

Apuntes para la implementación de la reforma laboral en el poder judicial de la Ciudad de México

Gladys Fabiola Morales Ramírez*

Resumen:

Entre los cambios introducidos con la reciente reforma laboral se encuentra la incorporación de juzgados especializados en materia del trabajo en los poderes judiciales, a los que corresponde superar los obstáculos en el acceso a la justicia que provocó la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este artículo se plantean recomendaciones sobre el diseño institucional de los juzgados laborales que se instalarán en la Ciudad de México durante el 2022, a partir de un estudio exploratorio de las características de los conflictos individuales registrados en la Junta Local de 1991 a 2019 y las tendencias en la resolución de estos.

Abstract:

Among the changes introduced with the recent labor reform is the incorporation of specialized courts judicial in labor matters in the judicial powers, that are responsables of overcoming the obstacles in access to justice that caused the extinguish of the Juntas de Conciliación y Arbitraje. This article makes recommendations on the institutional design of the labor courts that will be installed in Mexico City during 2022, based on an exploratory study of the characteristics of the individual labor conflicts registered in the Junta Local from 1991 to 2019 and the trends in the resolutions.

Sumario: Introducción / I. Metodología / II. Radiografía de la justicia laboral en la Ciudad de México (1999-2019) / III. Conclusiones y recomendaciones / Fuentes de consulta

* Maestra en Derecho por la División de Estudios de Posgrado en Derecho de la UNAM; Subdirectora de Investigación en el Instituto de Estudios Judiciales del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Introducción

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto de reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución, que informaba la desaparición progresiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para trasladar la responsabilidad de resolver las controversias laborales al Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales estatales.¹ Dos años después, el primero de mayo de 2019, la Cámara de Senadores aprobó una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo y otras normas de previsión social,² sentando las bases para la implementación del nuevo modelo de justicia laboral que en la conciliación previa a cargo de los Centros de Conciliación y Registro Sindical y la de un procedimiento en manos las instancias judiciales.

La incorporación de juzgados laborales al poder judicial representa uno de los episodios más relevantes en la historia reciente de la justicia mexicana y es la responsabilidad más importante que ha enfrentado la judicatura desde la entrada en vigor del sistema penal acusatorio en 2018. Los antecedentes de reforma laboral se remontan a la 104 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en 2015, donde el representante de los Estados Unidos de Norteamérica y otros integrantes de la comunidad internacional manifestaron sus preocupaciones sobre el funcionamiento las Juntas de Conciliación y Arbitraje mexicanas.³ Al año siguiente, el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM)⁴ realizaron un diagnóstico sobre la impartición de justicia laboral mexicana donde conclu-

¹ El artículo segundo del *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* estableció el plazo de un año para que el Congreso de la unión y las legislaturas locales realizaran las adecuaciones legislativas pertinentes. Sin embargo, como puede advertirse, las reformas a la Ley Federal del Trabajo y otras normas laborales demoraron poco más de un año en ser aprobadas.

² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado el 1 de mayo de 2019 en el *Diario Oficial de la federación*.

³ Cfr. OIT, “Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del trabajo. 105ª reunión, mayo-junio de 2016)”.

⁴ Cfr. CIDE, “Diálogos Por La Justicia Cotidiana. Diagnósticos Conjuntos y Soluciones”.

yeron que los problemas son resultado del funcionamiento deficiente de los tribunales (Junta federal, Juntas locales y tribunales federales especializados en materia del trabajo) y de las propias prácticas de los justiciables, sobre todo los sindicatos. Los académicos, servidores públicos y representantes de la sociedad civil que participaron en los Diálogos por la Justicia Cotidiana (2016) coincidieron en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen serios retrasos en la emisión de notificaciones y exhortos, la duración de las audiencias provoca demoras en el trámite de las controversias, los perfiles del personal no están definidos y tampoco se cuenta con un sistema de carrera; además, se registran criterios discrepantes entre las instancias laborales y no existen mecanismos transversales para impulsar el cumplimiento de los laudos. Aunque en este diagnóstico no se planteó que la única solución posible era la desaparición de las Juntas,⁵ al gestarse la reforma constitucional de 2017, el Ejecutivo federal y los legisladores coincidieron en que la estrategia más adecuada para mejorar las condiciones de la justicia laboral era trasladar la responsabilidad de resolver los conflictos obrero-patronales a los poderes judiciales estatales y al Poder Judicial Federal.

