



ARTÍCULO DE REVISIÓN

Nueva justicia laboral con un enfoque al T-MEC

Santos Israel Muñoz-López¹

¹ Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora, Veracruz, México.

Recepción 15 de noviembre de 2023. Aceptación 29 de noviembre de 2023

PALABRAS CLAVE

Tratado internacional, libertad sindical, centro de conciliación, reforma laboral.

Resumen

En Febrero del 2017 se realizó una reforma constitucional que adopta diversos principios de negociación colectiva y libertad sindical además de incluir un nuevo modelo de justicia laboral. En el ámbito de la implementación del nuevo tratado de libre comercio denominado T-MEC (Tratado México, EUA y Canadá) se debe considerar como un instrumento internacional que sirva de apoyo al poder ejecutivo y al congreso federal mexicano para la propuesta e implementación de una nueva reforma laboral. El objetivo del presente trabajo es justificar las reformas a la Ley Federal del trabajo con apego al T-MEC en los aspectos de: Privilegiar la conciliación, impartición de la nueva justicia laboral y la libertad sindical. Se analizaron autores y sus perspectivas sobre la implementación de los centros de conciliación y registro laboral, la efectividad de la conciliación al momento de resolver un conflicto entre el sector laboral y la empresa, la creación de los centros de conciliación y el registro laboral. Con la implementación de una institución independiente y centralizada para el registro de sindicatos y convenios colectivos, un tribunal laboral independiente y nuevas regulaciones sobre los procedimientos que garanticen el derecho de los trabajadores a ser representados por un sindicato de su libre elección y ratificar sus convenios colectivos, para que los trabajadores mexicanos puedan defender sus derechos y privilegiar la conciliación.

Correspondencia: Santos Israel Muñoz López. Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora, P.E. Contaduría y OCI, Gutiérrez Zamora, Veracruz, México, correo electrónico: santos_d@utgz.edu.mx

KEYWORDS**Abstract**

In February 2017, a constitutional reform was carried out that adopts various principles of collective bargaining and freedom of association in addition to including a new model of labor justice. In the scope of the implementation of the new free trade agreement called T-MEC (Mexico, USA and Canada Treaty) it should be considered as an international instrument that serves as support to the executive branch and the Mexican federal congress for the proposal and implementation of a new labor reform. The objective of this work is to justify the reforms to the Federal Labor Law in accordance with the T-MEC in the aspects of: Privileging conciliation, delivery of the new labor justice and freedom of association. Authors and their perspectives on the implementation of conciliation and labor registration centers, the effectiveness of conciliation when resolving a conflict between the labor sector and the company, the creation of conciliation centers and labor registration were analyzed. With the implementation of an independent and centralized institution for the registration of unions and collective agreements, an independent labor court and new regulations on procedures that guarantee the right of workers to be represented by a union of their free choice and to ratify their collective agreements, so that Mexican workers can defend their rights and prioritize conciliation.

Introducción

Se define como T-MEC al nuevo acuerdo comercial entre México, Canadá y Estados Unidos (USMCA/CUSMA por sus siglas en inglés) y dicho tratado internacional sustituye al TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte).

En el marco de la firma del T-MEC en fecha 30 de Noviembre de 2018 los exmandatarios Enrique Peña Nieto (México) y Donal Trump (EUA) signaron dicho tratado de Libre Comercio, lo anterior ayudó a que México impulsara e implementara un amplio proyecto de ley de reforma laboral que incluía una transformación completa de las instituciones y sus relaciones laborales, debido a las constantes denuncias por las violaciones a sus derechos sindicales ante instancias internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (S.E,2022).

El 23 de enero de 2017, Donald Trump, inmediatamente después de asumir la presidencia, firmó una orden ejecutiva para retirar a Estados Unidos del TTP al considerar que dicho acuerdo comercial era un desastre económico potencial para el país y dañaría al sector manufacturero, el ex mandatario Donald Trump ante intimidaciones amenazó con abandonar el TLCAN y diseñó como estrategia un movimiento proteccionista para que el capital se quedara en Estados Unidos y no viniera a México (TTP,2018).

