramos similitudes, pero también discrepancias, como la conciliación, la cual se separó de lo judicial; es decir, quedó en un plano extrajudicial con las nuevas reformas.

En lo que se refiere al tópico de conciliación también es pertinente observar el Servicio Federal de Mediación y Conciliación de Estados Unidos¹¹⁴, en el cual no hay opiniones encontradas sobre los beneficios que su desempeño ha logrado en la solución de los conflictos laborales, por dos particularidades. Por un lado, para fortalecer el sistema y garantizar que el Servicio Federal mantenga una distancia regulada con los sectores y el gobierno en cuanto a influencias políticas, y en este sentido se han tomado dos medidas principales: en primer lugar, se promueve la independencia de dicho servicio; en segundo lugar, se cuenta con la colaboración de casi dos mil árbitros privados para la solución de conflictos. Por otro lado, en México se creó un nuevo organismo especializado en conciliación, cuya función es resolver conflictos de forma extrajudicial. Para presentar una demanda ante el tribunal jurisdiccional, es requisito necesario que se levante un acta de no conciliación ante dicho organismo, aunque esto no impide que la conciliación se pueda dar dentro de las etapas judiciales.

Otro modelo que destella ideas es el de Chile¹¹⁵, cuyo derecho procesal laboral se reformó en el 2008, por motivo de escasez de tribunales y principalmente por el mal funcionamiento de estos; calificados así, por su fallida protección a los derechos esenciales de los trabajadores, procedimientos muy lentos y pocos resultados¹¹⁶. La reforma a las leyes del trabajo chileno se implementó por regiones, de manera paulatina, durante un periodo de diecinueve meses. Implicó el aumento de tribunales, el número de jueces y funcionarios, así como la creación de juzgados de cobranza y de defensa laboral. Además de la implementación de juicios orales y nuevos procedimientos caracterizados

¹¹⁴ ZAVALA GAMBOA, O., "Limitaciones de la conciliación en los conflictos de trabajo". Revista Latinoamericana de Derecho Social, Vol. 25, julio-diciembre 2017, pp. 235-242. Disponible en: <https://bit.ly/3oY5pwU> [Consulta: 16 de enero de 2023].

¹¹⁵ GARCÍA OYANEDEL, R. Reforma al procedimiento laboral: desde los principios procesales. Tesis de grado. Chile. Universidad de Chile, 2008, p. 14. Disponible en: <https://bit.ly/3oJosL1> [consulta: 18 de enero de 2023].

¹¹⁶ MOLINA MARTÍNEZ, S., *op. cit.*, p. 24.

por los principios de oralidad, concentración, intermediación, publicidad, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, gratuidad y bilateralidad en la audiencia¹¹⁷.

Hemos observado que el sistema de justicia laboral en Chile se basa en jueces y no en árbitros. Este hecho refuerza nuestra opinión acerca de la necesidad de eliminar los tribunales tripartitos del trabajo en México, con el fin de homogeneizar la justicia laboral en nuestro país y equipararla a los sistemas jurídicos de trabajo que han demostrado funcionar de manera efectiva en otros lugares del mundo.

V. LA INFLUENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La reforma al artículo 1° de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en 2011 estableció un nuevo paradigma constitucional que puso en el centro de atención los derechos fundamentales de los trabajadores. Este cambio no sólo se reflejó en la legislación laboral, sino también en la manera en que se aplican las normas jurídicas. Este nuevo enfoque en la creación y aplicación de las leyes ha generado nuevas ideas para renovar nuestro sistema jurídico y ha obligado a todas las autoridades en la esfera de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales¹¹⁸.

En el ámbito del derecho laboral, ha habido una presión internacional y un empuje por parte de los actores del derecho del trabajo en México para implementar un nuevo modelo de justicia laboral que garantice los derechos fundamentales de los trabajadores y busque una vida digna para ellos. Este proceso ha sido necesario, y como bien señaló Jorge Carpizo:

“Todo hombre, por el solo hecho de serlo, tiene el derecho a llevar una vida digna; es decir, una vida con satisfactorios económicos, sociales y culturales suficientes que le permitan realizarse como ser humano y ser útil a su comunidad”¹¹⁹.

