

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO A CIEN AÑOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

[MEXICAN LABOR LAW ONE HUNDRED YEARS AFTER THE
POLITICAL CONSTITUTION OF 1917]

Patricia Kurczyn Villalobos

Fecha de recepción: 31 de agosto de 2022
Fecha de aceptación: 7 de septiembre de 2022

Sumario: 1. Introducción y antecedentes constitucionales en materia laboral en México.- 2. Planteamiento general de la normatividad laboral vigente.- 3. Reformas constitucionales más significativas.- 4. Reformas legales.- 5. La judicialización de los órganos juzgadores en materia laboral.- 6. Participación certificada de los trabajadores.- Conclusiones.- Bibliografía reforma laboral.

Contents: 1. Introduction and constitutional background in matters of labor in Mexico.- 2. General approach to labor norms in force.- 3. The most outstanding constitutional reforms.- 4. Statutory reforms.- 5. To make judicial the adjudging bodies in matters of labor.- 6. Registered participation of the workers.- Conclusions.- Labor reform bibliography.

Resumen: El Derecho del trabajo es dinámico, expansivo, imperativo cuyo contenido real económico y social se mantiene en dificultad constante por mantener su equilibrio. De esta nivelación depende el bienestar de la clase trabajadora y sin duda el interés de la clase empresarial como si se tratara de dos binomios con una causa común, lo cual resulta tan difícil para resolver, más cuando entre juristas el álgebra no se da. El Derecho del trabajo es tan sensible como lo poético y tan real como la diaria subsistencia para millones de personas en el mundo, testigo de grandes injusticias y desigualdades. La búsqueda de esa causa común es lo que la justicia social pretende, es lograr armar un rompecabezas cuyas piezas a veces cambian, se pierden o se esconden. La nivelación de las normas laborales requiere el juego de la economía, el sentido social de la cohesión y la buena fe. El Derecho mexicano del trabajo es ahora un rompecabezas; éste solo se logrará armar

cuando haya buena fe, juegos limpios y especialmente el irrestricto y universal respeto a los derechos humanos.

Abstract: *Labor Law is dynamic, expansive, mandatory, the economic and social true contents of which constantly maintain a difficult balance. The welfare of working class and the interest of employer class depend of such levelling, and are like two binomials having a common cause, what is difficult to manage because jurists do not master algebra. Labor Law is so sensitive as poetry, so real as the day-to-day survival for millions people in the world, and a witness of great injustices and inequalities. Searching for such common cause is what social justice intends, that is, getting to assemble a puzzle, the pieces of which are sometimes changed, lost, or hidden. The levelling of labor norms requires the role of economy, social sense, and good faith. Mexican Labor Law is nowadays a puzzle; this will be only assembled when having good faith, fair play, and specially the unrestricted and universal respect of human rights.*

Palabras clave: Derecho laboral mexicano, Garantías individuales y derechos humanos, Tribunales de trabajo, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Keywords: *Federal Center of Conciliation and Labor Register, Individual guarantees and human rights, Labor Courts, Mexican Labor Law*

* * *

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL EN MÉXICO

El Derecho mexicano del trabajo prácticamente nació autónomo en los albores del siglo XX, con la promulgación de la Constitución Política cuyo sello social ha sido reconocido mundialmente, que entró en vigor el 5 de febrero de 1917, con antelación tanto a la creación de la Organización Internacional del Trabajo como de la Constitución de Weimar, ambas de 1919.

La Asamblea Constituyente inició sus trabajos el 1° de diciembre de 1916 en el Teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro en donde Venustiano Carranza dio lectura a la Exposición de Motivos del proyecto de Constitución, que serviría de base para que los diputados discutieran la nueva Carta Magna que regiría a nuestro país.

Estos acontecimientos dieron fin a la revolución social que derrocó al Presidente, General Porfirio Díaz después de 30 años de permanecer en el poder; con ello surgió el movimiento constitucionalista guiado por quien fuera el primer Presidente, Venustiano Carranza, que convocó en el año de 1913 a reformar la Constitución vigente de 1857.

Las discusiones de los constituyentes fueron muy acaloradas e intensas sobre todo en los temas sociales. En el primer Título, denominado «De las garantías individuales» prácticamente se sustentaron los derechos humanos y en el artículo 4° se plasmó el derecho y la libertad de trabajar. Por reformas que se fueron haciendo al texto constitucional, dicho artículo cambió nomenclatura y quedó como artículo 5°, como hoy se conserva con un texto ampliado. Sin embargo, la profundidad de las discusiones, la gran importancia que se dio al tema de los derechos de los trabajadores, llevó a los diputados a posponer la redacción correspondiente, y casi a manera de reglamento se dejó la propuesta al final de los debates, razón por la cual el Título «Del trabajo y la previsión social» conforma el artículo 123. La Constitución consta de 136 artículos.