Una vez expuesto, la política proteccionista en el T-MEC se puede mencionar que está enfocada a proteger el mercado de EU en especial el sector manufacturero y automotriz, los países agremiados implementaron el concepto denominado Valor de Contenido Laboral, el cual consta que la plantilla laboral debe de ser mínimo 40% de los países que forman parte de este tratado.

Las reformas a los artículos 123 apartado A Constitucional y 107 de la Ley de Amparo publicadas en el Diario Oficial de la

Federación se considera muy importante pues era deseada y necesaria de acuerdo con el contexto nacional en materia de justicia laboral. Los cambios previstos en la reforma constitucional obligan a que los tribunales laborales y organismos laborales de conciliación y registro sindical, deberían estar funcionando el 24 de febrero de 2018. Además, está en trámite legislativo, toda la aprobación, armonización, así como la entrada en vigencia que toda esta legislación secundaria matizada, secundada y consensada parcialmente por los actores del mundo del trabajo, como son sindicatos, poder judicial, dependencias públicas, gremios, empresarios, litigantes, apoderados y sectores involucrados que generan empleo por lo menos formal en sentido amplio, así como la instrumentación legal de las leyes secundarias que, por hoy, mediante iniciativas diversas, se encuentran en el trámite ante el poder legislativo, sin que se avizore que será una uniformidad nacional, ya que están en esa integración solo 10 Estados del país al mes de febrero 2020, han diseñado esquemas de implementación para el mes octubre (Camacho, 2022).

El párrafo que antecede brinda parte del fundamento legal diseñado por el congreso de México para adaptar nuestra ley en la materia, sin embargo, es importante señalar que lo anterior busca que los trabajadores mexicanos tengan las mismas posibilidades que un trabajador de EUA, o Canadá, y lo anterior se vio reflejado en el aumento del salario mínimo, muchos dirían que fue buena esta acción sin embargo existe un trasfondo y este se ve reflejado en las acciones proteccionistas del expresidente de EUA al querer evitar que se siga con un fenómeno llamado migración, con el aumento al salario se pretende que este tenga un poder adquisitivo mayor y evitar la desigualdad social.

Ahora bien, es importante señalar que unos de los requerimientos del T-MEC. es la administración de una justicia laboral, libertad sindical y para esto fue incluido un instrumento o mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas (MLRR) para la solución de

problemas a nivel individual y colectivo (Vázquez, 2022).

Posteriormente se estudia el Panel laboral general y el MLRR en instalaciones específicas previsto en el T-MEC y finalmente se examinan los cinco agregados la-borales adscritos a la embajada o al consulado de Estados Unidos en México, creados en la USMCA (Saldaña, 2021).

Ambos autores mencionados en párrafos anteriores coinciden en la necesidad de implementar nuevos procesos en el instrumento internacional analizado a efecto de garantizar derechos y obligaciones de los países signantes, entre los que destaca lo siguiente: derechos laborales, no derogación de la LFT en su totalidad, aplicación de leyes adaptadas al capítulo 23 del T-MEC, eliminación de violencia contra trabajadores, erradicación de trabajo forzoso y obligatorio, trabajadores migrantes, no discriminación, la conciliación como principal medio.

Las disposiciones laborales del T-MEC exigen la creación de instituciones clave financiadas por el gobierno de Estados Unidos y, sobre todo, México. Los asuntos relacionados con la implementación de la reforma laboral de México de 2019, la cual incorpora diversos elementos novedosos en torno a procesos de ratificación de contratos colectivos de trabajo y titularidad sindical, en la cual se prioriza el ejercicio de votación libre y secreto, ahora es oficio del Representante Comercial de Estados Unidos (United States Trade Representative, -USTR), afirma el gobierno de EUA que tiene el poder de monitorear los derechos laborales de México, lo que permite que el USTR actúe sin el consentimiento de México. Irónicamente, sindicatos de EUA están abogando por un “salario digno” para los obreros mexicanos para evitar o disminuir la desindustrialización. La imposición desde afuera de un mejoramiento en los salarios miserables es algo inimaginable para la oligarquía mexicana y las empresas transnacionales de EU con fábricas y minas en México (Cyphe, 2021).

Eliminación de las juntas de conciliación

Las juntas tienen su fundamento en nuestra carta magna en el cardinal 123 fracción XX que reza de la siguiente manera.

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno (Constitución, 2022).