Los tribunales encargados de aplicar las leyes laborales en México tienen la importante tarea de hacer justicia dentro del marco de los derechos humanos. Para fundar y motivar

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 22 y 23.

¹¹⁸ BELMONT LUGO, J. “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”. En CNDH Los Derechos Humanos Laborales, Ciudad de México: CNDH/TFCA, 2017 (1ra Edición), p. 8. Disponible en: <https://bit.ly/40Uv1qj> [Consulta: 19 de enero de 2023].

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 7.

sus resoluciones, cuentan con una gran variedad de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales México ha ratificado recientemente.

Entre estos convenios se encuentran el de libertad de asociación y libertad sindical (Convenio 87); el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio 98); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105); la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111)¹²⁰. Así como varias declaraciones que abordan múltiples temáticas vinculadas con el respeto de la dignidad de quien trabaja, derecho al trabajo, y sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias¹²¹; todo ello, como criterios que fortalecen la jurisprudencia nacional e internacional, base de la integración del derecho mexicano que realiza el juzgador.

Para cumplir con las reformas constitucionales y legales, y con los convenios y declaraciones internacionales, se ha fortalecido la justicia laboral en México mediante la creación de nuevos juzgados especializados en la materia. Estos juzgados tienen la responsabilidad de emitir sus resoluciones de manera oportuna para garantizar la justicia laboral. La historia del país está marcada por importantes conquistas laborales, las cuales ahora están plasmadas como derechos sustantivos. A pesar de esto, es importante que los órganos jurisdiccionales apliquen la ley de manera pronta, expedita e imparcial, y que sus resoluciones sean cumplidas para garantizar el acceso a la justicia laboral, tal como lo establece el artículo 1º y 17 de la Constitución Federal¹²².

VI. LA NECESIDAD DE UN CAMBIO EN LA JUSTICIA LABORAL MEXICANA

Es cierto que el desarrollo tecnológico y la globalización han generado cambios significativos en el mercado laboral y han llevado a una renovación de la esfera jurídica del trabajo. En ese sentido, México ha tenido que adaptarse a estos cambios para cumplir con los estándares internacionales de derechos laborales y garantizar la no discriminación,

¹²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “México completa la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT”, Comunicado de prensa, 21 de septiembre 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2DkKqMh> [consulta: 19 de enero de 2023].

¹²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/2JxFuVq> [consulta: 20 de enero de 2023].

¹²² MARQUET GUERRERO, P., *op. cit.*, p. 20.

la no violencia en los centros de trabajo y la igualdad de género¹²³. Además, las amenazas de la no ratificación del T-MEC han sido un factor importante en la implementación de un nuevo sistema de justicia laboral, ya que el acuerdo incluye disposiciones sobre derechos laborales y protección de los trabajadores que deben ser cumplidas por los países miembros.

Carlos de Buen Unna¹²⁴ señala que desde el inicio del siglo XXI era evidente la necesidad de reformar el sistema de justicia laboral en México debido a la falta de confiabilidad en el actuar de los tribunales tripartitos del trabajo. Estos tribunales fueron creados como organismos híbridos que no son completamente tribunales ni completamente árbitros. Aunque tienen facultades para aplicar la ley, quedan dentro del poder ejecutivo sin una verdadera autonomía jurisdiccional. Además, sus resoluciones están influenciadas por el titular del poder ejecutivo y en caso de impugnación, quedan subordinadas al juicio de amparo, competencia del poder judicial federal. Por otro lado, como árbitros, exceden sus funciones al ejercer una actividad jurisdiccional de sometimiento obligatorio, mientras que el arbitraje tiene características de sometimiento voluntario.

