

Análisis de los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México

Analysis of the conflicts that resulted from the application of the 2019 labor reform in Mexico

Gabriel de Jesús Gorjón Gómez, Universidad Autónoma de Nuevo León, México¹

Moisés David López Pérez, Universidad Autónoma de Nuevo León, Nicaragua²

Recibido: 2023/02/10 | Aceptado: 2023/03/07 | Publicado: 2023/06/23

Resumen

En el presente artículo se analiza lo relacionado a los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019 en México, para ello fue necesario el análisis documental de una serie de fuente bibliográfica, mediante la cual se logró evidenciar que efectivamente, surgieron conflictos a partir de la aplicación de la reforma laboral del 2019, y que a su vez, dichos conflictos fueron protagonizados por operadores del derecho laboral como patrones, trabajadores, gremio sindical, abogados; por otro lado, en la investigación se destacan los principales antecedentes que promovieron la necesidad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se indican los conflictos que se suscitaron por la aplicación de esta; asimismo, se hace referencia a los retos que implica para el sistema de justicia laboral mexicano, poder alcanzar los objetivos planteados en la referida reforma laboral del 2019, se destaca el acceso a la justicia pronta y expedita que se pretende lograr con la reforma y la necesidad de que todos los involucrados se sumen al cumplimiento de la reforma a la ley federal del trabajo, destacando las bondades que la reforma representa para los trabajadores en aras de destacar y garantizar el derecho fundamental del trabajo como Derecho Humano.

Palabras claves: Conflictos, reforma laboral, acceso a la justicia, patrones, trabajadores.



¹ Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Mediador certificado, miembro de la Asociación Internacional de Doctores en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos. Docente en Universidad Autónoma de Nuevo León. Delegado de la Confederación de Colegios y Asociaciones de Abogados de México A.C.; Mediador Certificado por la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT Nivel I. I. Código ORCID 0000-0003-2304-7672. Correo ggorjon@hotmail.com

² Doctorando en Métodos Alternos de Solución de Controversias por la Universidad Autónoma de Nuevo León, Master en Derecho Laboral y la Seguridad Social, por la Universidad Católica de Nicaragua, Abogado y Notario Público, Licenciado en Derecho por la Universidad de las Américas, docente universitario. Código ORCID 0000-0002-1950-6402. Correo moidav8719@gmail.com

Abstract

This article analyzes the conflicts that resulted from the implementation of the reform to the federal labor law of 2019 in Mexico since it was necessary for the documentary analysis of a series of literature sources, through which it was possible to show that effectively, conflicts occurred from the implementation of such a reform of 2019, and in turn, such conflicts were made by operators of labor law, as employers, workers, trade unions, lawyers.

On the other hand, the research highlights the main background that promoted the need to reform the federal labor law, indicating the conflicts that happened from the application of this law, also refers to the challenges involved for the Mexican labor justice system to achieve the objectives set out in the mentioned labor reform of 2019. It highlights the access to prompt and expeditious justice that is intended to achieve with the reform and the need for all involved to join the fulfillment of the reform to the federal labor law, highlighting the benefits that the reform represents for workers to ensure the fundamental right of labor as a human right.

Keywords: Conflicts, labor reform, Access to justice, patterns, workers.

Cómo se cita este artículo:

Gorjón, Gómez, G. y López, Pérez, M. (2023). Análisis de los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México. *Revista de Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad* 1(3), 12-22

1. Introducción

La reforma laboral del 2019, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo del 2019, conllevó a una serie de cambios en el sistema laboral mexicano, entre estos destacamos; el nuevo personal administrativo, nuevos conciliadores, jueces especializados en derecho del trabajo; en el aspecto de infraestructura, se crearon los Centros de Conciliación Federales y Locales y los Juzgados Laborales, además, con la reforma se apuesta a que la solución de los conflictos pase de resolverse de forma heterocompositiva a ser resueltos por las mismas partes por medio de un método autocompositivo, como es la conciliación prejudicial obligatoria conforme lo establecido en el artículo 684 A y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, con lo que se pretende que los conflictos sean resueltos de manera ágil y expedita y a su vez evitar la saturación de casos en los tribunales laborales.

Pese a la ambición que tiene la reforma laboral, existían sujetos involucrados en la solución de conflictos que eran del pensamiento que la reforma no surtiría los efectos deseados, a su vez hicieron acciones para impedir que esta se llevara a cabo y otros que en su forma de pensamiento denotan una clara oposición a los cambios que propone la reforma laboral. El presente artículo está enfocado en analizar los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral antes referida, tomando en consideración que la aplicación de la reforma surtió efectos en diferentes etapas, razón por la cual en esta investigación no haremos mención de conflictos que fueron superados conforme la ley fue aplicada.