Las juntas laborales presentan una inconformidad doctrinal, debido a que estas instituciones surge cuando el más alto tribunal a través de la jurisprudencia, les fija características y elementos que ella considera como indispensables para el legal funcionamiento de las juntas, actuando como fuente de derecho, debiendo ser el Poder Legislativo el que previera la estructura, organización, naturaleza y atribuciones de los recientes tribunales laborales, sin embargo, las juntas de Conciliación y Arbitraje tiene el atributo de autonomía,

esencialmente por cuatro razones: En primer lugar, por estar legalmente facultada para expedir su propio reglamento interior; en segundo lugar, por tener plena jurisdicción para emitir sus resoluciones, en tercer lugar, por tener imperio para ejecutarlas. Las bases legales del mencionado atributo, se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

Uno de los problemas que presentaban las juntas de conciliación estatal y federal eran el exceso de tiempo para dictar un laudo, posteriormente y en el marco de las negociaciones del T-MEC. México se vio en la necesidad de implementar una reforma a la ley federal del trabajo en 2019, en la que el eje central fue el cierre de estas autoridades laborales y a partir del 3 de octubre a primera hora, las Juntas de Conciliación y Arbitraje cerraron sus puertas y dejaron de recibir cualquier clase de trámite en todo México, sin embargo, es importante señalar que deben de resolver todos los juicios pendientes (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2022).

Nacimiento de los centros de conciliación

Ante las notables demandas sociales, al verse incrementado el rezago de expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y respecto a los retos económicos que afrontaba México en el año 2016 con las campañas presidenciales que acontecían en los Estados Unidos de América y ante la profunda amenaza que representaba el republicano Donald Trump de ganar las elecciones y cancelar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el expresidente Enrique Peña Nieto en fecha 28 de abril de 2016 envía una iniciativa con proyecto de Decreto con el cual propone reformar y adicionar diversas disposiciones al artículo 123 de la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), dando como consecuencia que en fecha 30 de Noviembre de 2022 mediante una publicación en el DOF se ordene suprimir las juntas de conciliación (DOF, 2022).

La STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) argumenta que una vez establecidas las reformas laborales del año 2019 en fecha 6 de enero del año 2020, los diputados y senadores expiden en el DOF (Diario Oficial de la Federación) la ley denominada Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a nivel nacional el 3 de octubre de 2022 entró en vigor la tercera etapa del nuevo modelo de justicia laboral en México. De esta manera, en las entidades federativas de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, comenzaron operaciones los centros de conciliación locales y federal, así como los tribunales laborales federal y locales.

Una de las principales características más representativas de los centros de conciliación es la aplicación de mecanismos de solución de conflictos entre las que destaca la conciliación, la cual se identifica como un mecanismo de solución consensuada, soportada en los principios de acceso a la justicia y autonomía de la voluntad de las partes que, con ayuda de un tercero imparcial y cualificado que se denomina

conciliador (López, 2019).

La conciliación como una etapa prejudicial y obligatoria antes de acceder al juicio ante los tribunales laborales se encuentra fundamentado en los artículos 684 A, 684 B, 684 C, 684 D, 684 e de la ley en la materia (LFT, 2019).

Ante la creación de los centros de conciliación y registro laboral ya sea de ámbito Estatal o Federal cobran su principal importancia pues antes de que las partes decidan acudir ante un tribunal laboral del poder judicial, deberán agotar una etapa prejudicial también denominada instancia conciliatoria (Salas, 2021).

Los legisladores se vieron en la necesidad de proponer e implementar el fundamento legal de los centros de conciliación y registro laboral, lo anterior tiene fundamento legal en el artículo 590 F de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales (LFT, 2019).

Los centros de conciliación tienen la función de conciliar, en caso de no suceder, dicho organismo emite la constancia de no conciliación tal como se hace constar en la tesis aislada número 2027076 sustanciada por los tribunales colegiados de circuito que a la letra reza.

Constancia de conciliación prejudicial. El tribunal laboral carece de facultades para calificar su legalidad con motivo de la competencia por razón de fuero (local o federal) del organismo que la expidió.