Coincidimos con Carlos de Buen Unna, respecto de que el derecho laboral es un área del derecho que se ve especialmente afectada por los cambios en la sociedad y la economía, y, por lo tanto, es necesario que la normativa laboral se adapte a las nuevas realidades, es decir, el desarrollo legislativo debe ir a la par con su desarrollo social, económico y político. Además, es importante tener en cuenta las recomendaciones internacionales y los estándares de derechos humanos en la elaboración de la legislación laboral, ya que esto no solo garantiza la legitimidad de la normativa, sino que también asegura que se respeten los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores.

En definitiva, la adaptación del derecho laboral debe ser una tarea constante, que tenga en cuenta las necesidades del pueblo mexicano y los estándares internacionales en materia de derechos humanos. De esa forma, en la muda jurídica que nos ocupa, fue necesario observar los convenios de la OIT, en específico el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, aprobado en 1949¹²⁵ y que ratificó la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión en septiembre de 2018, cuyas reglas y compromisos

¹²³ MONTALVO ROMERO, J. "Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México", Anuario Jurídico y Económico Escurialense, Núm. LIII, 2020, p. 165.

¹²⁴ de BUEN UNNA, C., "La crisis de los tribunales de trabajo en México", Jurídica, 2003, Número 28, 2003, pp. 225, 239 y 240. Disponible en: <https://bit.ly/2EFdk93> [consulta: 22 de enero de 2023].

¹²⁵ MEDEL IBARRA, J. "Ratifica México el convenio 98 de la OIT". Gaceta Reivindicación Sindical, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/44d0Dvu> [consulta: 25 de enero de 2023].

asumidos por el gobierno mexicano están dentro del marco de los principios constitucionales, necesarios para cumplir con su objetivo principal que es la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los trabajadores por el hecho de pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato; así como garantizar en cuanto a su formación, funcionamiento y administración la independencia entre asociaciones sindicales; igualmente, la independencia de los sindicatos frente al empleador u organización de empleadores. Para cumplir con todos esos aspectos aludidos en el referido convenio, se consideró necesaria la transformación de la justicia laboral mexicana.

De la misma manera, para cumplir con el contenido del Anexo 23-A del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ratificado en 2019¹²⁶, se infirió pertinente cambiar de tribunales tripartitos a juzgados laborales, por ser de suma importancia su contenido, al establecer de manera clara los lineamientos bajo los cuales deben ser regulados los nuevos principios constitucionales; además, de que en dichas negociaciones se condiciona la ratificación de este tratado a la adopción previa por parte del Estado mexicano de la reforma constitucional y legal en materia laboral¹²⁷. Es decir, esos antecedentes, en forma de cuestionamientos internacionales hechos al modelo laboral mexicano, a causa de las recurrentes violaciones a la libertad sindical y de negociación colectiva, no dejaron otro camino que instrumentar el cambio en la justicia laboral mexicana.

VII. EL CONTENIDO NOVEDOSO DE LA REFORMA AL PROCESO LABORAL

Efectivamente, la implementación de la reforma laboral en México ha sufrido retrasos y ha sido un proceso gradual que inició en 2017 con la reforma al artículo 123 constitucional, pero que no se concluyó hasta finales del 2022. Este proceso implicó cambios significativos en la estructura de la justicia laboral en el país, pasando de ser competencia del poder ejecutivo a ser competencia del poder judicial. Para ponerlo en

¹²⁶ COFIDE “Capacitación empresarial. La reforma laboral en México: 5 aspectos relevantes”, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/2nr6vjr> [consulta: 26 de enero de 2023].

¹²⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS del Honorable Congreso de la Unión “Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo”. Gaceta Parlamentaria, Núm. 5185-I, 2018, p. 3. Disponible en: <https://bit.ly/2Re261Z> [consulta: 27 de enero de 2023].

práctica en todos los estados de la República, pasaron varios meses después de lo planeado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como lo ilustramos a continuación:

Figura 1. Implementación de la reforma laboral por los Estados de la República, en etapas.



Fuente: Periódico “El Economista”, lunes 01 de noviembre de 2021.