Las expectativas puestas sobre la Judicatura son enormes. Lo que más preocupa a los expertos es que los poderes judiciales logren garantizar el acceso a la justicia pronta y expedita, dejando atrás los procesos lentos, corrupción, desigualdad y renuncia de derechos fundamentales asociados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁶ Esto en un contexto donde la economía mexicana reporta bajas tasas de crecimiento y las instituciones públicas enfrentan importantes recortes presupuestarios, derivado de la política de austeridad del gobierno federal. El propósito de este artículo es ofrecer algunas recomendaciones para la instalación, organización y funcionamiento de los futuros juzgados laborales en la Ciudad de México, a partir del análisis retrospectivo de los problemas que provocaron el fracaso de las juntas de conciliación en esta entidad.

⁵ Los integrantes de la mesa laboral plantearon revisar de manera “seria, documentada y rigurosa” el diseño de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para proponer soluciones a fondo, en particular la eventual incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. *Cfr.* CIDE, “Informe de Resultados de los Foros de Justicia Cotidiana”.

⁶ En la exposición de motivos de la reforma de 2019 en materia del trabajo y seguridad social se señala que el rezago y otros problemas que caracterizan a las Juntas son consecuencia de la simulación y la corrupción, tanto de líderes sindicales como de los funcionarios. *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5188-II, jueves 3 de enero del 2019.

En cuanto a su organización, el artículo se divide en cuatro apartados, incluyendo esta introducción. El segundo apartado corresponde al diseño metodológico de la investigación, los objetivos, fuentes de información y las estrategias analíticas. Los resultados del estudio empírico se exponen en el tercer apartado, comenzando con las características de los conflictos individuales del trabajo planteados ante la Junta local y continuando con las tendencias en la resolución de los procedimientos laborales. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral en la Ciudad de México.

I. Metodología

Esta investigación se desarrolló a partir de un estudio de corte exploratorio de la experiencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. La decisión de enfocar el estudio en esta entidad responde a que sus características hacen que no sea comparable con otros estados de la República. En la clasificación de Gerring,⁷ la Junta local de la Ciudad de México tiene los rasgos de un caso extremo, ya que el número de asuntos que se registran anualmente supera, por mucho, las cifras reportadas en otras entidades,⁸ incluso en toda Latinoamérica, con al menos 25,000 expedientes activos y 5,000 casos ingresados por año. A nivel nacional, en los últimos 28 años, esta Junta ha concentrado 44% de los conflictos colectivos del trabajo y 17% de los asuntos de naturaleza individual (INEGI, 2019). En el aspecto institucional, la Junta local es uno de los órganos de impartición de justicia laboral más sólidos del país, integrada por un total de 20 juntas especializadas por ramas de la industria y/o servicios y un amplio número de funcionarios públicos, entre asesores del presidente, presidentes de las juntas especiales, dictaminadores, conciliadores, asistentes administrativos y personal operativo. Por estas razones, consideramos que la implementación de la reforma laboral en la Ciudad de México amerita un tratamiento específico.

La evaluación del desempeño de la justicia laboral en la capital del país se concentró en los conflictos individuales del trabajo, que representan 97% de

⁷ Cfr. John Gerring, *Case Study Research: Principles and Practices*.

