

La reforma al sistema de justicia laboral y la reforma judicial: cinco acciones que garantizan su coexistencia

The reform of the labor justice system and the judicial reform: five actions that guarantee their coexistence

Sergio Javier Molina Martínez*

Resumen: El presente artículo analiza dos transformaciones institucionales recientes en México que inciden directamente en la administración de la justicia laboral: la Reforma del Sistema de Justicia del Trabajo y la Reforma del Poder Judicial de 2024. La primera, implementada entre 2017 y 2019 mediante reformas constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo, sustituyó el modelo tradicional basado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales especializados y centros de conciliación, además de fortalecer los derechos de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva. A pocos años de su implementación, la reforma ha generado resultados significativos, entre ellos la creación de tribunales laborales independientes, la consolidación de mecanismos de conciliación prejudicial y diversas medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales y el acceso a la justicia. Por su parte, la reforma judicial publicada en 2024 introduce cambios estructurales en el sistema judicial mexicano, entre ellos la elección popular de jueces, magistrados y ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este nuevo modelo institucional plantea desafíos importantes para la continuidad y consolidación de los avances logrados en materia de justicia laboral. En este contexto, el artículo propone cinco acciones orientadas a preservar la calidad y eficacia del sistema: la capacitación especializada de los jueces electos, el seguimiento de los compromisos internacionales derivados del T-MEC, la conclusión de los procesos aún pendientes en las antiguas juntas, el fortalecimiento presupuestario del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la consolidación de la cooperación con los órganos de inspección del trabajo. Estas medidas buscan asegurar que la transformación judicial contribuya al fortalecimiento de la justicia social y a la protección efectiva de los derechos laborales.

* Magistrado Federal, actualmente director general de la Escuela Nacional de Formación Judicial y Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Palabras clave: Justicia laboral; reforma judicial; libertad sindical; negociación colectiva; conciliación laboral; acceso a la justicia; justicia social.

Abstract: *This article analyzes two recent institutional transformations in Mexico that directly affect the administration of labor justice: the Reform of the Labor Justice System and the 2024 Judicial Reform. The first reform, implemented between 2017 and 2019 through constitutional amendments and reforms to the Federal Labor Law, replaced the traditional system based on Conciliation and Arbitration Boards with specialized labor courts and conciliation centers, while strengthening freedom of association, union democracy, and collective bargaining rights. Within a few years of implementation, the reform has produced important results, including the establishment of independent labor courts, the consolidation of pre-trial conciliation mechanisms, and measures aimed at improving labor conditions and access to justice. The second transformation, the judicial reform enacted in 2024, introduces structural changes in the Mexican judiciary, including the popular election of judges, magistrates, and Supreme Court justices. This new institutional framework raises important challenges for maintaining and consolidating the progress achieved in labor justice. In this context, the article proposes five actions designed to preserve the quality and effectiveness of the system: specialized training for newly elected labor judges, monitoring of international commitments arising from the USMCA, completion of pending cases before former conciliation boards, strengthening the Federal Center for Conciliation and Labor Registration, and improving cooperation with labor inspection authorities. These measures aim to ensure that judicial transformation contributes to strengthening social justice and the effective protection of labor rights.*

Keywords: *labor justice; judicial reform; freedom of association; collective bargaining; labor conciliation; access to justice; social justice.*

Sumario: 1 Introducción | 2 La Reforma Laboral y su alcance en beneficio de los derechos laborales | 3 La reforma judicial de 2024 y su vinculación en la impartición de justicia laboral | 4 Acciones para mantener la calidad de la justicia laboral | 5 Conclusión

1 Introducción

El Estado mexicano ha experimentado una serie de ajustes institucionales en diversos sentidos. La materia jurídica no es la excepción; una profunda reingeniería en sus estructuras muestran un rostro inusitado. Quisiera referirme a dos cambios íntimamente vinculados: la reforma al sistema de justicia laboral y la reforma judicial. El primer gran cambio del que se puede hablar -incluso el mayor en más de cien años en materia de justicia social por su gran calado, trascendencia y resultados tangibles en el ámbito social- es la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (RSJL o Reforma Laboral, en lo sucesivo) que se formalizó entre los años 2017 y 2019, mediante las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo (LFT), respectivamente (México, 2017, 2019).

El segundo, aún más reciente, que sacudió a toda la estructura de los poderes judiciales a nivel federal y en cada una de las entidades federativas. Se trata de la Reforma al Poder Judicial (RPJ) que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de septiembre de 2024, cuyo rasgo distintivo consiste en la elección de los titulares de los órganos jurisdiccionales por voto popular, esto comprende los niveles federal y local, desde los jueces de los estados hasta los integrantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (México, 2024b).

El presente trabajo pretende demostrar una íntima vinculación entre ambos cambios, su compromiso nacional y la gran responsabilidad internacional. En forma específica detalla los aspectos que deben mantenerse presentes para el éxito entre una y otra, especialmente en la búsqueda de la justicia social. Para tal efecto, primeramente, se destacarán las características y los avances de la Reforma haciendo alusión a la Reforma Laboral, destacando los beneficios en materia de justicia social que se han logrado, a pesar del corto tiempo que lleva de implementada dicha reforma.

Segundo, mediante el análisis de la RPJ, sobre la que se precisan algunas recomendaciones que pueden contribuir a dar continuidad a la gran transformación que se logró en materia de justicia laboral. En ese escenario, se delimitan y proponen cinco acciones que, se estima, abonarán al buen curso del respeto de los derechos laborales en el país, a la luz del cambio en el sistema general de justicia. Con esos resultados, se podrá estar en posibilidad de dar cumplimiento de los reclamos sociales históricos de largas décadas que se materializaron en

la RSJL, además de continuar con el cumplimiento de las obligaciones internacionales en la materia, como el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Al final, se expone un apartado de conclusiones donde se relatan aspiraciones de estos profundos cambios.