Dos disposiciones fueron básicas para la regulación del trabajo: el derecho y la libertad al trabajo en el artículo 4° constitucional en su texto original (actualmente artículo 5° como ya se expresó), lo que en esa época

se entendía como una garantía individual, y por el célebre artículo 123 citado que recogía las aspiraciones y demandas de los trabajadores desde el siglo XVIII impulsadas por el movimiento liberal que encabezaron los hermanos Enrique, Jesús y Ricardo Flores Magón, aspiraciones coincidentes con las de los trabajadores de todo el mundo y que en México aparecieron en el Manifiesto Liberal y más tarde acogidas en algunas fracciones de ese mismo artículo 123 para regir las actividades subordinadas, aplicadas a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y todo contrato de trabajo, como reza textualmente; normas que fueron valoradas primero como garantías sociales y reconocidas tardíamente como derechos humanos en la reforma constitucional de 2011. Ambos artículos, el 5° y el 123 han tenido reformas en su larga vigencia de 105 años, entendible ante la dinámica social, política, económica, científica y tecnológica de la sociedad universal en general y particularmente en el país y en la condición progresiva que contiene el Derecho positivo del trabajo, nutrido por la defensa de los derechos humanos. La transformación laboral en México, como en todo el mundo, tanto en el propio contexto geográfico y socio económico de cada uno de los países, como por las influencias globalizadoras no debe sorprender, toda vez que el Derecho del trabajo es una rama *sui generis* que se caracteriza por su dinamismo y expansividad.

Por otra parte, el trabajo humano como el hecho social que calificó Durkheim, requiere reglas de permanente actualización, de ahí que uno de los principios sea la adaptación a la realidad y otro la protección jurídica para la parte más vulnerable en la relación entre quien ordena, organiza y dirige la producción de bienes y servicios y quienes realizan dichas actividades a cambio de una remuneración que se ha denominado tradicionalmente salario, pero que igualmente se traduce en sueldo o jornal, dejando a lado el de honorarios que se utiliza para aquellas relaciones no subordinadas, ahora utilizadas para disfrazar la relación de trabajo y evitar el pago de prestaciones y/o escabullirse de la normativa laboral, de la protección social y de los ordenamientos fiscales. Sin embargo, de ser necesario, el término que se usa para identificar el pago del trabajo debiera incorporarse ante las renovaciones de remuneración y las modalidades de trabajo con lo cual se afianzaría más la condición de relación laboral en beneficio de quienes prestan los servicios bajo modalidades no clásicas.

Las modificaciones constitucionales a los artículos 5° y 123 obedecen a la necesaria adaptación a la realidad para mantener su viabilidad y su eficacia, de lo contrario perderían su finalidad que es la justicia social

(aquí vale distinguir entre ésta y la justicia colaborativa y restaurativa), con el enfoque concentrado hacia la justiciabilidad de los derechos humanos aplicable definitivamente a partir de la reforma constitucional antes citada y la aplicación convencional que hasta ese momento se contemplaba jerárquicamente bajo la norma constitucional. No obstante, la demora en estos reconocimientos, el cambio fue el señalamiento de una nueva etapa en el Derecho mexicano en general con la aplicación de nuevos principios y nuevas reglas de interpretación.

El artículo 123 toma a partir de entonces una nueva dimensión y la magnitud de los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y ambientales manifiestan su valioso significado. Estos que se entienden como derechos prestacionales reflejan la obligación del Estado, tanto para garantizar su cumplimiento como de proveer los caminos para ello, como es el dictar políticas públicas para generar inversiones y estructura económica para aumentar los puestos trabajo dignos y decentes para la población económicamente activa, con el respaldo de las funciones colaborativa y restaurativa a través de diversos instrumentos constitucionales, convencionales y legales. Verbigracia, políticas públicas de inversión, planeación económica, erradicación de corrupción, específicamente en materia laboral y de seguridad social, educación, instrucción y capacitación.

La otra parte es cumplir y hacer cumplir cabalmente las leyes en general con la no tolerancia, la no impunidad, la vigilancia e inspección en los centros de trabajo. Hacer cumplir la Ley Federal del Trabajo (1970) reglamentaria del Apartado A del artículo 123 constitucional; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1963) reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional (1963); la Ley del Seguro Social (1993); la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y los Reglamentos de cada una de estas leyes y las que fueren aplicables entre los cuales son de gran relevancia el General de Inspección del Trabajo y Sanciones; el de los artículos 121 y 122, sobre Reparto de Utilidades; el Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas (NOM)¹ entre las cuales se pueden mencionar

¹ Las Normas Oficiales Mexicanas constituyen disposiciones expedidas por la STPS sobre las condiciones laborales mínimas necesarias para atender todo lo relacionado con la seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo con referencia a las actividades de las distintas empresas cuya finalidad principal es la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo, además de analizar y establecer medidas correctivas. Las Normas Oficiales pueden referirse a cinco categorías: seguridad, salud, organización, específicas y

la 025 sobre Igualdad laboral y no Discriminación y la 035 sobre los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. En ese tenor se cuenta hoy día con 44 Normas Oficiales.

Por otra parte, debe destacarse que, a partir de la reforma constitucional de 2011, los convenios internacionales de los que México es parte adquieren rango constitucional, convirtiendo al Derecho constitucional mexicano en un sistema con normas internas como externas en lo más alto de la jerarquía normativa, con la presencia ineludible y obligatoria del principio *pro-homine*, más conocido como *pro-persona* para atender el lenguaje incluyente. Esta consideración desde luego incorpora la obligatoriedad de los Convenios de la OIT ratificados, así como otras normas convencionales que implican derechos humanos económicos, sociales, culturales y ambientales, de vigencia fundamental al cobijo de la PIDESC y de toda Convención o Declaración de Derechos Humanos a la que México esté adherido, cuyo incumplimiento genera perjuicios que repercuten en la justicia laboral como lo es con el T-MEC², por el cual se impulsó la gran reforma en los órganos de impartición de justicia social. Otro instrumento internacional que suele olvidarse o por lo menos omitirlo es el 108 sobre Convenio para la Protección de las Personas con respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal, del Consejo de Europa, al que México se adhirió con vigencia del 12 de junio de 2018³ con gran importancia en el ámbito laboral para protección de las partes de las relaciones de trabajo⁴.

2. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE

de producto. Las tres primeras son de aplicación general en toda la República y las dos últimas son de aplicación determinada o delimitada.

² Tratado de Libre Comercio entre Canadá, México y Estados Unidos firmado el 30 de noviembre de 2018. Versión revisada el 10 de diciembre de 2019. Entró en vigor el 1° de julio de 2020.

³ Sin que se haya ratificado el Convenio 108 Plus.

⁴ Actualmente se confrontan algunas leyes nacionales en el tema de datos personales que afectan a los trabajadores pues mientras la Ley Federal de Protección de Datos Personales para Particulares (LFPDPPP) reconoce que la sindicalización es un dato personal sensible, la LFT ordena que los padrones sindicales sean públicos; ante la contradicción se habrá de consultar el C. 108 y finalmente imponer el principio *pro persona*. No son los tiempos políticos para exigir una reforma congruente pero tarde o temprano habrá de imponerse mediante tribunales nacionales o internacionales como pudiera ser la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El trabajo humano es un hecho social dinámico lo que invita a contemplar su evolución junto a los avances de la ciencia y la tecnología que finalmente se desarrollan por los propios seres humanos. De ahí que surja una primera interrogante: porqué no hay sincronía entre los círculos que forman los intereses económicos, sociales, culturales y políticos cuándo son el eje de la movilidad de la población en el planeta. El trabajo del ser humano es instintivo para sobrevivir tal como lo es la procreación para perpetuarse. La sociología y la filosofía podrían iluminar estas cuestiones que en el día a día se ven superadas por las necesidades de sobrevivencia. Esta sobrevivencia no solo es biológica, la persona no es conformista y su propio razonamiento le invita, o a veces lo obliga, al análisis directo y profundo para avanzar y atender sus deseos de satisfacer en grande sus necesidades con más talento y menos esfuerzo lo que anima su ambición. La curiosidad y el entusiasmo por conocer cada vez más, incita a la investigación y conduce a grandes experiencias y conocimientos lo que será inútil si no se transforma en Derecho positivo y con el refuerzo de la protección y realización de los derechos humanos.

3. REFORMAS CONSTITUCIONALES MÁS SIGNIFICATIVAS⁵

Históricamente, entre las reformas constitucionales más significativas en el área de trabajo pueden citarse:

3.1. La federalización de la legislación laboral (DOF 06.09.1929) con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 para garantizar la igualdad de la regulación laboral en el país de acuerdo a la finalidad del constituyente.

3.2. La adición del Apartado «B» (DOF 05.12.1960) al artículo 123 constitucional relativo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces gobiernos del Distrito Federal y Territorios, hoy de la Ciudad de México. Este apartado no incluye a los servidores públicos de los poderes de las entidades federativas, que deben regularse por el apartado «A».

⁵ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. En este link se encuentran relacionadas las reformas artículo por artículo.

3.3. La reforma del Título Primero, Capítulo I, “De los Derechos Humanos y sus Garantías” (DOF 1.06.2011), que modifica sustancialmente el orden constitucional mexicano, incluso con la denominación del Título mismo.

3.4. La prohibición de utilizar el trabajo de menores de 15 años con lo cual fue posible ratificar el Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar y uno de los 8 convenios fundamentales de la OIT (DOF 17.06.2014)⁶. Actualmente los 8 convenios se encuentran ratificados por México.

3.5. La modificación relativa a una nueva justicia laboral con la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del Poder Ejecutivo, por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial (DOF 24-02-2017) y la creación del Centro Federal de Conciliación y registro Laboral⁷, organismo descentralizado, a nivel federal, dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión encargado de los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional.

3.6. La judicialización de los órganos de resolución de conflictos laborales es de relevancia superlativa. Ocurre a cien años de la promulgación de la propia Constitución, en 2017. Los comentarios y reseña de esta nueva condición se harán más adelante en tanto que deben hacerse algunas precisiones, pero vale expresar que la reforma constitucional de mayor trascendencia en el sistema jurídico nacional sin duda corresponde a la de 2011 con el reconocimiento de los derechos humanos. Sin embargo, paralelo a ello, aun con una diferencia de 6 años, se registra la otra reforma constitucional en la justicia laboral. Hay congruencia, puesto que la defensa de los derechos humanos sociales y económicos, acoge a los derechos laborales como derechos humanos prestacionales que implica la garantía que el Estado debe ofrecer para que se ejerzan sin discriminación alguna⁸. Este principio de no discriminación se reconoce en el artículo 1º de la

⁶ En la normatividad de la OIT se cuentan 8 convenios fundamentales que contienen los principios de su Constitución. México ratificó tardíamente el C. 98 sobre la Aplicación de los principios del derecho a la sindicación y a la negociación colectiva (DOF 17.11.2019) y el C. 138 sobre la edad mínima para trabajar. Para esta última ratificación fue necesario reformar la fracción III del artículo 123 constitucional (DOF 17.06.2014).

⁷ <https://centrolaboral.gob.mx>.

⁸ Véase el PIDESC, al que ahora se adicionan los derechos ambientales.

CPEUM y se repite en la LFT como corolario del derecho de las personas a un trabajo digno y decente.