Por otro lado, en el presente trabajo se hará una reflexión general de las bondades que significa la implementación del nuevo paradigma laboral en México, el cual apuesta a cambios sustanciales en los derechos laborales de los mexicanos y que, a su vez, representa un logro importante en materia de reconocimientos de derechos humanos como es el derecho a un trabajo digno donde se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores y la tutela judicial efectiva de estos.

2. Antecedentes de la reforma laboral del 2019

El 1 de mayo del 2019, México efectuó un cambio trascendental en materia de derechos laborales, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual tuvo como base la Reforma Constitucional del 24 de febrero del 2017, otros de los factores de la reforma fueron las demandas de los actores de la relación laboral, quienes exigían se regulara de manera eficaz el acceso a la justicia, se contara con mecanismo que les permitiera dirimir sus controversias de manera ágil, rápida, y sencilla, es decir, sin dilaciones ni formalismos. Por otro lado, existían las presiones de los países miembros del Tratado de Libre Comercio T-MEC (Tratado México, Estados Unidos y Canadá), quienes requerían que México realizara cambios en su legislación laboral (Cámara de Diputados, 2019).

Entre los cambios que surgieron de la reforma del 2019, encontramos el nuevo sistema de justicia laboral, en la que se contempla la conciliación prejudicial obligatoria como requisito de procedibilidad, como acto previo a la acción judicial, este método de solución de controversias se realiza a través de los nuevos Centros de Conciliación Locales y Federales, para lo cual se cuenta con un procedimiento sencillo, de fácil acceso, siendo un trámite autocompositivo, puesto que, tanto el patrón como el trabajador de manera amigable podrán tratar su asunto y ser ellos mismos quienes lo resuelvan, de tal manera que se cumpla con uno de los objetivos de la reforma laboral que es justamente la agilización de los procedimientos para una eficaz resolución de conflictos laborales.

Por otra parte, con la reforma laboral del 2019, hubo modificaciones en las relaciones colectivas de trabajo, entre ellas podemos destacar que se establece el respeto a la libertad de afiliación de los trabajadores, se garantiza su participación dentro de los sindicatos,

confederaciones o federaciones; el derecho a la elección de sus líderes sindicales y representantes, de manera libre, directa y secreta, permite la participación de las mujeres en asuntos sindicales al establecer el derecho de ellas para formar parte de las juntas directivas, se fortalece la libertad de negociación, se sancionan los actos de injerencia del patrón, se señala que el periodo de duración de las juntas directivas no pueden ser indefinidas, y que éstas están obligadas a rendir cuentas de manera detallada (Montalvo & Martínez, 2020, p. 15). Cabe aclarar que, los cambios indicados anteriormente no son los únicos que se alcanzaron con la reforma laboral del 2019, sin embargo, consideramos necesarios hacer hincapié en estos, porque son la base para el desarrollo del presente artículo.

3. Conflictos laborales a la luz de la aplicabilidad de la reforma laboral

La reforma laboral del 2019, ocasionó una serie de reacciones en los diferentes sectores de la sociedad mexicana, no obstante, en esta investigación nos centraremos en las reacciones o visiones de los abogados, sindicalistas, trabajadores y sector empresarial.

Los abogados, consideraron que se verían afectados porque perderían a los clientes e impactaría en sus finanzas, manifestaron que la gente no estaba preparada para esta reforma, es decir, se resistían al cambio, puesto que estaban acostumbrados a alargar los procesos para obtener según ellos más ingresos, pues tenían arraigado que obtenían mayores ganancias llevando los casos a la vía judicial, creyendo que al resolver los casos por medio de acuerdo le genera menores ingresos.

Por otro lado, Ruiz (2020) señala que, al establecerse la conciliación como fase prejudicial obligatoria para recurrir a los juzgados laborales, provocó una abierta oposición del sector patronal, lo que trajo como consecuencia divisiones y a la vez se crearon nuevas organizaciones sindicales intentando quitarles poder a las tradicionales confederaciones y federaciones sindicales que ya existían. De igual manera, manifiesta que con la reforma se pretendía una concentración de decisiones del Gobierno Federal, así como laboral, lo que según él resta fuerza para la negociación colectiva en un país federal como México, lo que conllevó a crear nuevas Instituciones Públicas, con el fin de controlar y vigilar lo referido al orden laboral.