⁸ De acuerdo con el INEGI, “Informe sobre Relaciones laborales de jurisdicción local”, entre 1991 y 2018 la Junta local tramitó 44% de los conflictos colectivos y 17% de los conflictos individuales registrados a nivel nacional.

los asuntos registrados desde 1991 a 2019⁹ y tienen rasgos que los distinguen de los conflictos de naturaleza colectiva, que ameritan ser analizados en un estudio posterior. En cuanto al proceso de investigación, éste se desarrolló en dos etapas. En la primera, se identificaron los problemas que enfrenta actualmente la justicia laboral en esta entidad, con el análisis de fuentes documentales y la información empírica proporcionada directamente de los actores que intervienen en el trámite de los conflictos obrero-patronales. Después de revisar minuciosamente el marco normativo en materia del trabajo para registrar los cambios institucionales introducidos con las reformas de 2017 al 2019, realizamos una serie de entrevistas semiestructuradas con académicos, abogados laboristas y personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Empleando un muestreo intencional, en las primeras semanas del mes de junio de 2019 se condujeron un total de once entrevistas. El instrumento se integró por trece preguntas, que pueden clasificarse en cuatro rubros: 1) retos para la implementación efectiva de la Reforma laboral, 2) buenas prácticas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que podrían ser retomadas por los juzgados laborales; 3) diseño institucional y organización de los juzgados laborales; y 4) perfil del juez laboral y el personal que integrará los juzgados especializados en materia del trabajo. Posteriormente, con apoyo del personal de la Junta, realizamos un ejercicio de observación no participante en las juntas especiales 6, 8, 18, 19 y 20.¹⁰ Esta visita nos permitió observar las condiciones en las que opera la Junta local, desde su infraestructura, la excesiva carga de trabajo y los tiempos que deben esperar los peticionarios y sus representantes legales para que les asignen fecha de audiencia.

En una segunda etapa, la Comisión de Derecho Laboral del Tribunal Superior de Justicia convocó a las personas entrevistadas y otros expertos(as)

⁹ El informe sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI señala que entre 1991 y 2019 se registraron un total de 741,825 conflictos laborales en la Ciudad de México, de los cuales 97% fueron de carácter individual y 3% colectivos. Esta tendencia se alteró levemente en los últimos seis años, ya que el número de conflictos colectivos disminuyó al 1%. Entre 2014 y 2019 se registraron 184,824 conflictos individuales y 2051 conflictos de carácter colectivo en la Ciudad de México, sumando un total de 186,875.

¹⁰ La visita a la Junta local se realizó el 13 de noviembre de 2019. Dentro del equipo contamos con la presencia de la Magistrada por ministerio de ley Lidia Barrera Santiago, entonces presidenta de la Comisión institucional para la implementación de la Reforma Laboral. Agradecemos su apoyo, los comentarios y la información compartida durante la redacción de este artículo.

a participar en las “Mesas de diálogo sobre la implementación de la reforma constitucional en materia de justicia laboral en la Ciudad de México”. El objetivo de estas mesas fue profundizar sobre los temas que generaron controversia entre las y los integrantes de la Comisión, permitiéndoles consultar directamente a los expertos y expertas, aclarar dudas y obtener información adicional para tomar decisiones sobre el diseño institucional de los futuros juzgados laborales. Durante los meses de agosto y octubre de 2019 se celebraron cuatro mesas de diálogo integradas por tres personas expertas en materia laboral con diferentes perfiles —abogados, académicos y funcionarios de la junta local—, un representante de la Comisión que fue responsable de guiar el debate y un relator(a) que se encargó de registrar las opiniones más relevantes, los puntos debatidos y las conclusiones alcanzadas.¹¹ Las opiniones expresadas en estas mesas se transcribieron y, posteriormente, fueron analizadas con el programa “Atlas ti”, para identificar puntos de acuerdo, disputas y propuestas concretas.

Finalmente, las problemáticas identificadas en el estudio cualitativo fueron contrastadas con los datos estadísticos del Informe sobre Relaciones laborales de jurisdicción local, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia (INEGI) para el periodo 1991-2019, así como los informes estadísticos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México correspondientes a los años 2016 a 2019.