3.7. Con el cambio en la impartición de justicia social culmina una discusión prolongada por decenas de años entre los y las laboristas mexicanas cuyas opiniones y argumentos se mantuvieron divididos para que, por un lado, se continuara con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Ejecutivo, con la simpatía y seguridad que genera el tripartismo. Éste, sin duda favorable, durante su evolución se desvirtuó y fue motivo de severas críticas al señalar que los representantes de los sectores obrero y patronal ya no participaban en las resoluciones como era el propósito, o se ponían de acuerdo para resolver sin defender propiamente a sus representados. La función juzgadora queda o quedaba sujeta a quien representa al Estado. La naturaleza jurídica de las JCA fue también motivo de estudio y análisis; a las que se dudaba en considerar como tribunales de derecho o tribunales de equidad. Fueron muchas circunstancias las que impidieron el funcionamiento eficaz y eficiente de tales órganos, saturados por el exceso de conflictos que paulatinamente impidió la aplicación de la oralidad, la inmediatez y la celeridad. Con la injerencia de las autoridades se facilitaba el control en el derecho de huelga y por supuesto, la presumible corrupción hacía nugatorio dicho derecho. Hoy, con el cambio a tribunales laborales, unipersonales y dependientes del Poder Judicial, se pretende crear una base más sólida para resolver los conflictos con estricto apego a la justicia y a la equidad.

3.8. Ha sido un acierto la transición de los órganos jurisdiccionales en materia laboral y los efectos positivos habrán de apreciarse en los próximos años; ciertamente se han puesto las reglas del juego y tal vez requieran ajustes necesarios que la vigencia y la práctica irán generando, pero aun cuando no se trata de una varita mágica, parece que la transición no tuvo la coordinación necesaria y a la fecha no se ha culminado. Toda transformación se enfrenta a desafíos y según se puedan sortear se podrá hablar de triunfo o derrota. Tampoco se trata de una moneda al aire sino de una reforma consensuada y preparada que lamentablemente no culminó con la fecha en que se redactan estos comentarios⁹.

3.9. En tales condiciones se crea la carrera judicial en materia laboral. El proceso laboral queda en condición de única instancia, característica similar al anterior proceso laboral antes de la reforma que se

⁹ 29 de agosto de 2022.

comenta. Sin embargo, queda la poderosa defensa ante la inconformidad de una sentencia, mediante el juicio de amparo que, como se sabe, es un juicio que se sigue por cuerda separada conforme a la Ley de Amparo que puede modificar la sentencia o incluso dejarla sin efecto.

3.10. Las fracciones del artículo 123 constitucional modificadas para dar paso a la judicialización son las siguientes:

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 (Fracción reformada DOF 31-12-1938, 24-02-2017).

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 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 (Fracción reformada DOF 24-02-2017).

4. REFORMAS LEGALES

La legislación laboral para el sector privado se concentra en la Ley Federal del Trabajo con sus Reglamentos Federales sobre la Inspección del Trabajo, Higiene y Seguridad y Medio Ambiente y el de los artículos 121 y 122 de la LFT, sobre el reparto de utilidades; así como Normas Obligatorias y Acuerdos. Este conjunto de disposiciones debe mantenerse actualizado para brindar la utilidad que se requiere y dar a personas empleadoras y trabajadoras la certeza del equilibrio y neutralidad entre ambas, que es una de las finalidades de la LFT, expresada en su artículo 2°.

Las últimas modificaciones a la legislación laboral han sido hechas tardíamente como ha sido la costumbre en este siglo XXI. De acuerdo a las nuevas y apremiantes condiciones que la realidad impone y que las autoridades no advierten en sus primeras manifestaciones o no actúan con la rapidez necesaria para adaptar las circunstancias legales a las sociales y económicas. A ello puede agregarse que la actitud legislativa no es lo más grave sino la adaptación e incorporación precipitada a la legislación no siempre acorde con las condiciones existentes y en ocasiones sin estudios profundos o de atención a experiencias en otros países mediante Derecho comparado y, por qué no decirlo, en ocasiones por presiones de orden político o conflictos partidistas se omiten actuaciones o se obstruyen iniciativas. Un ejemplo de ello fue el tema del teletrabajo, que en un principio se pretendió adaptar como «trabajo a domicilio», para posteriormente crear un título especial con fisonomía más apropiada, lo que ocurrió en 2021, cuando estaba en auge la pandemia del Coronavirus C-19, en que se incrementó el trabajo a distancia por obvias razones. El teletrabajo, como se sabe, era conocido desde mediados del s. XX y aplicado en Europa principalmente en los países nórdicos¹⁰.

El mismo ejemplo lo tenemos con el fenómeno de la tercerización conocido como *outsourcing*, regulada en nuestra ley como subcontratación, que tergiversada su funcionalidad se convirtió en un medio para defraudar al fisco y para engañar a los trabajadores sobre sus beneficios laborales para lucro de abogados que pronto se especializaron en transformar las relaciones laborales y de los empresarios que ahorraron en pagos de prestaciones económicas tales como reparto de utilidades, gratificaciones, impuestos y mucho más. Ante la reforma de 2012, sin resultados positivos, el actual

¹⁰ Actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social trabaja en la redacción de una Norma Oficial sobre teletrabajo, aun cuando parece que va demorada frente a los tantos conflictos que se dan en perjuicio de los operadores y repartidores.

titular del Poder ejecutivo optó por la forma más simple: prohibirla y darle otro enfoque¹¹.