Para Ocampo (2022), la reforma laboral del 2019, no implicó una incorporación fácil en la práctica, puesto que para su aplicación intervinieron organismos sindicales quienes se oponían a ceder el poder que se habían atribuido históricamente, caso de esto fue el Sindicato Miguel Trujillo López (SMTL) de la General Motors -en Silao, Guanajuato-, quien recurrió a una serie de amenazas y represiones en contra de los trabajadores para que votaron a favor de su permanencia como representante del Convenio Colectivo de Trabajo en la referida compañía.

La reforma laboral pretende regular que el propio sindicato sea el que represente a los trabajadores frente al patrón, en vista que, cuenta con legitimidad suficiente al ser elegido por votación de manera personal, libre y secreta por la mayoría de los trabajadores; y en el caso de emplazamiento a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato debe acreditar la mayoría de su representación. Como se puede observar se cuenta con una participación de los trabajadores frente a los conflictos, a través de sus representantes debidamente acreditados. Con lo anterior, se pone fin al sindicalismo de control y al sindicalismo de extorsión. Cabe destacar que con esto se busca cumplir con la función de la justicia laboral en el contexto del nuevo modelo de juzgar con perspectiva de derechos humanos (Aguilar, 2019, p. 12).

Por otro lado, en algunos casos empresarios y sindicalistas intentaron presionar a los trabajadores para continuar perteneciendo a determinados sindicatos, so pena de perder sus puestos de trabajo. En este sentido, Bouzas et al., (2021, p. 161) afirman que:

En materia de cláusula de exclusión por separación, la reforma dispone explícitamente que queda prohibida de manera que se protege el derecho de la disidencia sindical a no ser expulsados y separados del trabajo y de los trabajadores a renunciar a su afiliación sindical (art. 391, LFT) disposición que se ve completada por el párrafo final que se agregó al artículo 395; “La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo”.

Para ninguno es un secreto la importancia que revisten los sindicatos en México, por tal razón, los cambios acaecidos a raíz de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) produjo una serie de debates entre las cúpulas de los grandes sindicatos, federaciones y confederaciones gremiales y la administración pública federal, debido al impacto jurídico que ocasionó la reconfiguración del marco normativo laboral. De igual manera, la Reforma Laboral implicó la deconstrucción del arcaico y arraigado esquema del sindicalismo mexicano, lo cual trajo consigo molestias en las viejas bases gremiales y dirigencias eternizadas en el poder, lo que ha provocado una serie de desafíos para el estado mexicano, asimismo, para los trabajadores, quienes necesitan redireccionar la manera de interacción ante el nuevo esquema de justicia laboral (Castellanos, 2022, p. 3).

En este particular De la Garza y Otero (2020, p. 185) señalan que:

[...] una Ley no puede, por sí sola, garantizar la democracia sindical, en particular si pensamos en sindicalistas que nunca han conocido la democracia y entre los que priva el temor a sufrir represalias, a través del contubernio entre líderes sindicales y gerencias de las empresas.

Es relevante mencionar que los cambios en materia sindical representan nuevos retos no solo para las organizaciones sindicales, sino también para patrones y trabajadores, en vista de que, se inicia una nueva cultura del Derecho Colectivo, con la que se procura poner fin a las simulaciones, tales como los (contratos colectivos de trabajo de protección), y comenzar con un auténtico ejercicio de la representación, donde los trabajadores jueguen un rol activo en las decisiones que se toman por parte de sus representantes y por otro lado, que los patrones respeten el ejercicio sindical. Lo anterior conlleva a que los sindicalistas asuman sus responsabilidades, obligaciones y prohibiciones con la que se pretende erradicar las antiguas prácticas que permitieron desvirtuar la naturaleza de los sindicatos (Altamirano & Mota, 2019, p. 16).

Por otra parte, la reforma plantea que los sindicatos dentro de sus objetivos deberán fomentar la defensa de los intereses de sus asociados, creándose un mecanismo de elección democrático para las negociaciones colectivas y garantizando la libertad para las organizaciones sindicales de redactar sus estatutos y reglamentos, prohibiendo que las autoridades puedan intervenir. En razón de lo anterior, existen autores que sostienen que la reforma laboral de 2019 en México vulnera el artículo 3 del Convenio 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) referido al derecho de sindicación y de negociación colectiva, al permitir que el Estado establezca requisitos y procedimientos que vulneran la autonomía sindical, dejando a las organizaciones sindicales en estado de indefensión (Castellanos, 2022, p. 3).