Hechos: Una trabajadora promovió juicio contra una persona moral de quien reclamó su reinstalación, así como el pago de prestaciones accesorias y otras autónomas, con motivo del despido injustificado del que dijo fue objeto. En atención al artículo 872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, adjuntó a su demanda una constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales al que correspondió conocer del asunto previno a la actora, entre otras cuestiones, para que exhibiera la constancia con la que acreditara que agotó el procedimiento de conciliación prejudicial en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Ante su incumplimiento, ordenó remitir el expediente al aludido centro federal para que se agotara la fase conciliatoria prejudicial; por ende, no admitió la demanda laboral y dejó a salvo los derechos de la operaria para que, una vez colmada la instancia conciliatoria

prejudicial en el orden federal, los hiciera valer en la vía judicial correspondiente.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el Tribunal Laboral carece de facultades para calificar la legalidad de la constancia de conciliación prejudicial, con motivo de la competencia por razón de fuero (local o federal) del organismo que la expidió.

Justificación: Es así, porque el procedimiento de conciliación prejudicial constituye un mecanismo alternativo de solución de conflictos con plena vigencia y trascendencia, y la constancia relativa es la evidencia concreta de que se dio a las partes la posibilidad de acceder a un dispositivo de justicia alternativo de solución del conflicto laboral. Además, de aceptarse que el Tribunal Laboral tiene facultad para examinar la legalidad de las actuaciones del organismo de conciliación con motivo de la competencia de éste, se contravendría el principio de celeridad del nuevo sistema de justicia laboral, que busca la tramitación y resolución con rapidez o prontitud, con la finalidad de otorgar una tutela expedita a los derechos reclamados.

De ese modo, lo actuado ante el Centro de Conciliación no puede servir de obstáculo para la tramitación del juicio correspondiente, menos si se tiene en consideración que, de acuerdo con el artículo 685 de la legislación obrera, el procedimiento laboral debe ser predominantemente oral y conciliatorio, por lo que las partes se encuentran en aptitud de conciliar en cualquier etapa del juicio. A lo anterior se añade que, de conformidad con el propio artículo 685 debe privilegiarse la finalidad de la conciliación sobre los formalismos procedimentales, por lo que basta que se haya obtenido una constancia de no conciliación expedida por un organismo de conciliación, para que se tenga por solventado el requisito del artículo 872, apartado B, fracción I, referido. (Seminario de la Federación, 2023).

Los centros pueden emitir la constancia de conciliación, no conciliación o en su momento celebrar convenio y dar por terminado el problema entre el patrón y el trabajador, sin embargo, para lograr una correcta conciliación los centros de conciliación deben de tener acceso a herramientas de naturaleza electrónica que garanticen que los procedimientos sean ágiles y efectivos, sin dejar de lado el gran papel del conciliador, ya que sus habilidades serán fundamentales para una correcta aplicación de la reforma laboral (Domínguez, 2022).

T-MEC. capítulo 23, reforma de la nueva ley federal del trabajo.

El capítulo 23.1 del T-MEC. aborda los siguientes temas:

- (a) La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) Abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de

las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;

(d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, 1 hora de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

Bureau of International Labor Affairs (Oficina de Asuntos Laborales Internacionales) señala en su página oficial lo siguiente “El T-MEC tiene las disposiciones laborales más sólidas de cualquier tratado comercial de los Estados Unidos. Además de las solicitudes en virtud del capítulo Laboral, el tratado incluye el innovador Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (RRM) para instalaciones específicas, que permite al Gobierno de los Estados Unidos emprender acciones de aplicación acelerada contra fábricas particulares que parezcan estar denegando a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva en virtud de la legislación mexicana (Bureau of International Labor Affairs, 2022).

Tratados Internacionales del trabajo y la libertad sindical en México.

Al momento de redactar el capítulo 23.1 del T-MEC los Estados participantes se vieron en la necesidad de tomar como precedentes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y lo podemos definir como un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Y uno de los convenios utilizados de la OIT para la redacción del T-MEC., es el convenio 87 y este a su vez habla sobre la libertad sindical la cual se encuentra plasmada en la constitución de la referida institución gubernamental (OIT, 2023).

La libertad sindical se vio protegida en la ley federal del trabajo y se ve reflejado en los siguientes cardinales:

Artículo 390 Bis. Se establece un procedimiento para garantizar que el sindicato que solicite negociar un contrato colectivo cuente con el respaldo de la mayoría de los trabajadores.