2 La Reforma Laboral y su alcance en beneficio de los derechos laborales

Antes de la reforma laboral la impartición de justicia estaba en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales, con un mecanismo de decisión tripartita (parte trabajadora, parte patronal y el gobierno). Además, los temas de registros sindicales mantenían un registro administrativo -en el ámbito federal- y materialmente jurisdiccional en la materia local.

Este modelo representó un momento histórico que pasó de la funcionalidad al retroceso. Para nadie es extraño el rezago de los expedientes, serias demoras en la impartición de justicia, falta de preparación de los responsables de juzgar, falta de presupuesto, simulaciones en materia de derecho colectivo del trabajo, la indebida utilización de la conciliación, entre muchas otras.¹

Ante tales circunstancias, el reclamo social llegó a niveles preocupantes, lo que se observó en el plano internacional tanto a nivel comercial, como en organismos multinacionales como la OIT. Ambos escenarios exigieron nuevos ajustes en la manera de observar la realidad laboral de nuestra nación.

Así, la idea de la RSJL se planteó a partir de tres grandes pilares que consistieron en:

- a) una conciliación prejudicial obligatoria, entendida como un método alternativo de solución de controversias;
- b) trámite judicial ante tribunales laborales especializados, supliendo a las juntas de conciliación; y,
- c) fortalecimiento de la materia colectiva del trabajo, mediante la

1 Un ejemplo concreto lo tenemos en el rezago del trámite de los expedientes laborales. A pesar de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dejó de recibir expedientes en el año 2019 para que se avocara exclusivamente a abatir su rezago, para el primer trimestre de 2025 aún existían 258,629 expedientes de asuntos individuales y 210 colectivos en trámite. Solo para materia federal véase: Plataforma Nacional de Transparencia (STPS; JFCA, 2025) (Ruta: Federación/Transparencia para el Pueblo/FED-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)/Estadísticas/Ejercicio 2025/1er trimestre).

consolidación de los derechos de libertad sindical, democracia sindical y libre negociación colectiva (Molina Martínez, 2023, p. 111 *et seq.*).

La reforma laboral, a pesar de los pocos años de su puesta en marcha y que fue implementada de manera escalonada, ha traído novedades para el pueblo de México. Gracias al compromiso de todas las autoridades laborales del país, en tan solo 4 años de su implementación, se ha logrado un rostro distinto en el mundo del trabajo (Martínez, 2025).

En algunos de los resultados que puntualmente se pueden mencionar encontramos:

- a) Tribunales laborales independientes y centros de conciliación en toda la república mexicana. Desde la primera etapa de implementación hasta el 31 de mayo de 2025 los Tribunales Laborales Federales han recibido 155,794 asuntos contenciosos (UIRMJL, 2025). Además, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) tiene presencia en los 32 estados de la república mexicana (CFCRL, 2025). A lo que deben sumarse los tribunales laborales y centros de conciliación locales. Acciones que han permitido tener, hasta el mes de abril de 2025, una tasa nacional de resolución en los centros de conciliación de 76.2%, en un plazo promedio de 24 días, y en Tribunales Laborales una resolución nacional de 54.6%, en un plazo promedio de 10.1 meses (STPS, 2025).
- b) El aumento histórico del salario mínimo. En el año 2018, el salario mínimo general consistía en \$88.36 pesos; para el año 2025 el salario mínimo general vigente es de \$278.80 pesos, esto es, se ha logrado un incremento en un 200% (CONASAMI, 2024).
- c) El aumento de los días de vacaciones. Pasaron de 6 días iniciales por año trabajado a 12 días iniciales por año trabajado, con sus consecuentes incrementos (México, 2022).
- d) Una mayor regulación de la tercerización en el empleo. Se establecieron reglas específicas que buscan inhibir prácticas evasivas de las obligaciones laborales y promueven el respeto de derechos inherentes a la seguridad social (STPS, 2021b).
- e) Disminución en la jornada laboral. Actualmente, se encuentra en discusión a través de foros públicos la reforma para disminuir de 48 a 40 horas la jornada máxima laboral semanal (Hernandez, 2025).

No obstante, aun con los grandes avances derivados de la implementación de la RSJL, persisten diversos temas en los que nos encontramos en vías de mejora, los cuales deben tener atención prioritaria. Por ejemplo:

- a) analizar el cumplimiento a las obligaciones internacionales contraídas en el T-MEC, para su revisión en el año 2026;
- b) fortalecer aquellos tribunales laborales locales y federales que han presentado un rezago;
- c) aumentar la equidad de género en directivas sindicales (González Nicolás; Rico Díaz, [2020]);
- d) erradicar el trabajo infantil (OIT et al., 2019); y,
- e) combatir la discriminación en el empleo.

Todos ellos, son ejes fundamentales del cambio social en México, en la búsqueda y consolidación del trabajo decente. En la medida en que los logremos, alcanzaremos la reivindicación de un sector importante de los derechos sociales, necesarios para una sociedad más justa.

3 La reforma judicial de 2024 y su vinculación en la impartición de justicia laboral

La reforma judicial de 2024, ha significado todo un cambio en la estructura para los poderes judiciales, federal y locales, con la creación de nuevas figuras e instituciones y desaparición de otras. En sí mismo es un tema complejo lleno de aristas, cada una de las cuales, demanda una aproximación amplia. Por lo que, en el presente espacio, nos concentraremos solamente en algunos de los aspectos más visibles con el objetivo de contar con algunas recomendaciones para dar continuidad a la RSJL, a nivel federal.

Esta reforma trajo consigo cambios sumamente importantes para todo el Poder Judicial; ahora, el sistema de impartición de justicia y de carrera judicial han sido completamente transformados para crear uno nuevo que, apenas comienza a desdoblarse y ejecutarse. Esencialmente, consiste en la extinción del Consejo de la Judicatura Federal a partir del 1 de septiembre de 2025, en el que en su lugar se crearán el Tribunal de Disciplina Judicial y el Órgano de Administración Judicial (México, 2024b).