Hoy en día el mundo laboral se enfrenta a la transformación plena de ejecución del trabajo, la robotización, la digitalización, técnicas de información, junto con la globalización, el cambio climático y otras poderosas razones de economía o bien circunstanciales como ocurrió con la reciente pandemia de C-19. En el caso de los llamados *riders*, en México conocidos como trabajadores de plataformas o repartidores y como los empleados en el transporte de personas o de objetos de una infinidad de artículos perecederos e impercederos; ha quedado ajeno a regulación no obstante la exigencia social de ofrecerles el cumplimiento de sus derechos laborales y los de seguridad social acaso ahora con mayor urgencia. En algunas modalidades se llegan a fijar condiciones de tiempo que hacen peligrar la salud y la vida de las y los empleados quienes, en su mayoría, por no decir, su totalidad, carecen de protección social. Las reformas que se han hecho en la LFT a partir de 2012 a la fecha, eran prácticamente obligadas por las reformas constitucionales tantas veces mencionadas sobre los derechos humanos en 2011. Dichas modificaciones se concentraron en varias materias que se referirán brevemente en los siguientes párrafos.

4.1. Uno de los temas se refiere al derecho a la igualdad que refuerza la no discriminación laboral en el artículo 2° LFT con la determinación de que el trabajo sea digno o decente, aun cuando el legislador utilizó la conjunción de separación «o» en lugar de la conjunción «y» en tanto que se trata dignidad y decencia como conceptos distintos, aunque en este caso el segundo es complementario del primero para efectos laborales.

4.2. En ese mismo tenor se hace alusión directa al tema de violencia laboral al conceptualizar el hostigamiento y el acoso sexual en las relaciones de trabajo. La violencia laboral se contempla y se prohíbe en todas sus modalidades y prácticamente atenta en contra de la dignidad como la decencia, aunque de nuevo vale criticar al legislador que distingue los conceptos de hostigamiento de manera general cuando hay una relación jerárquica respecto de la víctima y acoso sexual para todo caso de violencia con connotaciones de carácter sexual¹², como reza el art. 3° Bis LFT. Estas

¹¹ Artículo 11 a 15 LFT.

¹² Esta adición del art. 3° Bis corresponde a las reformas de 2012 a la LFT, como revisión sobre los derechos humanos reconocidos en la Constitución en 2011.

conductas incumplen la prohibición impuesta a los y las empleadoras del maltrato a las y los trabajadores que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral por parte de estos últimos, con responsabilidad para la parte empleadora. Además, puede contemplarse que, en caso de llegar a una demanda laboral, será difícil contrarrestarla en virtud del enfoque de género que hoy en día se ha convertido en un principio procesal y que permite reinvertir la carga de la prueba al presunto responsable de cualquier manifestación de maltrato. De esta manera se tutela el principio de la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras. Esta conceptualización resulta de gran valor en virtud del incremento en esas conductas muchas veces no delatadas o denunciadas que causan más perjuicio entre las trabajadoras que entre los hombres, con los riesgos y efectos de trabajo que se conocen y/o con la pérdida de su empleo¹³.

4.3. En el tema de la regulación de la subcontratación con la reforma también de 2012, después de una larga discusión entre los sectores de empleadores y de trabajadores, supuestamente se llegó a un acuerdo con las autoridades laborales que indujo la reforma a las disposiciones de la LFT con la adición de 5 artículos más¹⁴. Debe tomarse en cuenta que en 1988 ya se había reformado el mismo artículo 15 y que más tarde, en 2019 se derogaron los artículos 15 A a 15 D y se ordenó, a partir de su vigencia, la creación de un padrón de empresas que podrían trabajar bajo este sistema bajo una serie de requisitos que la misma disposición establece. En otras palabras, se anda y se desanda para llegar a una regulación diferente bajo la idea de que, en principio, la subcontratación debía prohibirse por los abusos cometidos en detrimento de los derechos de las y los trabajadores¹⁵.

4.4 En el renglón del trabajo infantil, era indispensable reformar la Constitución sobre la edad mínima en el trabajo aumentando ésta de 14 a 15 años, lo que permitió la urgente ratificación del C. 138 OIT, que no se había podido hacer precisamente por la contradicción constitucional sobre la edad y la norma convencional. Actualmente, al estar en vigor los dos convenios fundamentales, el 138 y el 182 sobre la prohibición de los peores trabajos para menores, la legislación mexicana protege el interés superior del niño y

¹³ En estas hipótesis resulta interesante la aplicación de la NOM sobre Riesgos Psicosociales que contempla los efectos de ansiedad, estrés, *burn out*, *trastornos de adaptación*, etc. (2021).

¹⁴ Artículos 15 A al 15 D.

¹⁵ *Supra*, nota núm. 5.

de la niña acorde con el art. 4º constitucional y la Convención Internacional de los Derechos de los Niños y las Niñas de la que México es parte.