II. Radiografía de la justicia laboral en la Ciudad de México (1991-2019)

De acuerdo con el Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado el primero de mayo de 2019, la impartición de justicia en materia del trabajo quedará en manos del Poder Judicial de la Federación en un plazo de cuatro años¹² y tres en el caso de los poderes judiciales estatales.¹³ En el ám-

¹¹ En total participaron doce expertos en las mesas de diálogo, cuyos nombres se reservan por razones de privacidad.

¹² El artículo sexto transitorio del decreto de reforma establece que el “plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales. Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan”.

bito local la Secretaría del Trabajo determinó que la transición se desarrollara de manera escalonada; a finales de 2020 el nuevo sistema de justicia laboral entró en operaciones en ocho estados de la República,¹⁴ el segundo bloque se compone de catorce estados que deberán contar con juzgados laborales para octubre de 2021,¹⁵ mientras que en los once estados restantes se espera que estos órganos entren en funciones en mayo de 2022.¹⁶ La Ciudad de México se ubica en el tercer bloque y, como se señaló, la principal preocupación es contar con suficientes juzgados para atender un extenso número de conflictos obrero-patronales que se registran en esta entidad y que rebasa por mucho la media nacional.¹⁷

Para evaluar el escenario que enfrenta el PJCDMX, construimos una radiografía de los últimos 28 años de la impartición de justicia en los conflictos individuales del trabajo, contrastando las opiniones de las y los laboristas entrevistados, con la información estadística en el Informe sobre relaciones laborales de jurisdicción local, (INEGI, 2020). Los resultados de este estudio serán relevantes en el proceso de toma de decisiones durante la implementación de la reforma en la Ciudad de México, en particular para definir el número y el modelo de gestión de los juzgados laborales. Además, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje seguirá operando hasta que se concluyan los pro-

¹³ Conforme al artículo quinto transitorio, el “plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales”.

¹⁴ El 18 de noviembre de 2020 el nuevo sistema de justicia laboral comenzó a operar en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas. En el caso de Hidalgo, únicamente entraron en funciones los órganos del ámbito federal. La meta inicial era incluir once estados en el primer bloque, pero en julio de 2020 la Secretaría del Trabajo anunció que Baja California Sur, Guanajuato y Tlaxcala entrarían en el segundo bloque. *Cfr.* Zenyazen Flores, “Inicia nueva era del sistema de justicia laboral en el país”.

¹⁵ En la segunda etapa se ejecutará en 2021 y están contemplados los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz, e Hidalgo de manera local. *Cfr.* Secretaría del trabajo y Previsión Social, “Arranca la segunda etapa de implementación de la Reforma Laboral”.

¹⁶ El proceso de implementación de la reforma laboral concluirá con la instalación de juzgados laborales en Michoacán, Yucatán, Jalisco, Nayarit, Sinaloa, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas y la Ciudad de México.

¹⁷ En el periodo que va de 1991 a 2019, el INEGI registra 4,515,718 conflictos individuales y colectivos en todo el país; la Ciudad de México concentra el 15% del total con 754,825 asuntos. Con base en estas cifras, la media nacional equivale a 141,118 conflictos en los últimos veintiocho años.

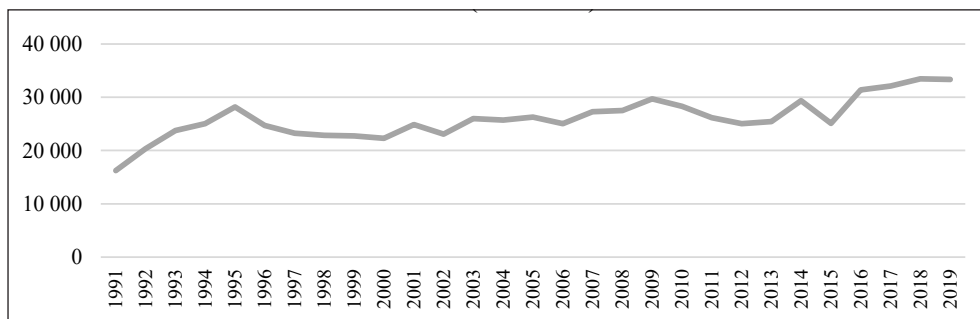
cesos iniciados antes de la entrada en operaciones de los juzgados especializados, de manera que sigue siendo relevante comprender en qué radican los obstáculos en la impartición de justicia laboral.