Quizá, el cambio más notorio que introdujo la reforma judicial es la manera en que se eligen a las personas juzgadoras a cargo de los juzgados de distrito, los tribunales colegiados, de la SCJN, del Tribunal

de Disciplina y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, mediante el voto popular en procesos de elección organizados por el Instituto Nacional Electoral (INE).² Previo a la reforma, los titulares de los juzgados de distrito y de los tribunales colegiados accedían por carrera judicial, mediante concurso de oposición; mientras que, las personas ministras de la SCJN eran elegidas de la propuesta de una terna de la Presidencia de la República, con la ratificación del Senado.

En estas condiciones, en septiembre de 2024 inició el Proceso Electoral Extraordinario y el pasado 1 de junio de 2025, se llevaron a cabo las elecciones siguientes (INE, 2025b)³:

- a) 9 cargos de ministras y ministros de la SCJN;
- b) 2 cargos de magistraturas de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF);
- c) 15 cargos de magistraturas de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF);
- d) 5 cargos de magistraturas del Tribunal de Disciplina Judicial;
- e) 464 cargos magistraturas de Tribunales Colegiados de Circuito;
- f) 386 cargos de personas juzgadoras de Distrito.

Después de que se presentaron los resultados electorales al terminar la jornada electoral, se advierte que a nivel federal el 90% de las plazas de jueces laborales serán ocupadas por nuevos jueces. Esto es, solo 16 juezas y jueces que estaban en funciones en todo el país y que contendieron en las elecciones, continuarán en su cargo⁴.

De esta manera, la elección por voto popular de jueces, magistrados y ministros del Poder Judicial de la Federación, plantea un reacomodo institucional sin precedentes del que la materia del trabajo, desde luego que no ha quedado exenta. En el contexto de la justicia laboral, los aspectos y posibles riesgos, asociados a esta transformación, son particularmente sensibles si se considera que ese 90% correspondía a personas juzgadoras que fueron seleccionadas a través de concursos públicos de oposición, abiertos a cualquier persona abogada interesada.

Los jueces laborales federales fueron seleccionados a través de

2 Véase: Numeralia del Proceso Electoral Extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 (INE, 2025a).

3 Cabe aclarar que la participación en estas elecciones fue de entre el 12.57 % y el 13.32 %, según datos oficiales (INE, 2025c).

4 Se realizó un análisis respecto a las personas que ocupaban la titularidad del órgano judicial y las nuevas personas juzgadoras electas. Es estudio, se realizó a partir de la adscripción que se otorgó a las personas juzgadoras electas especializadas en materia de trabajo (OAJ, 2025).

convocatorias públicas, cursos especializados y exámenes teórico prácticos que permitieron conformar un cuerpo jurisdiccional con la aspiración permanente en la justicia social (Molina Martínez, 2021).

Este contexto, podría tener un ingrediente permeado en el reconocimiento de un modelo con una aspiración social, experiencia técnica y autonomía profesional para ejercer una de las funciones más complejas dentro del sistema judicial: la resolución imparcial de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo en una economía profundamente desigual y en la que, por tanto, es de primera necesidad equilibrar una visión técnica impregnada de justicia social.

Así, desde su instauración en 2019, el nuevo modelo de justicia laboral ha intentado superar las deficiencias de un sistema laboral distorsionado y alejado de las finalidades sociales fundamentales.

Como ya se destacaba previamente, la creación de tribunales laborales del Poder Judicial fue una medida orientada a fortalecer la independencia judicial en la materia y garantizar estándares mínimos de debido proceso y tutela judicial efectiva, en donde la profesionalización del personal jurisdiccional fue uno de sus pilares y una apuesta.

Sustituir a este capital humano mediante mecanismos de elección popular, se sintonizará a la perspectiva de legitimación social de la función judicial, donde nos lleva a encontrar soluciones que nos permitan un balance entre esa aspiración democrática y el sentido técnico que nos conduzca a la evolución social de nuestra sociedad desigual y desequilibrada. De no lograrse, tendríamos que suponer una posible zona de riesgos que deben ser visualizados para evitar alguna regresión.

Este no es un aspecto menor, si se considera que la justicia laboral, históricamente, ha sido un espacio de tensión entre intereses contrapuestos: por un lado, la defensa de los derechos sociales de los trabajadores; por otro, la necesidad de preservar la seguridad jurídica de los empleadores. De ahí la necesidad de planear escenarios y acompañar este cambio de paradigma con un conjunto de medidas a las que se debe dar una visión amplia de política pública, como se menciona más adelante.

En ese orden de ideas, el impacto de la RPJ en la materia laboral igualmente se proyecta a la dimensión competencial de los órganos, ya que los Tribunales Colegiados de Circuito conocen, en términos del artículo 35, fracción I, inciso d) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de laudos o resoluciones dictadas por juntas o tribunales federales o locales. Mientras que los jueces de distrito en

materia del trabajo también conocen de diversos actos en materia laboral, atendiendo a lo previsto en el diverso artículo 58 de la misma ley⁵.

De tal manera, las cargas de trabajo aún pendientes de desahogar y que serán asumidas por las nuevas personas titulares de la justicia federal no se limitan a la dimensión de legalidad, esto es, de dirimir la correcta aplicación de las leyes del trabajo en las disputas entre trabajadores y empleadores, sino que también comprenden la dimensión del amparo.

En efecto, a marzo de 2025, aún se encontraban en trámite 59,998 amparos directos, 4,255 amparos en revisión y 15,858 amparos indirectos que involucran actos reclamados a Juntas Federales y Locales.