4. Retos de los operadores laborales

Los conflictos laborales, cualquiera que sea su naturaleza trae consigo desavenencias en la sociedad y esto a su vez produce una inestabilidad o perturbación en la convivencia y armonía de sus integrantes. Entre las decisiones más relevantes que se tomaron en la implementación de la reforma fue la definición del perfil de las personas que operarían estos órganos tanto administrativos como judiciales, poner atención en sus conocimientos, habilidades, aptitudes, procurar fomentar programas de formación continua para los conciliadores, juzgadores y para el personal de carrera. Es importante tener presente que las instituciones públicas funcionan con recursos limitados y que contar con muchos juzgados no necesariamente se traducirá en procesos judiciales laborales ágiles y expeditos (Morales, 2021, p. 24)

Para Molina (2022), la reforma laboral implica muchos retos entre los que destacan el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos del trabajo, la democracia sindical, dirigido a que debe existir el voto libre, secreto y personal para la elección de la representación sindical, transparencia en la rendición de cuentas a los trabajadores por parte de los sindicatos, equidad en el sentido de que exista la paridad de género en las juntas directivas sindicales, por otro lado; encontramos los cambios en la impartición de justicia como un nuevo sistema de justicia laboral y el uso de las nuevas tecnología de la información y de la comunicación.

Los conflictos laborales individuales que no logren ser resueltos en los Centros de Conciliación, pasarán a ser conocidos por los tribunales laborales, por tal motivo, estos deben contar con juzgadores que sean sensibles a las problemáticas sociales en el ámbito del derecho laboral, lo anterior, coadyuvará a lograr un modelo eficaz de acceso a la justicia laboral que cumpla con estándares internacionales, que alcance una mejor solución de los conflictos en la materia, como se propuso en la reforma constitucional (Téllez & Reyes, 2020, p. 20).

Ante los cambios surgidos, los patrones, trabajadores y los operadores del derecho del trabajo deben tener una mente abierta para hacer las cosas diferentes, cuyo fin sea obtener resultados que impacten de manera positiva. La comunicación es un elemento importante en el desarrollo de la implementación de la reforma, lo que ayudará a que se generen menos conflictos ante la aplicabilidad de esta, o que estos se resuelvan antes de que escalen (Sánchez & García, 2020, p. 42).

El Consejero de la Judicatura Federal Molina (2022), expresa que se necesita un cambio cultural que trastoque a todos los involucrados en la impartición de justicia, una parte fundamental es la selección de los operadores de justicia, por lo que deben ser especialistas en materia laboral, además, la importancia de capacitación para la transformación de la justicia laboral, a través de programas universales para que cualquier persona, tanto del poder judicial como externos, incluidos abogados litigantes, peritos, médicos se sumaran a este cambio, además, indica que este ha sido uno de los esfuerzos que ha hecho el Poder Judicial de la Nación, con el apoyo Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Según García (2021, p. 10).

[...] el nuevo juzgador en materia laboral deberá cumplir, además de los requisitos formales, con las siguientes aptitudes y actitudes: a) Dominio de los principios del derecho del trabajo y del derecho internacional del trabajo; b) Bases sólidas en derecho sustantivo y adjetivo, incluyendo teoría general del proceso y desde luego el derecho del trabajo (individual y colectivo); c) Razonamiento lógico-jurídico, y dominio de técnicas de argumentación, respetando el principio de legalidad (motivación y fundamentación); d) Templanza y profesionalismo, esto implica que deberá abstenerse de responder a cualquier tipo de provocación; e) Comunicación asertiva y sensibilidad para la negociación y la conciliación; y por último, pero no menos importante; f) Ética profesional impecable.

En este orden de ideas, es importante mencionar que el juez ante un conflicto no debe limitarse al método de subsunción a efecto de resolverlo, es decir, no solo debe sujetarse a la norma aplicable, sino interpretarla. De lo anterior se desprende que no debe restringirse a las dos funciones anteriores, pues dado el nuevo contexto internacional y el sistema jurídico mexicano, éste debe ser un verdadero garante de los derechos laborales, en lo individual, en lo colectivo y los derivados de la seguridad social (Aguilar, 2019, p. 24).