II.1. Las características de los conflictos individuales del trabajo

En principio, tanto las estadísticas oficiales como el grupo de expertos entrevistados en esta investigación revelan que en la última década la Ciudad de México registró un aumento sustancial en el número de demandas individuales. En efecto, la Gráfica 1 nos muestra que uno de los picos más altos que tuvo lugar en 2016, cuando la Junta local recibió un total de 31,373 asuntos, lo que representa un incremento de 7,262 casos en comparación al año anterior. Esta cifra fue superada en 2018, cuando se registraron 33,484 conflictos individuales del trabajo, con una reducción de tan solo 126 asuntos para el 2019.

Considerando la creciente cantidad de conflictos laborales, muchas personas sostienen que el desafío más importante para los poderes judiciales será evitar el rezago en la impartición de justicia. Después de todo, en el ámbito federal los procesos abiertos en la Junta de Conciliación y Arbitraje superan el total de juicios en las materias civil, mercantil, familiar y penal.¹⁸ Sin em-

Gráfica 1. Conflictos individuales del trabajo registrado anualmente en la Junta Local, (1991-2019).



Fuente: elaboración de la autora con información del Informe sobre relaciones laborales de jurisdicción local, INEGI, 2020.

¹⁸ Joyce Sadka, Enrique Seira y Christopher Woodruff, “Overconfidence and Settlement: Evidence from Mexican Labor Courts”.

bargo, en el caso de los poderes judiciales estatales, la sobrecarga de trabajo es un problema bien conocido. En el periodo comprendido de 2014 a 2017,¹⁹ la Junta local registró un total de 119,281 conflictos individuales de trabajo que se distribuyen entre las 20 juntas especiales; un promedio de 5,964 asuntos por junta, si las cargas de trabajo se distribuyeran equitativamente. En comparación, los juzgados familiares de la Ciudad de México registraron 282,337 expedientes, de los cuales 264,883 corresponden a los 42 órganos del sistema tradicional o predominantemente escrito; en promedio 6,722 asuntos por juzgado. Por su parte, los 62 juzgados especializados en materia civil de proceso tradicional abrieron 341,887 expedientes, que equivalen a 5,514 asuntos por órgano judicial.²⁰ Conforme a estos datos, la carga de trabajo en la junta local es cercana a los juzgados familiares y civiles del sistema tradicional.

Otro aspecto relevante para construir la radiografía de la justicia laboral en la Ciudad de México es identificar qué rama de la industria registra la mayoría de los conflictos individuales. Usando el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte para 2001 (SCIÁN), identificamos que en el periodo correspondiente a los años 2001-2019, la mayor cantidad de conflictos individuales registrados por la Junta local se ubican en los rubros de “comercio” (25%) y “servicio de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación” (19%). En el polo opuesto, se encuentran los asuntos relacionados con “otros servicios, excepto actividades del gobierno” (7%), “construcción” (8%) y las actividades que no rebasan los 6,000 asuntos (16%), etiquetadas como “otras” como se muestra en la Gráfica 2.