Esa estadística muestra la existencia de un foco que demanda especial atención, y sin duda requerirá de un seguimiento puntual, en aras de evitar que lo alcanzado, pudiera llegar a salir de control generándose un límite que comprometa la viabilidad de la transformación de la justicia laboral y sus avances. Aspecto que, además, pudiera dar lugar inclusive, a reclamos internacionales por el incumplimiento de los compromisos contraídos al negociar el T-MEC (STPS, 2021a).

En este contexto, resulta prioritario fortalecer las capacidades institucionales del PJF para hacer frente al cúmulo de asuntos laborales que seguirán llegando a sus tribunales, tanto en sede ordinaria como

5 Artículo 58. Las y los Jueces de Distrito en materia de trabajo conocerán:

I. De los juicios de amparo que se promuevan conforme a la fracción VII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contra actos de la autoridad judicial, en las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de leyes federales o locales, cuando deba decidirse sobre la legalidad o subsistencia de un acto de autoridad laboral o de un procedimiento seguido por autoridad del mismo orden;

II. De los juicios de amparo que se promuevan contra leyes y demás disposiciones de observancia general en materia de trabajo, en términos de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

III. De los juicios de amparo que se promuevan en materia de trabajo, contra actos de autoridad distinta de la judicial;

IV. De los amparos que se promuevan contra actos de tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de el o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio;

V. De las denuncias por incumplimiento a las declaratorias generales de inconstitucionalidad emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de normas generales en materia de trabajo, en términos de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

VI. De las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México, 2024a).

constitucional. La exigencia no solo radica en la cantidad de asuntos, sino también en su complejidad jurídica, técnica y probatoria, toda vez que muchos de estos litigios derivan de prácticas laborales estructuralmente inequitativas que requieren un enfoque con perspectiva de derechos humanos y sensibilidad social.

De ahí que el perfil de quienes serán jueces y juezas en esta materia deba ajustarse a una nueva realidad, en la que no basta conocer el derecho positivo, sino también comprender las transformaciones sociales del mundo del trabajo en un entorno globalizado y digital.

Además, debe considerarse que la transición hacia el nuevo sistema laboral no ha sido homogénea en las entidades federativas, lo que implica que, en algunas regiones, los órganos jurisdiccionales enfrenten mayores dificultades operativas en la coordinación interinstitucional con los centros de conciliación.

La coexistencia de modelos antiguos y nuevos en distintas fases de transformación jurisdiccional plantea desafíos importantes en términos de armonización procesal, coordinación interinstitucional y uniformidad de criterios jurisdiccionales. En tal sentido, el papel de los Tribunales Colegiados de Circuito, Plenos Regionales y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será clave, no solo para resolver los medios de impugnación sino también para generar jurisprudencia orientadora que contribuya a unificar la interpretación del nuevo marco normativo. Su objetivo será que no se deje atrás los criterios novedosos que se han conformado en este nuevo sistema en la búsqueda de la justicia social.

Por otra parte, como se ha señalado, no puede perderse de vista que el T-MEC impone obligaciones vinculantes a México en materia de libertad sindical, negociación colectiva y acceso efectivo a la justicia laboral. La existencia de procedimientos de revisión a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del acuerdo comercial hace posible que deficiencias internas en la impartición de justicia puedan escalar hacia el ámbito internacional, afectando incluso temas de competitividad comercial del país. Por ello, el cumplimiento puntual y transparente de los compromisos asumidos no es solo un imperativo jurídico, sino también un componente esencial de la política económica y comercial del Estado mexicano que no puede ser ignorada⁶.

6 Esto de acuerdo con el texto del T-MEC en específico en lo relativo al tema laboral en el Anexo 23-A. Consultable en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>.

En consecuencia, la planeación estratégica de las judicaturas (federal y estatales) debe contemplar medidas específicas para continuar el fortalecimiento de la justicia laboral, entre ellas:

- a) la capacitación continua y especializada del personal jurisdiccional;
- b) el desarrollo de indicadores de desempeño adaptados al nuevo modelo;
- c) la implementación de mecanismos alternativos de solución de controversias laborales; y
- d) la promoción de buenas prácticas jurisdiccionales que faciliten el acceso efectivo a la justicia. Estas acciones deben ir acompañadas de un monitoreo constante que permita detectar restricciones, desajustes estructurales o deficiencias normativas que obstaculicen la consolidación del nuevo paradigma.

Finalmente, resulta indispensable garantizar que las personas juzgadoras actúen con independencia, imparcialidad y compromiso con la protección efectiva de los derechos laborales. La confianza en la justicia laboral federal dependerá, en última instancia, de la calidad de las resoluciones que se emitan, del trato digno que se brinde a las partes procesales y de la capacidad institucional para cumplir con los estándares internacionales en materia de trabajo decente y justicia accesible.

4 Acciones para mantener la calidad de la justicia laboral

El resultado que arrojó el proceso electoral para el nuevo SJL no es un asunto menor. Frente al escenario que se vislumbra es importante realizar acciones que permita seguir avanzando en el respeto y garantía de los derechos laborales, en donde todas las autoridades del país sigan colaborando. Para ello, se sugiere poner énfasis en cinco acciones generales que contribuirán a la consolidación y rescate de todo el sistema laboral, a partir de la experiencia del periodo de implementación de la RSJL. Estas acciones son las siguientes:

- a) Capacitación para los jueces laborales electos que se integran al sistema de justicia en materia de trabajo. *Se sugiere poner énfasis en su sensibilización, actualización y especialización sobre el sistema laboral actual.*⁷

⁷ Se debe de considerar todo el arduo trabajo que se desplegó en materia de capacitación

La capacitación de las personas juzgadoras que resulten electas para integrarse al sistema de justicia laboral debe constituir una prioridad institucional de primer orden.