5. Metodología

5.1. Método

El método de investigación utilizado para este artículo es de corte descriptivo, puesto que en él se busca especificar y describir propiedades y características importantes de lo que se investiga, siendo que esta investigación tenía como objetivo obtener y analizar información del estado actual del fenómeno estudiado como es; los conflictos que ocasionó la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México, (Vásquez, 2021).

5.2. Técnica

La técnica utilizada para la recolección y organización de la información es la documental, para Quezada (2010, p. 35) esta técnica “permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos”.

5.3. Instrumento

El instrumento empleado para la recolección de la información fue la ficha bibliográfica, puesto esta permite ubicar, registrar y localizar las fuentes de la información, es por ello, que se organizó de manera sistemática y ordenada la información que fue utilizada en la presente investigación para lograr el análisis y posterior reflexión del fenómeno estudiado (Quezada, 2010).

6. Reflexiones

Todo cambio trae consigo dudas, incertidumbres, y por supuesto conflictos, y la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019 en México, generó conflictos entre los operadores del derecho laboral a raíz de su aplicación, por tanto, a manera de reflexión y como resultado de esta investigación podemos señalar las siguientes:

1. Los cambios surgidos en la reforma laboral del 2019, tienen un espíritu proteccionista cuyo objetivo es restituir los derechos laborales que por muchos años fueron negados a los trabajadores mexicanos, dentro de los que destacan, el derecho a la libre sindicación y a la tutela judicial efectiva.
2. Los operadores del derecho laboral, entre ellos empresarios, sindicalistas, trabajadores, conciliadores, jueces y abogados, deben adaptarse a los cambios de paradigma en el derecho laboral mexicano, en aras de garantizar y mejorar relaciones entre patrones y trabajadores.
3. Los patrones deben respetar las disposiciones legales que contempla la reforma laboral del 2019, con el objetivo de que los trabajadores gocen de sus derechos y garantías fundamentales que la referida reforma ha rescatado.
4. Los sindicalistas deben ejercer sus funciones conforme lo estatuido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo y su reforma del 2019, de tal manera, que sean respetuosos de los derechos de sus agremiados y cumplan con los mandatos que las referidas leyes les imponen.

5. Los trabajadores cuentan con un abanico de oportunidades para hacer valer sus derechos laborales que por tanto tiempo les fue negado, por ello deben hacer uso de estas garantías que les asegura la reforma laboral del 2019.
6. Los conciliadores laborales deben cumplir a cabalidad las funciones que establece la Ley Federal del Trabajo conforme su reforma del 2019, de tal manera que, como terceros neutrales coadyuven a los trabajadores y empleadores a que diriman sus diferencias a través de acuerdos amistosos y satisfactorios, para evitar que los casos pasen a sede jurisdiccional.
7. Los jueces laborales deben ejercer sus funciones con fiel apego a lo que la Constitución y las leyes les ordene, y procurar que los asuntos puedan resolverse a través de métodos alternos de solución de conflictos, en específico la conciliación previa a resolver el litigio por medio de una sentencia, esto con el ánimo de que sean las mismas partes que resuelvan la controversia. Pero, de no ser posible deben garantizar que los procesos judiciales se ajusten a los plazos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y garantizar que se cumpla con el debido proceso.
8. Los abogados, en lo que les sea pertinente, deben asesorar de manera idónea y transparente a sus clientes, evitando actos dilatorios que entorpezcan la correcta solución de los conflictos suscitados entre los sujetos de la relación laboral.
9. El Estado, a través del sistema de justicia laboral debe promover las capacitaciones constantes de los conciliadores y jueces laborales para garantizar la correcta aplicación de la reforma laboral del 2019 y a su vez debe realizar evaluaciones periódicas para determinar la eficacia alcanzada de la reforma laboral.

7. Conclusión

Como conclusión podemos señalar que, por medio de la presente investigación se pretendía analizar los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019, en México. Es preciso referir que la aplicación de dicha reforma ocasionó conflictos entre los operadores del derecho laboral, sin embargo, en este trabajo se hizo mención de los más relevantes y de los que posterior a la puesta en marcha en su totalidad de la reforma laboral, merecían ser analizados.

Luego del análisis realizado podemos manifestar que los conflictos que generó la reforma laboral a raíz de su aplicación, son susceptibles de ser superados, esto va a depender del empeño que pongan los operadores del derecho laboral, para que se cumplan los cambios que surgieron con la reforma laboral.