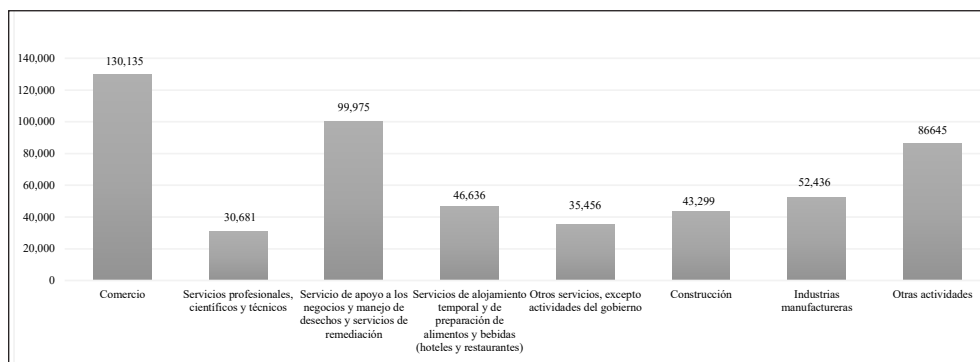
La identificación de la cantidad de conflictos laborales registrados por actividad económica es un dato importante para determinar qué modelo de organización resulta más idóneo para garantizar el acceso a la justicia pronta y expedita. A diferencia de otros estados que organizan a las juntas especiales por competencia territorial, en la capital del país se sigue el modelo de la Junta Federal,²¹ que cuenta con instancias especializadas en ramas de la in-

¹⁹ La selección del periodo de estudio responde al interés de integrar las estadísticas correspondientes a los juzgados de oralidad familiar, que comenzaron a operar precisamente en 2014.

²⁰ Estas cifras fueron obtenidas en los “Censos Nacionales de Impartición de Justicia Estatal 2015-2018”, del INEGI.

²¹ Conforme al manual de organización de la JFCA, actualizado al 2016, existen 61 juntas especiales ubicadas en distintas regiones del territorio nacional con competencia para resolver asuntos individuales. La competencia de cada junta esta determinada por el territorio donde opera o por las ramas de la industria y el tipo de empresa donde susciten los conflictos laborales. Por ejemplo,

Gráfica 2. Conflictos individuales clasificados por actividad económica en la CDMX, (2001-2019).



Fuente: elaboración de la autora con base en el Informe sobre *relaciones laborales de jurisdicción local*, INEGI, 2020.

dustria y actividades productivas, conforme a las competencias establecidas en el acuerdo publicado en la *Gaceta Oficial* el 1º de octubre de 2018.²² Para la mayoría de los expertos consultados durante esta investigación, el modelo de organización por competencias de la Junta local debería trasladarse a los

la junta especial no. 15 resuelve asuntos relativos a la industria automotriz, mientras que la 16 atiende aquellos relacionados con la de los aceites y las grasas vegetales. *Cfr.* Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de organización y procesos de juntas especiales Junta Federal De Conciliación y Arbitraje STPS-JFCA-JE/01*.

²² En la actualidad, las juntas especiales se organizan de la siguiente manera: Juntas 1 y 2, industria manufacturera. Incluye establecimientos maquiladores, productos alimenticios y elaboración de productos lácteos; Juntas 3 y 4, textiles, prendas de vestir e industrias del cuero. Hilado, tejido y acabado de fibras blandas, excluye de punto; juntas 5 y 6, servicios financieros, de administración y alquiler de bienes muebles e inmuebles. Servicios de alquileres de bienes muebles. Servicio de alquileres de equipo, maquinaria y mobiliario; Juntas 7 y 8, servicios comunales y sociales, profesionales, técnicos y personales; Juntas 9 y 10, servicios comunales y sociales, incluye hoteles y restaurantes, profesionales, técnicos y personales donde se incluyen servicios a la agricultura, ganadería, construcción, transporte, financieros y comercio; Juntas 11 y 12, comercio al por menor. Comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco al por menor, en establecimientos especializados; Juntas 13 y 14, servicios comunales y sociales; Junta 15, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; junta 16, servicios educativos de investigación. Servicios educativos prestados por el sector privado; junta 17, transportes y comunicaciones; junta 18, misma competencia de la Junta 9; Junta 19, conflictos previstos en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional que escapen de la competencia federal; y la junta atiende lo dispuesto en el capítulo XVIII del título XIV de la Ley Federal de Trabajo, de los procedimientos especiales, además de los asuntos que le sean turnados a efecto de coadyuvar con la labor de otras juntas especiales para abatir el rezago. El acuerdo que estableció el sistema de gestión por competencias puede consultarse en: *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*, Núm. 420, Vigésima Época, 01 de octubre de 2018.