4.5. Otro problema sin respuesta legal apropiada es la suspensión de las actividades laborales cuando se produce alguna contingencia sanitaria. Tras el paso de la epidemia del virus de la influenza A/H1N1 en 2009, las relaciones laborales en general tuvieron distintos tratos por parte de los empleadores. Hubo desconcierto ante la falta de disposiciones que previeran situaciones semejantes y ante la necesidad de que las autoridades tomaran determinaciones, además de las sanitarias propiamente dichas, debieron suspender actividades públicas con el cierre de comercios, escuelas y otros centros de trabajo con actividades no esenciales. En esas circunstancias algunos sectores de empleadores decidieron unilateralmente que el personal tomara vacaciones adelantadas o dejara de laborar a cuenta de las mismas; muchas otras relaciones de trabajo se dieron por terminadas sin pagos indemnizatorios y es probable que en muchos casos se haya aprovechado la pandemia para incumplir muchas otras obligaciones laborales por los empleadores. Estas situaciones imprevistas llevaron a la necesidad de proponer y hacer reformas a la LFT como ocurrió en 2012 para el caso de declarar alguna contingencia sanitaria.

Se agregó el artículo 42 bis para hacer referencia concreta de suspensión de trabajo en caso de una declaración de las autoridades sobre contingencia sanitaria y se impuso a los empleadores una nueva obligación en el campo de la salud para tomar las medidas que las autoridades sanitarias determinaran. Para ello se adicionó la fracción XIX bis al artículo 139 de la misma ley, que se refiere a «Las obligaciones de los patrones». De igual manera se determinaron medidas especiales de protección para las madres gestantes o lactantes durante períodos de contingencia sanitaria para suspender sus actividades sin suspensión de su salario; sin embargo, en el mismo artículo 168 se hace referencia a la aplicación de otra disposición de la misma ley, el artículo 429 fracción IV, en que se establece que frente a la suspensión general de actividades el empleador está obligado al pago indemnizatorio equivalente al salario mínimo general vigente, durante la suspensión ... *sin que pueda exceder de un mes*¹⁶.

Las contradicciones de las disposiciones sobre la suspensión de la relación laboral con motivo de contingencia sanitaria y su poca claridad genera un buen debate; sin embargo, no se omiten las reformas mencionadas

¹⁶ Reforma de 2019.

ante la tragedia de la pandemia de Covid-19, cuya prolongación rebasa en mucho los efectos de la anterior pandemia del H1NI cuya duración fue de marzo a septiembre de 2009.

Con estos comentarios a la LFT se cierra el tema sobre las reformas legales, lo cual no indica que se hayan agotado los cuestionamientos, sino que el espacio en esta breve monografía no permite ampliar el contenido.

5. LA JUDICIALIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS JUZGADORES EN MATERIA LABORAL

La última parte de este ensayo se refiere a temas de orden colectivo, resolución de conflictos laborales y la judicialización en la impartición de justicia. A continuación, de manera breve y en ese orden se hacen breve referencia.

5.1. La LFT como reglamentaria del artículo 123 apartado A, despliega la nueva normatividad antes citada¹⁷ y las Juntas de Conciliación y Arbitraje —tripartitas— se sustituyen por tribunales laborales —unipersonales—¹⁸. La reforma consiste esencialmente en el cambio de órganos para resolver los conflictos laborales, uno de ellos dentro del marco de la administración pública descentralizada dependiente del Poder Ejecutivo, al crear órganos, a nivel federal y estatal, para ejercer la función conciliatoria y cumplir con el registro de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos. Este órgano es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) cuyo titular deberá designarse, a nivel federal, por el Senado de una terna que enviará el Titular del Poder Ejecutivo, y a nivel estatal será el Congreso de cada entidad quien haga las designaciones de acuerdo a su legislación. En todos los casos, el responsable deberá cubrir requisitos, entre ellos tener conocimientos y experiencia en temas laborales, no haber sido candidato a puesto alguno de elección popular y no haber tenido cargo alguno en un partido político en los últimos tres años antes de

¹⁷ Cfr. número 1.1.5.

¹⁸ Lo que implica diseñar una estrategia toda vez que los asuntos que se ventilan no pueden continuarse por normas posteriores y existen otras entidades que aún no realizan dicha migración.

la designación, no haber cometido delito doloso y gozar de buena reputación¹⁹.

Ante la dificultad de tratar las particularidades de cada uno de los 32 estados, las referencias que ahora se exponen son exclusivas del ámbito federal. El organismo descentralizado de referencia queda también encargado del registro de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo. Esta función federal se replica a nivel local, con las modificaciones que cada estado tiene la facultad de establecer de acuerdo a las precisiones constitucionales, lo que ha permitido que algunos de los estados hayan reformado sus constituciones locales para tales efectos, siempre dentro del marco del artículo 123 de la Constitución federal.

5.2. La conciliación se conserva como medio alternativo de solución de conflictos, pero a diferencia del procedimiento anterior, ahora abrogado, la audiencia conciliatoria se desahogaba ante las propias JCA dentro del proceso a través de una única audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Hoy, con la reforma que nos ocupa, el intento conciliatorio es un trámite obligatorio que se desahoga ante el CFCRL. Se trata de una parte independiente del procedimiento judicial, es decir, es una gestión prejudicial de orden administrativo por la naturaleza misma de ese órgano cuya autoridad convertirá la negociación conciliatoria en un convenio con carácter de cosa juzgada. Esta etapa es un requisito prejudicial obligatorio por lo que hasta no desahogarse, cualquiera que sea su resultado, éxito o fracaso del intento de conciliación, la parte actora no podrá acudir ante los tribunales de trabajo a presentar la demanda que corresponda. Nada se establece respecto a la mediación que es una figura de mucho alcance en materia civil y mercantil pero un tanto despreciada en el ámbito laboral.