A pesar de la demora en la implementación de los nuevos tribunales, es importante destacar que el sistema tripartito de la justicia laboral mexicana ha sido eliminado mediante las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 2019. Algunos de los puntos relevantes de esta reforma incluyen¹²⁸:

1. Los artículos 590-A a 590-D de la Ley Federal del Trabajo contemplan la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual se convierte en un organismo público descentralizado del gobierno federal, con sede en la Ciudad de México, pero contará con oficinas en las entidades federativas. Este organismo tiene competencia para el procedimiento de conciliación en los casos de jurisdicción federal, que deberán agotar las partes antes de ejercitar la acción correspondiente ante los tribunales de la materia; así mismo, les compete manejar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo de la nación, las organizaciones sindicales y los reglamentos internos de trabajo.
2. De igual forma, los artículos 590-E y 590-F de la Ley Federal del Trabajo prevén la creación de centros de conciliación en las entidades federativas y en la Ciudad de México, instaurados como organismos públicos descentralizados, cuyo

¹²⁸ MARQUET GUERRERO, P., *op. cit.* p. 652.

encargo es la conciliación previa al ejercicio de la acción laboral en asuntos de jurisdicción local.

3. Se instituye la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a nivel federal y local. Por lo que los problemas de naturaleza laboral transitan a ser competencia del Poder Judicial Federal y de los poderes judiciales locales; en consecuencia, se instaurarán tribunales o juzgados laborales en ambos fueros para resolver dichos problemas

4. Una modificación importante que ya entró en vigor es la relativa al proceso jurisdiccional. Se destaca que las audiencias, que ahora son presididas por un juez, mantienen su carácter público. El juez tiene la facultad de dirigir la secuela procesal, los debates entre las partes, ordenar la práctica de las pruebas e interrogar libremente sobre los hechos. El objetivo es encontrar la verdad, que será argumentada de manera fundada y motivada en su resolución final.

El procedimiento jurisdiccional, que más bien ahora es judicial, tiene dos etapas: una escrita y otra oral; en esta última, las intervenciones de los sujetos procesales que participen serán eminentemente orales. La etapa escrita contiene los siguientes actos procesales:

a) De acuerdo con los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo, la demanda, como instrumento esencial para ejercicio de la acción procesal, le da vida a la etapa escrita, pues con ella inicia el juicio laboral. La demanda deberá redactarse por escrito expresando las peticiones, seguidas de los hechos que se pretendan demostrar. Otra modificación significativa es que, en los juicios ordinarios, se exige que las pruebas que se consideren necesarias para demostrar los hechos constitutivos de la acción se presenten junto con el escrito de demanda, ya sea por parte del trabajador, patrón, sindicato o cualquier sujeto de la relación laboral.

En esta etapa, otra novedad de la reforma es la procedencia del recurso de reconsideración, que deberá promoverse en forma escrita ante el juez que conoce del asunto si se impugnan providencias cautelares o en forma oral si se impugna un acto u omisión del secretario instructor en el juicio; debiendo resolverse en la audiencia preliminar por dicho juzgador, previo oír a las partes. El recurso puede resultar fundado y en tal caso el juez modificará el acto impugnado en el marco de la ley, acordando lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión

impugnada; de lo contrario confirmará la resolución en los términos de los preceptos 858 y 871 de la ley de la materia.

b) La contestación de demanda debe realizarse de manera escrita por la parte demandada dentro de los 15 días siguientes de su emplazamiento. En dicha contestación, al igual que en la demanda, deberán ofrecerse pruebas y objetarse las ofrecidas por el demandante, tal como lo prescribe el artículo 873-A de la ley laboral en estudio.

c) En cuanto a la objeción de las pruebas ofrecidas por el demandado en su contestación de demanda, corresponde al demandante objetarlas en el plazo de ocho días una vez que el tribunal lo notifique. Durante este mismo plazo, la ley también permite al actor presentar su réplica, así como ofrecer pruebas adicionales para respaldar sus objeciones y su posición en relación con la demanda.