La reforma laboral del 2019 en México deja en manos de los operadores del derecho laboral un nuevo paradigma del derecho del trabajo en México, por tanto, se debe considerar a este como un área de oportunidad para mejorar las relaciones que existen entre patrones y trabajadores, considerando el cumplimiento a la protección de los derechos humanos.

Referencias

- Cámara de Diputados. (3 de enero de 2019). Gaceta Parlamentaria. *Iniciativas*. Obtenido de <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2019/ene/20190103-II.pdf>
- Aguilar, J. A. (2019). Función del Control Difuso en las Reformas al Sistema de Justicia Laboral. *Ex Legibus*, 26. Recuperado el 19 de noviembre de 2022, de <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/156/170>
- Altamirano, Á. J., & Mota, A. R. (2019). Nueva Justicia Laboral y Democracia Sindical. *Ex Legibus*. Recuperado el 24 de noviembre de 2022, de <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/153/167>
- Bouzas, J. A., Ramírez, A. O., & Reyes, G. G. (2021). *Redes de actores en el proceso de reforma laboral ante la precarización de las relaciones laborales en México*. Obtenido de http://ru.iiec.unam.mx/5342/1/RARL_ABO.pdf
- Castellanos, M. d. (2022). Libertad sindical en México. Aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en relación con las obligaciones derivadas del T-MEC. *VOX JURIS*. <https://doi.org/10.24265/VOX JURIS.2023.v41n1.09>
- De la Garza, E. T., & Otero, G. (2020). Trabajo y sindicalismo en México: Desafíos de la cuarta Generación del gobierno de MORENA. En J. J. Morales Márquez, J. C. Neffa, J. R. Ramalho, A. C. Antonio, F. Urrea-Guiraldo, D. J. Hawkins, . . . K. Middlebrook, *Trabajo y Sindicato en América Latina Frente a la Emergencia del Nuevo Neoliberalismo*. Recuperado el 21 de noviembre de 2022, de <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/09/trabajodiezseis.pdf#page=203>
- García, K. Y. (2021). El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (33), 3-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16321>
- Molina, S. J. (9 de junio de 2022). El Derecho del Trabajo: antes y después de la reforma laboral. (M. Carbonell, Entrevistador) Justicia TV. Recuperado el 08 de noviembre de 2022, de <https://www.youtube.com/watch?v=DqgiZ0Y-TyM&t=854s>
- Montalvo, J. R., & Martínez, A. E. (15 de 06 de 2020). Síntesis de la reforma laboral en México. *Universos Jurídicos* (15). <https://doi.org/https://doi.org/10.25009/uj.v1i15.2570>
- Morales, G. F. (2021). Apuntes para la implementación de la reforma laboral en el Poder Judicial de la Ciudad de México. *Alegatos*(108-109). Recuperado el 22 de noviembre de 2022, de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1626>

- Ocampo, R. E. (Enero - Junio de 2022). La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors - Silao. *TENDENCIAS*, XXIII (1), 28. Obtenido de <file:///C:/Users/Moises/Downloads/7072-Texto%20del%20art%C3%ADculo-29054-1-10-20211228.pdf>
- Quezada, N. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: Macro E.I.R.L.
- Ruiz, Á. G. (julio de 2020). El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1 de mayo de 2019. *Derecho Social y Empresa* (13), 24.
- Sánchez, A. G., & García, M. M. (2020). Elementos técnicos mínimos a considerar en la migración a la modalidad del teletrabajo. En A. e. Sánchez García, *TELETRABAJO Elementos técnicos, jurídico y gestión de conflictos*. Ciudad de México, México: tirant lo blanch. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de <https://www.tirantonline.com.mx/tolmex/bibliotecaVirtual/ebookInfo?isbn=9788413554310>
- Téllez, L. A., & Reyes, W. V. (2020). Retos y paradigmas de la nueva justicia laboral en México. En I. N. Valencia Vargas, L. A. Téllez Pulido, W. Reyes Vargas, M. P. Acevedo García, K. T. Piña Martínez, R. Carrera Castillo, . . . O. Valdovinos Mercado, *Visión Panorámica del Nuevo Estado Mexicano*. México. Recuperado el 19 de noviembre de 2022, de <https://fdcs.umich.mx/assets/files/-8.3.1.1.12-VISINNUEVOESTADOMEXICANO.pdf#page=12>
- Vásquez, R. L. (2021). *Manual en esquemas de metodología para investigaciones mixtas en ciencias sociales*. Ciudad de México, México: tirant lo blanch.