5.3. El CFCRL funciona en los términos de su Ley Orgánica²⁰; de acuerdo con la cual, contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión que se rige bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo,

¹⁹ El Centro Federal, como se le denominará en este trabajo funciona de acuerdo a su Ley Orgánica publicada en el DOF 06.12.2020 En cuanto a la reputación, hoy en día queda más difícil probarla o rescatarla en tanto que las redes sociales se esparcen como plumas en el aire, sin ningún sustento, sobre todo por la condición anónima que prevalece en los autores y la falta de una protección integral de datos personales lo que facilita el desprestigio infundado de una persona.

²⁰ *Supra*, nota núm. 19.

transparencia y publicidad. Respecto a los procedimientos prejudiciales o dentro del proceso contencioso, se ha incorporado la modernización con la utilización de herramientas y técnicas de comunicación digitales tales como la designación de correo electrónico para recibir y oír notificaciones, lo que sin duda abonará a la celeridad de los juicios.

5.4. Este sistema tal vez es una importación del sistema argentino para la resolución de diferencias o conflictos laborales, es un estreno para la justicia laboral en México. Los nuevos tribunales laborales dependientes del Poder Judicial se integran con jueces designados conforme a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III y 122 A, fracción IV, de la Constitución, que se refieren esencialmente a dichos nombramientos y estipulan los requisitos que los funcionarios de dichos órganos jurisdiccionales deben cumplir, toda vez que ya quedan incorporados en la carrera judicial. En la designación de los jueces y juezas del trabajo se habrá de tomar en cuenta que hayan prestado ... *servicios con eficiencia y probidad; competencia y antecedentes en otras ramas jurídicas*. Los aspirantes a dichos cargos habrán de registrarse en los términos que determinen las convocatorias abiertas que para tales efectos se publiquen y habrán de comparecer ante los órganos que los designarán. La permanencia del cargo es por 6 años con la posibilidad de repetir por un solo periodo más.

5.5. La competencia de los nuevos tribunales federales se determina en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional apartado «A», que obedece a ramas industriales y empresas determinadas, en los términos del texto derogado por la reforma y se adiciona un inciso para establecer como jurisdicción federal las materias que se transcriben enseguida:

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.*

5.6. A la fecha, en agosto de 2022, no se ha concluido con la instalación de todos los tribunales de trabajo como lo ordenan los artículos transitorios; hay una demora, como se prueba en la propia ciudad de México, en donde las JCA continúan impartiendo justicia, de forma tal que ha habido un prolongado período de convivencia entre órganos jurisdiccionales dependientes del Poder Ejecutivo y de los nuevos tribunales laborales. Esta es la etapa en que se encuentra ahora la transición para la judicialización de la justicia en materia laboral. Desde 2017, en que se aprobó la reforma constitucional, han transcurrido cinco años y el plazo de adaptación termina, después de prórrogas, en octubre de 2022. Por otro lado, la transición se ha cuidado con la capacitación y designación no solo de los juzgadores de trabajo sino también de otros funcionarios como son los secretarios instructores, con la participación del Consejo de la Judicatura y por supuesto de la Suprema Corte de Justicia.

6. PARTICIPACIÓN CERTIFICADA DE LOS TRABAJADORES

Las reformas que ahora se reseñan tuvieron igualmente la finalidad de dar certeza de la participación de los trabajadores en la organización y conformación de las organizaciones sindicales así como en la toma de decisiones para celebrar contratos colectivos —o contratos-ley— y para ejercer el derecho de huelga²¹. De ahí que el registro de los sindicatos y de los convenios colectivos deban controlarse por el CFCRL, que deberá expedir la constancia de participación. El padrón de los sindicatos es

²¹ Art. 123 fracción XVIII

público y se conforma con los nombres y apellidos de los trabajadores pertenecientes a dichas organizaciones. En este sentido se genera un problema de contradicción de normas pues si bien se trata de una obligación establecida en una ley federal como lo es la LFT, otra ley federal, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP), establece que la afiliación sindical es un dato personal sensible²², violación a esta norma acarrea sanciones que impone el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, más conocido por sus siglas, INAI. Si un sindicato no entrega los nombres de sus afiliados estará contraviniendo la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública en su artículo 78²³ y la propia LFT.

Las medidas de publicidad en estas áreas de Derecho colectivo son entendibles cuando se analiza el contexto próximo pasado con la proliferación de sindicatos blancos y contratos colectivos de protección, así llamados por ser un mal tejemaneje al formar sindicatos espurios con el mínimo de trabajadores que exige la ley para su registro, con la complicidad o anuencia de los empleadores con quienes se celebraban contratos colectivos a los cuales debían adherirse los trabajadores de nuevo ingreso. En muchas ocasiones el contenido de dichos contratos colectivos solo era una repetición de las normas mínimas que la LFT dispone, por lo que estas maniobras legales, o más bien ilegales, se pueden equiparar a un fraude laboral.

Hay otra razón que se maneja para justificar la publicidad de la afiliación sindical y es el dar fin al voto secreto en las elecciones de las organizaciones que se presta a condiciones antidemocráticas. No obstante, la validez de las razones, la secrecía de la afiliación sindical debe defenderse para evitar la discriminación en el entorno laboral y la presión sobre las

²² **Artículo 3.-** Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

VI. ... En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, **afiliación sindical**, opiniones políticas, preferencia sexual.

²³ **Artículo 78.-** Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos: **I.** Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros: ...

f) Número de socios;

...

personas trabajadoras. Para todo ello solo queda el camino de la ética para autoridades, empleadores y dirigentes sindicales.