d) En un siguiente momento procesal, el Tribunal acordará lo realizado por el actor y con su escrito de réplica correrá traslado a la parte demandada para que en cinco días formule su contrarréplica por escrito y en su caso, objete las pruebas que haya ofrecido en vía de objeción el demandante.

e) Por último, si el demandado presenta pruebas para respaldar su posición en la contrarréplica y objeciones, se le notificará al demandante para que, en un plazo de tres días, exprese lo que considere conveniente para sus intereses. Luego, el juez establecerá la fecha y hora para llevar a cabo la 'audiencia preliminar' de manera adecuada.

La etapa Oral, de suyo, contiene dos pasos a seguir:

a) Según lo dispone el artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia preliminar con la que se apertura la etapa oral del procedimiento *en comento*, tiene por esencia establecer los hechos controvertidos y admitir las pruebas ofrecidas por las partes. Al concluir esta recepción probatoria, el juez citará a otro encuentro procesal titulado “audiencia de juicio”.

b) En la audiencia de juicio, el juzgador tiene facultades amplias para conducir el proceso laboral, en donde se desahogarán las pruebas, se le facilitará la participación a las partes para que expresen sus alegaciones de manera oral y finalmente, en la misma audiencia, el juez formulará sus argumentos que le darán existencia a la sentencia definitiva.

VIII. CONCLUSIONES

El desafío que enfrentó México con las reformas laborales del 2012 y anteriores fue garantizar que los derechos laborales otorgados a los trabajadores no se quedaran en papel y se convirtieran en una realidad tangible. Este riesgo se corrió debido a la falta de implementación de nuevos tribunales laborales, que actualmente funcionan con independencia del Poder Ejecutivo y con el compromiso de garantizar los derechos humanos de los trabajadores. Esta medida fue un anhelo de académicos, sindicalistas, políticos y abogados litigantes durante más de una década.

La integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue criticada por su falta de independencia del Poder Ejecutivo, su poca confiabilidad, la falta de representatividad de obreros y sindicatos, y la falta de transparencia y democracia en la resolución de conflictos colectivos. Por lo tanto, el tripartismo no funcionó como un buen tribunal para resolver los conflictos de las relaciones laborales, sino que fue una justicia simulada.

La presión internacional fue fundamental para llevar a cabo la reforma laboral de 2019 y promulgar una nueva ley laboral, cuyo tema principal es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por juzgados laborales. El objetivo de esta exigencia es que México cumpla con la amplia gama de convenios y declaraciones internacionales, y se garantice la emisión de resoluciones en tiempo y forma, para asegurar una aplicación adecuada del derecho laboral.

Actualmente, estamos evaluando el desempeño jurisdiccional de los jueces laborales, tomando en cuenta los principios de rapidez, intermediación, concentración y oralidad. Es crucial que el Poder Judicial, al que ahora pertenecen los tribunales laborales, evite que estos actúen por inercia como los juzgados anteriores. En su lugar, deben demostrar que pueden actuar con un sentido tutelar y social más claro que el de las extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los derechos humanos, es esencial mantener principios inalienables que protejan los derechos de los trabajadores en la reforma de la justicia laboral. Debemos asegurarnos de que estos principios estén por encima de cualquier otro ente creado por nuestro sistema jurídico. De esta manera, podremos garantizar un desarrollo económico, social y político sostenible, y avanzar hacia el progreso que deseamos para la humanidad.

La reforma al proceso laboral urge a toda la sociedad y a los miembros de los tribunales laborales a cambiar su actitud, respetando la ética, la moral, las buenas

costumbres, la igualdad de género y los derechos fundamentales. No basta con modificar leyes e instituciones, si las personas y la sociedad en su conjunto no contribuyen al cambio hacia un bien común.