- Artículo 390 Ter. Se establece un procedimiento para garantizar que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por su sindicato previo a que éste sea depositado y entre en vigor (LFT, 2019).

Las negociaciones del T-MEC en el aspecto sindical se vio reflejado el conflicto entre el modelo productivo en GM-Silao y sus relaciones laborales, cuestión que permitió introducir el apartado de resultados donde se expone el proceso de legitimación del CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) que provocó la pérdida del monopolio representacional que asumía el “Sindicato Miguel Trujillo López” (SMTL) perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) (Juárez, 2022).

Las relaciones subordinadas y la correlación en el T-MEC y las reformas laborales: fueron para favorecer una relación más

envolvente y subordinada de la economía de México específicamente a la de Estados Unidos. Bajo esta hipótesis el propósito de este trabajo es analizar los primeros resultados en la impartición de justicia laboral, la libertad sindical (Ruiz, 2022).

Conclusiones

El T-MEC reemplaza al TLCAN en el ámbito del intercambio de comercio exterior y en un contexto secundario en México el T-MEC presionó al Estado mexicano adoptar nuevos mecanismos y procedimientos incluidos en la reforma laboral mexicana, dichas reformas podrían ayudar a facilitar la protección y la aplicación de los derechos laborales en el país. El capítulo laboral del T-MEC, el Protocolo y el Anexo 23-A refuerzan las obligaciones de México de establecer una forma de administrar la justicia laboral y la defensa de los derechos sindicales.

Una vez signado el tratado en referencia se analizó la eliminación de las juntas de conciliación y arbitraje debido a la inoperante aplicación de la justicia laboral, dicha problemática, las juntas de conciliación y Arbitraje presentaron otro problema que eran uniinstanciales, es decir, no admitían recurso alguno, ni impugnación ni apelación, sino que los laudos o cualquier acto de la autoridad laboral solo es atacable mediante el amparo directo, toda vez que no existe una jerarquía vertical en la autoridad laboral, y el Estado debe garantizar el sostenimiento de la autonomía de la función jurisdiccional en materia del trabajo y, por ende, favorecer a la celeridad del procedimiento.

Una vez eliminada dicha institución administrativa el Estado con apego al T-MEC determina la implementación de los centros de conciliación y registro laboral y los tribunales laborales, dichas instituciones tienen autonomía y deben de garantizar los procedimientos que den el derecho a las trabajadoras(es) a una justicia laboral expedita y con lo anterior lograr lo establecido en el cardinal 17 de la carta magna.

El T-MEC. busca mejorar la integración económica entre México, EUA, Canadá, y adaptar la legislación nacional en materia del trabajo para una mejor defensa de los derechos laborales y con lo anterior evitar la migración al país del norte. Las reformas laborales buscan defender la libertad sindical y mejorar las relaciones entre la parte empresarial y el trabajador, con el firme propósito de mejorar la productividad y la economía del país. Es importante señalar que la presente obra ayudará al lector a detallar un correcto análisis de la importancia del nuevo sistema de justicia laboral y sobre todo la importancia de los centros de conciliación y registro laboral ya que estos organismos tienen la función primordial de conciliar antes de llegar al litigio en los tribunales laborales.

En México se implementan los centros de conciliación y estos

tienen el objetivo de priorizar la conciliación, dichos organismos tienen su esencia en los medios o mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) son aquellos mecanismos que tienen por objeto solucionar los conflictos existentes entre las partes involucradas, de forma directa o a través del nombramiento de un tercero, que puede ser un mediador, el conciliador o el árbitro que coadyuve en la solución alterna de los conflictos.

La implementación del T-MEC en el ámbito comercial adquiere importancia por el intercambio de mercancías, sin embargo, en el aspecto laboral obligó al Estado mexicano a diseñar reformas enfocadas al aumento de salario mínimo, propuesta de la reforma de la reducción de la jornada laboral (Debate en el congreso), aumento de prestaciones en especial al aguinaldo, protección a la mano de obra local, todo lo anterior buscando reducir la desigualdad social y salarial. El T-MEC busca que el Estado implemente políticas enfocadas al sector social y económico.