El tránsito desde un modelo de selección meritocrático, basado en concursos públicos de oposición, hacia uno determinado por el voto popular podría implicar riesgos estructurales que solo podrán mitigarse mediante la instrumentación de programas de formación judicial exigentes, continuos y especializados. Esta propuesta se encuentra probada, ya que incluso el propio el sistema de justicia laboral al ser implementado en sus primeras etapas se nutrió con estos cambios. Recordemos que la materia laboral es la única en la que las personas operadoras y los titulares de los tribunales laborales provienen de la realización y aprobación de concursos de oposición abiertos. Es su momento, se impartió capacitación hasta el nivel de especialidad a cualquiera que deseara estudiar el nuevo modelo de impartición de justicia laboral.

Ahora, debe considerarse que la elección por sufragio no puede garantizar por sí misma la idoneidad técnica, frente a esta realidad debe reconocerse que el ejercicio de la jurisdicción laboral demanda habilidades y conocimientos específicos que no pueden improvisarse. Recordaremos que por años la capacitación estuvo alejada de los funcionarios judiciales laborales. Así frente a la aspiración de un acceso real a la impartición de justicia, debemos apostar por una formación integral.

Esta capacitación debe ir más allá de lo teórico o introductorio. Resulta así indispensable que los futuros jueces laborales comprendan a profundidad los fundamentos constitucionales del derecho del trabajo, los principios procesales novedosos, las reglas y técnica del juicio oral laboral instaurado por la reforma de 2017, así como los estándares internacionales en materia de libertad y democracia sindical, así como la negociación colectiva. Se requiere un enfoque integral que combine el conocimiento normativo con la práctica forense, la argumentación jurídica, la valoración probatoria en contextos de vulnerabilidad y la ética judicial.

En ese sentido, los programas de capacitación deben incluir módulos sobre:

- principios protectores del derecho del trabajo y justicia social;

universal para que se pudiera implementar la RSJL. Ver: Justicia Laboral. Selección, capacitación y formación de servidoras y servidores públicos (CJF, 2025).

- reglas probatorias aplicables a despidos, discriminación o acoso laboral;
- estudio de casos paradigmáticos;
- análisis de sentencias relevantes;
- audiencias simuladas y
- ejercicios de deliberación colegiada.

Asimismo, es indispensable incorporar una dimensión de sensibilización sobre las condiciones estructurales que mantuvieron por años amplios sectores de la clase trabajadora; en particular mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes o integrantes de pueblos indígenas.

Por otra parte, debe diseñarse una ruta de formación modular y escalonada que no se agote en una inducción inicial, sino que garantice actualización permanente como se ha venido realizando.⁸ Para ello, puede aprovecharse la infraestructura de formación ya existente en la Escuela Federal de Formación Judicial y las Escuelas Judiciales estatales, así como alianzas con universidades públicas, organismos internacionales especializados (como la OIT) y organizaciones de la sociedad civil con experiencia acreditada.

Cabe advertir que esta formación no solo es una condición para la eficacia procesal, sino también un requisito para la legitimidad institucional. Si las nuevas juezas y jueces laborales no están debidamente involucrados en el nuevo paradigma, se corre el riesgo de que se emitan resoluciones contradictorias, poco fundadas o contrarias a derecho, lo cual afectará la confianza ciudadana en el sistema. En contraste, una judicatura electa pero profesionalizada puede convertirse en un modelo híbrido que combine legitimidad democrática con excelencia técnica. Ambos aspectos no están disociados ni opuestos, por el contrario, merecen analizarse en conjunto y simultáneos.

En suma, la capacitación judicial debe ser entendida no como una concesión, sino como una exigencia constitucional, ética y operativa. Apostar por la formación sería de quienes tendrán en sus manos la protección de los derechos laborales es, sin duda, la vía más sólida para preservar la independencia judicial. Busquemos la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral y garanticemos que la elección popular no implique un retroceso en la calidad del servicio jurisdiccional; por el

⁸ El énfasis en la capacitación ha sido tal, que actualmente se encuentran conformadas las "Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo".

contrario, considerémoslo una oportunidad para enriquecerlo y ponerlo al servicio de la sociedad mexicana.

b) Dictar las medidas necesarias para que se dé seguimiento integral a las obligaciones contraídas por el T-MEC. Deben realizarse mesas de trabajo y análisis en las que se incluya a diversas voces.

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) incorporó, en su capítulo 23 y particularmente en el Anexo 23-A, compromisos específicos en materia laboral que vinculan a México con estándares internacionales. Los temas específicos son la libertad sindical, negociación colectiva y acceso efectivo a la justicia laboral. Estos compromisos no son únicamente declaraciones formales; implican la obligación de demostrar avances concretos, verificables y sostenibles en la implementación del nuevo modelo de justicia del trabajo. Por ello, resulta imperativo que el Estado mexicano, en todos sus niveles, dicte las medidas necesarias para garantizar un seguimiento integral a dichas obligaciones, de manera sistemática y transparente.

Este seguimiento no puede ser un ejercicio unilateral ni cerrado. Se requiere la creación de esquemas horizontales de diálogo constructivo que integren a todas las voces relevantes: autoridades laborales y judiciales, representantes del sector empresarial y sindical, académicos, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales. Debemos pensar en la instalación de mesas con funciones de espacios de diálogo, análisis, rendición de cuentas y diagnóstico colectivo, capaces de identificar avances, señalar riesgos, sugerir correcciones de rumbo y proponer buenas prácticas. La legitimidad de ese mecanismo dependerá, en buena medida, de su apertura, pluralidad y capacidad de incidir en la toma de decisiones públicas.