CONCLUSIONES

La reforma constitucional más importante en materia de resolución de conflictos laborales no puede fracasar. Urge dar celeridad en la justicia social. Se podría entender que la pandemia ha sido un obstáculo para la transición de las JCA a la judicialización, lo que no se descarta, pero ha habido otros motivos y entre ellos la financiación tiene un papel destacado, prueba de ello son las aportaciones de los gobiernos canadiense y estadounidense, como socios interesados en que el T-MEC funcione exitosamente, impulsan la reforma laboral. Sin duda alguna puede afirmarse que el gobierno de los Estados Unidos está teniendo injerencia en los movimientos sindicales en áreas importantes, lo cual no deja de ser riesgoso cuando el gobierno federal mexicano ha tomado actitudes intransigentes en algunos puntos del Tratado respecto del área de hidrocarburos, sin atender las quejas que se han presentado por las contrapartes, el panorama laboral en el país puede ser impactado de manera negativa.

Por otra parte, debe reconocerse que la implementación reformativa no es del todo eficiente y que las reformas que se introdujeron a la propia LFT de nuevo resultan, en algunas partes, remiendos mal confeccionados. Es relevante la cantidad de principios que se incluyen, algunos repetidos, en que se piensa más en un catálogo de buenas intenciones. Lo preocupante es la clase trabajadora que tal vez no reciba, por lo pronto, los beneficios que se esperaban en el ámbito colectivo. También hay que reconocer que priorizar la conciliación es una medida excelente y que omitir la mediación es un error.

BIBLIOGRAFIA REFORMA LABORAL

— Aguilar Morales, L. M., Coello Cetina, R., Avalos Díaz, S. V., Cepeda Anaya, M. A., Corte Heredero, N., Dávila Rangel, J. M., De León Cruz, J. D., Landa Razo, H., Mariscal Rojas, M. U., Marquet González, H. M., Marquet Guerrero, P., Montalvo Martínez, J. A., Ojeda Romo, J. D., Regis

López, G., & Ruiz Matías, A. M. (2019). Reforma constitucional en materia de justicia laboral. Tirant lo Blanch.

— Aguilar Morales, Luis María, prologuista; Díaz Romero, Juan; Coello Cetina, Rafael; Avalos Díaz, Sofía Verónica; Cepeda Anaya, Marco Antonio; Corte Heredero, María Nieves; Dávila Rangel, Juan Marcos; et al. (2018). Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral. Homenajes y Congresos. Tirant lo Blanch. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002113547&lang=es&site=eds-live>.

— Avante Juárez, Rafael Adrián (2017). Reforma Laboral. Colección Administración Pública. Serie Reformas Estructurales. Fondo de Cultura Económica. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001983451&lang=es&site=eds-live>.

— Cervantes Nieto, Héctor. Análisis y Comentarios a la Reforma Laboral. Primera edición. Ediciones Fiscales ISEF, 2019. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002076518&lang=es&site=eds-live>.

— González Salas, J. F. F. (2018). La reforma constitucional en materia de justicia laboral (Primera edición). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración.

— Jiménez Moles, María del Rosario (2020). La reforma laboral de 2019 a debate, Tirant lo Blanch.

— Mercader Uguina, Jesús R. (2020). “Una Reforma Laboral Para El Empleo: Diagnósticos, Objetivos E Ideas.” Teoría & Derecho, no. 13. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsd.oj.f69089c4ff249d6b9b0ea42a2e793d3&lang=es&site=eds-live>.

— Molina Martínez Sergio Javier (2021). El nuevo sistema de justicia laboral en México. Porrúa. México.

— Monereo Pérez, José Luis (2020). “Crisis Económica y Reforma Laboral en la Larga Duración Histórica”. Teoría & Derecho, No. 13 (May 1, 2020).

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.f38aac9c2c1447ce8968eb6504716045&lang=es&site=eds-live>.

— Murillo-Villanueva, Brenda, Carbajal Suárez, Yolanda, y Almonte, Leobardo de Jesús (2021). “Desigualdad Salarial En Los Subsectores Manufactureros En México, 2007-2018. (Spanish)”. Ensayos - Revista de Economía 40, No. 1. 29–54. <https://doi.org/10.29105/ensayos40.1-2>.

— Sala Franco, Tomás (2020). “El Impacto De La Reforma Laboral En El Empleo Público.” Teoría & Derecho, No. 13 (May 1, 2020). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.4e7592a9d2ff4937acab955f4f94ed8d&lang=es&site=eds-live>.

— Uribarri, Gonzalo (2021). Derecho del trabajo mexicano para el siglo XXI. Tirant lo Blanch. México.

— Zamarripa, Chevez Ruiz, & Rendón, Ricardo (2021). Reforma laboral y fiscal en México: Implicaciones colaterales en PT. International Tax Review, N.PAG.

— Zamarripa, Chevez Ruiz, y Rendón, Ricardo (2021). International Tax Review. 7/19/2021, pN.PAG-N.PAG. 1p. 1 Chart., Base de datos: Business Source Ultimate.

— Zavala Gamboa, Oscar, y Kurczyn Villalobos, Patricia (2018). A Cinco Años de La Reforma Laboral: Efectos, Perspectivas y Retos: Homenaje a Nestor de Buen Lozano. Homenajes y Congresos. Tirant lo Blanch. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002113973&lang=es&site=eds-live>.