BIBLIOGRAFÍA

- BELMONT LUGO, J. “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”. En CNDH Los derechos humanos laborales, Ciudad de México: CNDH/TFCA, 2017 (1ra Edición), disponible en: <https://bit.ly/40Uvlqi> [Consulta: 19 de enero de 2023].
- de BUEN UNNA, C., “Los tribunales del trabajo en México”. En ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo? Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2003, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 45.
- de BUEN UNNA, C., “La crisis de los tribunales de trabajo en México”, Jurídica, 2003, Número 28, 2003, disponible en: <https://bit.ly/2EFdk93> [consulta: 22 de enero de 2023].
- de la CUEVA, M., citado por de Buen Lozano, N., Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa, 2014 (20ª ed.).
- GARCÍA OYANEDEL, R. Reforma al procedimiento laboral: desde los principios procesales. Tesis de grado. Chile. Universidad de Chile, 2008. Disponible en: <https://bit.ly/3oJosL1> [consulta: 18 de enero de 2023].
- JIMÉNEZ LÓPEZ, M., “La Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. En: GÁMIZ PARRAL, M. (coord.) Las Entidades Federativas y el Derecho Constitucional. México: UNAM, 2014 (1ª ed./ejemplar en formato electrónico), disponible en: <https://bit.ly/2RW9IUj> [consulta: 15 de diciembre de 2022].
- MARQUET GUERRERO, P. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y correlacionada. 2da ed. México: Gallardo Ediciones, 2019.
- MEDEL IBARRA, J. “Ratifica México el convenio 98 de la OIT”. Gaceta Reivindicación Sindical, 2018, disponible en: <https://bit.ly/44d0Dvu> [consulta: 25 de enero de 2023].
- MOLINA MARTÍNEZ, S. “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral, el reto para el poder judicial de la federación”. Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Núm. 46, 2018, disponible en: <https://bit.ly/40VnLeV> [Consulta: 15 de enero de 2023].
- MONTALVO ROMERO, J. “Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México”, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, Núm. LIII, 2020.
- QUINTANA PINEDA, V. “El juez laboral, un nuevo modelo de justicia”, Forbes, México, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3AYd3dr> [consulta: 10 de diciembre de 2022].
- ZAVALA GAMBOA, O., “Limitaciones de la conciliación en los conflictos de trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia federal”. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Vol. 25, julio-diciembre 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3oY5pwU> [Consulta: 16 de enero de 2023].

PÁGINAS ELECTRÓNICAS CONSULTADAS

- CÁMARA DE DIPUTADOS del Honorable Congreso de la Unión “Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo”. Gaceta Parlamentaria, Núm. 5185-I, 2018, disponible en: <https://bit.ly/2Re261Z> [consulta: 27 de enero de 2023].
- COFIDE “Capacitación empresarial. La reforma laboral en México: 5 aspectos relevantes”, 2019, disponible en: <https://bit.ly/2nr6vlr> [consulta: 26 de enero de 2023].
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Primera sección, México, 24 de febrero de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/41NWyfk> [Consulta 11 de enero de 2023].
- GOBIERNO DE MÉXICO, Secretaría de Cultura, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1917, t II, P. 1035-1036, disponible en: <https://bit.ly/42bps98> [consulta: 14 de diciembre de 2022].
- JUÁREZ, B.; HERNÁNDEZ, G., “13 estados se suman oficialmente al nuevo modelo de justicia del mundo del trabajo”, diario El Economista, lunes 01 de noviembre de 2021, disponible en <https://bit.ly/41PXbp2> [consulta: 03 de marzo de 2022]
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “México completa la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT”, Comunicado de prensa, 21 de septiembre 2018, disponible en: <https://bit.ly/2DkKqMh> [consulta: 19 de enero de 2023].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019, disponible en: <https://bit.ly/2JxFuVq> [consulta: 20 de enero de 2023].
- s. a. “Plantean desaparición de Juntas de Conciliación y Arbitraje”. Portal electrónico El pulso laboral, 2016. Nota disponible en: <https://bit.ly/44hqBxO> [consulta: 10 de enero de 2023].

LEGISLACIÓN CONSULTADA

CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LEY Federal del Trabajo.