Adicionalmente, el seguimiento al cumplimiento del T-MEC debe traducirse en informes periódicos, indicadores de desempeño, evaluaciones independientes y mecanismos de alerta temprana frente a posibles regresiones. El objetivo no es solo cumplir con un compromiso internacional, sino consolidar un sistema laboral más justo, eficaz y transparente para las personas trabajadoras en México. En un contexto en el que los Mecanismos de Respuesta Rápida pueden activarse ante denuncias de incumplimiento (Molina Martínez, 2024), mantener una política laboral coherente con los compromisos del T-MEC no solo es una exigencia jurídica, sino también una necesidad estratégica para preservar la competitividad del país y la confianza en sus instituciones de cara a lo que será la revisión de dicho tratado en 2026.

c) Ejecutar diversas acciones para la terminación de los juicios que

se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Recordemos que no hay justicia de diversos niveles, la justicia que aún imparten las Juntas repercute en la percepción que tiene el pueblo sobre si el Estado cumple con su labor de garantizar el respeto de sus derechos, sobre todo de los laborales (STPS; JFCA, 2025).

La conclusión ordenada y expedita de los juicios aún en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una tarea urgente e ineludible para garantizar la legitimidad del nuevo sistema de justicia laboral. A pesar de que las Juntas ya no reciben nuevos asuntos desde la entrada en vigor del modelo judicial en las entidades federativas, miles de expedientes siguen pendientes de resolución bajo el esquema anterior.

La prolongación indefinida de estos casos no solo afecta directamente a las personas trabajadoras y empleadoras involucradas, sino que debilita la percepción pública sobre la capacidad del Estado para cumplir con su deber de garantizar una justicia pronta y eficaz. En el fondo la sociedad no logra distinguir ámbitos de competencia ni del anterior o del nuevo modelo. (una clara muestra de ello se encuentra en la materia penal, en la que, a pesar de casi diez años de plena implementación de un esquema adversarial, las inercias institucionales que vienen desde el sistema inquisitivo no han permitido que la población identifique a plenitud las implicaciones del cambio procesal).⁹

El sistema de justicia laboral no puede fragmentarse en una justicia “de primera” y otra “de segunda” dependiendo del órgano que resuelve. La coexistencia de dos sistemas con estándares tan dispares — uno judicializado, oral, con jueces especializados; otro, administrativo, tripartito y formalista — genera una disonancia institucional que erosiona la credibilidad del aparato de justicia en su conjunto. Por ello, es indispensable implementar acciones específicas para depurar, resolver y cerrar los expedientes de las Juntas, tales como la conciliación de asuntos, la reasignación temporal de recursos humanos capacitados, el establecimiento de metas de desahogo progresivo, la priorización de casos con mayor antigüedad y el monitoreo puntual del cumplimiento de dichas metas.

Más allá de la eficiencia operativa, está en juego la confianza ciudadana en la plena transición hacia un nuevo paradigma de justicia del trabajo. Si los casos que permanecen en las Juntas se eternizan o

9 Quintino Zepeda (2019), en *Teoría del Delito en el Código Nacional de Procedimientos Penales*, refiere que (parafraseando) la inercia institucional heredada del esquema inquisitivo ha impedido que la ciudadanía comprenda cabalmente el alcance y las consecuencias del cambio procesal.

se resuelven sin calidad, el mensaje que se transmite a la población es que el cambio institucional ha sido incompleto o ficticio. En contraste, si se logra concluir esta etapa con responsabilidad, celeridad y sentido de justicia, se enviará una señal clara de compromiso con los derechos laborales y se fortalecerá el puente de legitimidad entre el sistema que concluye y el que está en consolidación.

d) Se proponga incremento en la asignación de recursos presupuestales para fortalecer la estructura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La reducción que tuvo en la asignación de recursos para este año fue dramática (Martínez, 2024a, 2024b; Fuentes, 2024). Debemos apostarle a la resolución de los conflictos por medios que no son los judiciales y son más adecuados al tipo de conflicto.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) es uno de los pilares fundamentales del nuevo modelo de justicia laboral en México. Su diseño que parte de la Constitución responde a una visión moderna del conflicto del trabajo, que privilegia la solución temprana, la conciliación profesional y el fortalecimiento de la democracia sindical. Sin embargo, a pesar de su importancia estratégica, el CFCRL ha enfrentado en 2025 un recorte presupuestal significativo que pone en riesgo la continuidad y efectividad de algunas de sus funciones. Esta situación es inquietante, ya que sin una estructura sólida, con personal capacitado y medios materiales suficientes, la operación del sistema laboral entero se ve comprometida. Siempre será necesario considerar una inversión y no un gasto la operación de un módulo que apuesta a los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC).

Apostar por la conciliación como medio primario para la solución de conflictos laborales no es solo una medida de descongestión judicial, se convierte en un acto de racionalidad institucional y de una pluralidad en la posibilidad de solucionar conflictos. Recordemos el basto uso de recursos públicos, costos y tiempo de los litigios. Los mecanismos alternativos de solución de controversias, no adversariales como lo es la conciliación prejudicial obligatoria, ofrecen una vía más ágil, menos costosa y culturalmente más acorde con la realidad de muchas relaciones laborales en México. No obstante, su éxito depende directamente de que el Centro cuente con conciliadores bien formados, instalaciones dignas, sistemas tecnológicos adecuados y una cobertura territorial suficiente y ágil para atender a todas las personas que lo requieran.

El presupuesto asignado al CFCRL debe entenderse como una inversión. Fortalecer este órgano es garantizar que más conflictos se resuelvan antes de llegar a juicio, que los registros sindicales y de contratos colectivos sean confiables y transparentes, y que se consolide una cultura de legalidad en el mundo del trabajo. En el contexto actual de transición institucional y de cambio en el modelo de designación judicial, contar con un CFCRL robusto puede ser la diferencia entre el éxito o el estancamiento del nuevo sistema laboral. En consecuencia, resulta indispensable que el Congreso y las autoridades hacendarias prioricen su financiamiento como parte de una estrategia nacional para consolidar los avances en justicia del trabajo.