Los autores analizados en el presente artículo coinciden en la necesidad de implementar nuevos procesos para la aplicación de la justicia laboral, libertad sindical, procesos de solución de controversias entre la parte patronal y la fuerza laboral, privilegiando la conciliación. Una correcta aplicación de los nuevos mecanismos ya mencionados ayudará a mejorar la impartición de justicia laboral y evitar malas prácticas de las juntas de conciliación al momento de resolver juicios.

Contribución de los autores

SIML, análisis y redacción.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Presentaciones previas

Ninguna.

Referencias

- Mansur, C. A. (2003). Mediación y conciliación en México: dos vías alternativas de solución de conflictos a considerar. Porrúa.
- Bureau of International Labor Affairs. (s/f). Recuperado de <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>
- Camacho J. I. (2022). El sistema de justicia laboral en México. Universidad Autónoma de Chiapas.
- Castellanos M. de L. (2022). libertad sindical en México. aplicación de los convenios 87 y 98 de la oit en relación con las obligaciones derivadas del t-mec. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654371>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, McGraw Hill, México, 2004.
- Cuadra J. G. (2002). Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia. Recuperado de: <https://ciarglobal.com/la-solucion-de-controversias-en-materia-laboral-en-el-t-mec/>
- Cruz O. (2020). La Solución de controversias en materia laboral en el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de América y Canadá, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Opiniones técnicas sobre temas de relevancia nacional, núm. 18.
- Cypher J. M. (2021) Reestructuración laboral en México frente al T-MEC. Vol. 14 No. 39.
- Domínguez V. M. (2022). La conciliación en el nuevo modelo de justicia laboral. México. Recuperado de <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/470/507>
- Haddad P. H. (2022). Nuevo modelo de justicia laboral en México: A un año de su implementación. Perfiles De Las Ciencias Sociales, (Especial). Recuperado a partir de <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209>
- Jiménez M. (2003). La constitución general de los estados unidos mexicanos y las juntas de conciliación y arbitraje. México. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1165/15.pdf>
- Juárez. B. (2021). El conflicto laboral nacional que se resolvió desde el plano internacional. México. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Silao-el-conflicto-laboral-nacional-que-se-resolvio-desde-el-plano-internacional-20210708-0143.html>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).
- López A. (2019). Calidad en proceso conciliatorio del Centro de Conciliación Americana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864012/29058864012.pdf>
- Morales J. A. (2023). Nuevo sistema de justicia laboral mexicano: el antes y el después de la reforma 2019. Querétaro, México. Recuperado de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1305/1631>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. Internacional. Organización Internacional del Trabajo Recuperado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm#:~:text=Supone%20el%20respeto%20del%20derecho,toda%20libertad%20y%20sin%20injerencia.
- Reynoso C. (s/f). La justicia laboral, retos y reflexiones. México. Sin nombre Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>
- Salas A.P. (2021). El Reto de los Nuevos Centros de Conciliación en Materia Laboral. Recuperado de <https://forojuridico.mx/el-reto-de-los-nuevos-centros-de-conciliacion-en-materia-laboral/>
- Saldaña J. M. (2021) Panel laboral general y mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas del T-MEC. Revista especializada en investigación jurídica. Año 5, núm. 9.
- Secretaría de Economía. (2023). Se firma el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). México. Secretaría de Economía Recuperado de <https://www.gob.mx/se/articulos/se-firma-el-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec>
- Secretaría de Gobernación. (2022). Acuerdo por el que se suprimen y determinan competencias territoriales de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se indican. México. Diario Oficial de la Federación Recuperado de

- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5672867&fecha=30/11/2022#gsc.tab=0
22. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Septiembre de 2023, Tomo V, página 5380
 23. Sosa J. F. (2023). La necesidad de convertir las juntas de conciliación y arbitraje en juzgados laborales. Sinaloa. Recuperado de <https://revistas.uas.edu.mx/index.php/JUS/article/view/96/105>
 24. Trans-Pacific Partnership. (2015) Recuperado de: https://www.sice.oas.org/tpd/tpp/tpp_s.asp
 25. Vázquez M. A. (2022). T- MEC- UMSCA: saldos, a dos años de vigencia. México. Revistas Unison Recuperado de <https://indiciales.unison.mx/index.php/Indicial/article/view/40/4>