Esto sin dejar de mencionar a los centros de conciliación local, algunos de los cuales mantienen deficiencias en su esencia y su estructura que merecen su estudio separado, lo que escapa de los fines del presente estudio.

e) Se impulse la colaboración con la Inspección del Trabajo. Todas las autoridades laborales deben vincularse con las actividades que realiza esta importante área que permitiría detectar irregularidades al interior de los centros de trabajo para que estos sean subsanados en favor de las trabajadoras y trabajadores del país (STPS, 2024).

Por último, debe impulsarse decididamente la articulación de la justicia laboral con la función inspectiva del Estado. La inspección del trabajo representa la primera línea de defensa frente a las violaciones a los derechos laborales en los centros de trabajo. Una coordinación efectiva entre jueces, conciliadores, inspectores, procuradurías de la defensa del trabajo y registros sindicales puede generar sinergias virtuosas que trasciendan la lógica reactiva del juicio y permitan una política laboral preventiva y transformadora. La creación de canales institucionales de colaboración intergubernamental contribuirá a detectar patrones de violación, sancionar prácticas ilegales y construir un entorno laboral más justo y equitativo.

La inspección del trabajo es una de las herramientas más potentes — y frecuentemente subutilizadas — del Estado para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en los centros de trabajo. Su función preventiva, fiscalizadora y orientadora permite detectar condiciones de riesgo, prácticas discriminatorias, omisiones contractuales o violaciones sistemáticas a la normatividad laboral, sin necesidad de que las personas trabajadoras deban recurrir, de inicio, a los

tribunales.¹⁰ Por ello, se insiste, impulsar una colaboración activa entre la inspección del trabajo y las instancias jurisdiccionales, conciliadoras y registrales del sistema laboral es una estrategia clave para fortalecer integralmente la protección de los derechos laborales.

Esta articulación debe contemplar mecanismos institucionalizados de intercambio de información, derivación de casos, coordinación de visitas y seguimiento a las recomendaciones. La detección de irregularidades por parte de los inspectores puede alimentar procesos de conciliación más informados, fortalecer expedientes judiciales, alertar sobre prácticas antisindicales y contribuir a construir perfiles de riesgo sectorial o regional. Además, en el contexto de la implementación del nuevo modelo de justicia del trabajo y los compromisos del T-MEC, la inspección adquiere una relevancia aún mayor, pues se convierte en un insumo crucial para demostrar el cumplimiento de los estándares internacionales en materia laboral.¹¹

Fortalecer esta colaboración no implica únicamente un mandato legal, sino un compromiso institucional compartido. Las autoridades del trabajo deben reconocer que la inspección no es un actor subordinado, sino un socio estratégico en la garantía de condiciones laborales dignas. Esto requiere voluntad política, protocolos claros de actuación conjunta, inversión en la formación de los inspectores y la consolidación de sistemas de información interoperables. En última instancia, un sistema laboral verdaderamente eficaz es aquel en el que las personas trabajadoras encuentran protección incluso antes de que el conflicto llegue al ámbito de conciliación o al judicial, y la inspección del trabajo es el primer eslabón de esa cadena de garantía.¹²

5 Conclusión

Definitivamente las dos reformas expuestas, la RSJL y la RPJ, han generado grandes cambios, en la estructura organizacional de impartición de justicia. Mientras la primera ya cuenta con datos concretos de los buenos resultados que ha logrado; la segunda nos tiene a la expectativa,

10 Esto a la luz del texto normativo previsto en la *Ley Federal del Trabajo* en el artículo 540 de la fracción I a la V y en el capítulo V de la misma ley en comento.

11 Lo anterior previsto en el capítulo 23 del T-MEC en el cual específicamente en los artículos 23.5 inciso 2 b, 23.12 inciso 5 h y 23.13 inciso 6 a.

12 Tal como se prevé en el convenio sobre la inspección del trabajo de 1947 de la OIT (núm. 81) y el convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) los cuales no ha ratificado México.

la que se irá despejando conforme se vayan desempeñando las nuevas personas juzgadoras y las nuevas instituciones.

Debe fomentarse el diálogo y encuentros que permitan acercar posiciones y modular la manera en que continuará el progreso del sistema de justicia laboral en México. Las propuestas aquí planteadas tienen un fuerte sustento, ya que derivan de la experiencia y los datos medibles que han arrojado los primeros años de vida de la RSJL.

Ahora los tiempos han cambiado, la manera en la que es dirigida la política laboral en el territorio nacional se ha construido a través de la suma de esfuerzos y colaboración de todos los órganos de gobierno. Las nuevas instituciones laborales dan fe de los logros y avances que se han realizado para observar el fenómeno laboral en el país.

Es en ese sentido que la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral enfrenta hoy un momento decisivo, pues a la complejidad inherente al proceso de implementación de la Reforma de 2017, se suma ahora la nueva panorámica generada por el reemplazo de la mayoría las personas juzgadoras seleccionadas por concursos abiertos de oposición, por las personas electas a través de mecanismos de elección popular. En este contexto, se vuelve de especial relevancia adoptar oportunamente un conjunto de acciones concretas que permitan proteger lo avanzado, corregir rezagos históricos y prevenir retrocesos que comprometan la calidad, imparcialidad y eficacia de la justicia del trabajo.

La capacitación de las personas juezas laborales electas no solo es una medida prudente, sino una exigencia constitucional y ética. Garantizar que quienes resulten elegidas cuenten con conocimientos técnicos, sensibilidad social y dominio del sistema procesal laboral es condición necesaria para preservar la calidad jurisdiccional y la confianza ciudadana. De igual forma, dar seguimiento integral a los compromisos asumidos por México en el marco del T-MEC requiere voluntad institucional, diálogo plural y mecanismos permanentes de evaluación, pues de ello depende no solo el cumplimiento internacional, sino también la credibilidad interna del nuevo sistema.

Asimismo, cerrar con responsabilidad el ciclo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una obligación institucional que no puede posponerse. La justicia que aún se imparte bajo ese modelo repercute directamente en la percepción ciudadana sobre la eficacia del Estado en su conjunto. Paralelamente, resulta indispensable fortalecer presupuestalmente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, órgano que da viabilidad operativa a la nueva cultura de legalidad

sindical. Finalmente, impulsar la colaboración con la inspección del trabajo permitirá construir un sistema más preventivo, coordinado y eficaz, en el que las irregularidades puedan detectarse y corregirse oportunamente, sin necesidad de judicialización masiva.

En suma, los cinco ejes aquí desarrollados deben ser entendidos como parte de una estrategia integral de Estado para consolidar la justicia laboral. No se trata de medidas aisladas, sino de componentes interdependientes de un mismo compromiso: garantizar que el derecho al trabajo digno cuente con un sistema de tutela robusto, profesional, accesible y centrado en las personas. La elección popular de jueces no debe ser pretexto para debilitar ese sistema; por el contrario, debe convertirse en un punto de inflexión para fortalecerlo con mayor responsabilidad, transparencia y visión de futuro.

Referencias

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCRL). *Trámites y servicios. Sedes*. Ciudad de México: CFCRL, 2025. Disponible en: <https://centrolaboral.gob.mx/mapa-sedes/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CONASAMI). *Tablas de salarios mínimos generales y profesionales. Gobierno de México*, Ciudad de México, 4 dic. 2024. Disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>. Acceso en: 24 mar. 2026

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL (CJF). *Justicia Laboral. Selección, capacitación y formación de servidoras y servidores públicos*. México: CJF, 2025. Disponible en: <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=justiciaLab>. Acceso en: 24 mar. 2026.

FUENTES, Manuel. Una justicia laboral que se mutila no sirve. *La Silla Rota*, Ciudad de México, 3 dic. 2024. Disponible en: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2024/12/3/una-justicia-laboral-que-se-mutila-no-sirve-512830.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés, RICO DÍAZ, Alma Clarisa. *Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos*. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert en México, [2020]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17370.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

HERNÁNDEZ, Gerardo. Jornada laboral de 40 horas: lo que se ha propuesto (hasta ahora) para alcanzarla. *El Economista*, Ciudad de México, 1 jul. 2025. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/jornada-laboral-40-horas-propuesto-alcanzarla-20250701-766048.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). Central Electoral. *Porcentaje de participación ciudadana en la Jornada Electoral del PEEPJF 2024-2025 está entre el 12.57 % y el 13.32 %*. Ciudad de México: INE, 2025c. Disponible en: <https://centralectoral.ine.mx/2025/06/02/porcentaje-de-participacion-ciudadana-en-la-jornada-electoral-del-peepjf-2024-2025-esta-entre-el-12-57-y-el-13-32/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). *Elección del Poder Judicial 2025*. Ciudad de México: INE, 2025b. Disponible en: <https://ine.mx/cargos-pj-2025/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). *Numeralia del proceso electoral extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025*. Ciudad de México: INE, 2025a. Disponible en: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/178861/Numeralia-PJF-2024-2025.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. México obtiene buena calificación de la Comisión de Expertos de la OIT por cambios en materia laboral. *El economista*, Ciudad de México, 11 feb. 2025. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/mexico-obtiene-buena-calificacion-comision-expertos-oit-cambios-materia-laboral-20250211-745908.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. Presupuesto de Egresos 2025 da golpe al nuevo modelo laboral. *El Economista*, Ciudad de México, 15 nov. 2024a. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/presupuesto-egresos-2025-da-golpe-nuevo-modelo-laboral-20241115-734482.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. Propuesta de presupuesto para el CFCRL revierte 6 años de transformación del mundo del Trabajo. *El Economista*, Ciudad de México, 17 nov. 2024b. Disponible en: <https://>

www.economista.com.mx/empresas/propuesta-presupuesto-cfcr-revierte-6-anos-transformacion-mundo-trabajo-20241117-734592.html. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 24 feb. 2017. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 20 dic. 2024a. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745906&fecha=20/12/2024#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 1 mayo 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma del Poder Judicial. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 15 sept. 2024b. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15/09/2024#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 27 dic. 2022. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675889&fecha=27/12/2022#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. *Cambio social y justicia laboral en México*. Ciudad de México: Ed. Porrúa, 2023.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier (coord.). *Acciones de capacitación*

para el nuevo sistema de justicia laboral. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2021. E-book. Disponible en: <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788413781891>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. *La otra reforma laboral en México: el mecanismo laboral de respuesta rápida del T-MEC y el nearshoring*. Ciudad de México: Ed. Porrúa, 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE); ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM); FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF). *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*. Ginebra: OIT; OCDE; OIM; UNICEF, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_716932.pdf. Acceso en: 24 mar. 2026.

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL (OAJ). Adscripción de las personas electas en el proceso electoral extraordinario a diversos cargos del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 [...]. Ciudad de México: OAJ, 2025. Disponible en: <https://www.oaj.gob.mx/2025/adscripciones.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

QUINTINO ZEPEDA, Rubén. *Teoría del delito en el código nacional de procedimientos penales*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2019.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Compromisos laborales derivados de tratados comerciales internacionales. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 17 mar. 2021a. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/compromisos-laborales-derivados-de-tratados-comerciales-internacionales>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS); JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (JFCA). Carpeta de dirección: marzo, 2025. *Plataforma Nacional de Transparencia*, Ciudad de México, 2025. Disponible en: <https://consultapublicamx>.

plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#tarjetaInformativa. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Protocolos de Inspección. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 3 mayo 2024. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Reforma en materia de subcontratación. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 26 mayo 2021b. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). *Reforma Laboral*. Ciudad de México: STPS, 2025. Disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

UNIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (UIRMJL). *Estadística. Estadística de los Tribunales Laborales Federales*. Ciudad de México: UIRMJL, 2025. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/paginas/estadisticaTribunalesLaboralesFederales.htm>. Acceso en: 24 mar. 2026.