juzgados laborales por razones de especialización y eficiencia.²³ Es más, en las mesas de diálogo escuchamos opiniones que aseguraban que es “prácticamente imposible que un juez local en materia del trabajo conozca de todo lo relativo a diversas industrias [porque] representan regímenes laborales bastante especializados”.²⁴

En respuesta, los integrantes de la Comisión para la implementación de la reforma laboral en la PJCDMX cuestionaron que este modelo de organización sea adecuado porque podría provocar una distribución inequitativa de las cargas de trabajo, sin considerar los riesgos que acarrea el que los asuntos sean resueltos siempre por las mismas personas, una preocupación que es compartida por una minoría de los laboristas entrevistados.²⁵ Desde hace varios años, el Poder Judicial apostó por establecer órganos especializados por materia como estrategia para mejorar la impartición de justicia en la Ciudad de México,²⁶ pero, ¿estaría justificado organizar a los juzgados laborales en función de la rama de la industria o servicio?

Para conocer qué tan eficiente ha sido el modelo de organización de la Junta local y evaluar si es conveniente implementarlo en el poder judicial, consultamos los informes estadísticos de las Juntas de la Ciudad de México, correspondientes al periodo 2014-2019.²⁷ La selección del periodo de estudio responde al interés por conocer cómo han funcionado las Juntas 19 y 20, especializadas en 19) Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20) Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso labrado, o de envases de vidrio, comenzaron a operar en julio de 2014 y de acuerdo con el personal entrevistado fueron creadas como avances tecnológicos, instalaciones más adecuadas y una

²³ Esta sugerencia fue planteada por nueve de las once personas entrevistadas en el curso de esta investigación.

²⁴ Este fragmento fue extraído de la entrevista realizada en 2019 con una académica especializada en derecho de trabajo, en la Ciudad de México.

²⁵ Diálogos sobre la implementación de la Reforma Laboral en la Ciudad de México.

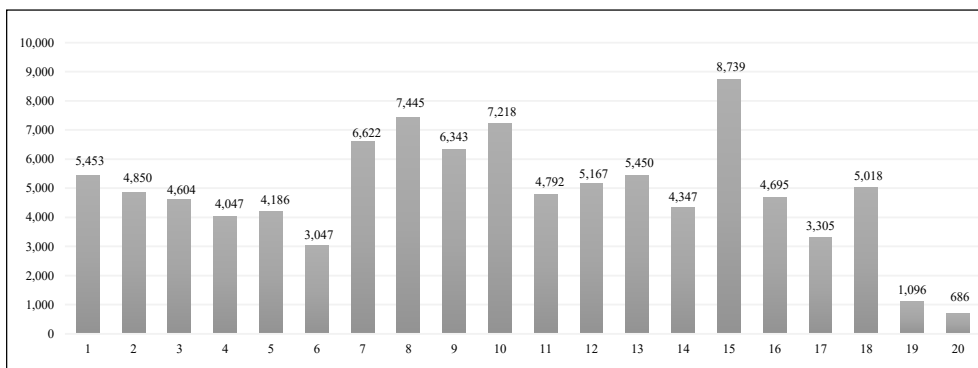
²⁶ Tanto a nivel federal como en el ámbito estatal, la judicatura ha impulsado la especialización del personal y cada vez son menos los órganos con competencia mixta. En el caso de la Ciudad de México los juzgados de primera instancia se dividen en las materias penal (acusatorio, delitos no graves, ejecución y proceso inquisitorio), justicia para adolescentes (proceso, ejecución y oralidad), civil (ordinario, cuantía menor y proceso oral) y familiar (oral y tradicional).

²⁷ Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, Informe Anual de Labores 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

carga de trabajo controlada. De acuerdo con la información proporcionada por el personal de la Junta, la intención detrás de la instalación de las juntas 19 y 20 era demostrar que la impartición de justicia laboral podría mejorar si el poder ejecutivo les asignara el presupuesto necesario para contratar más personal e incrementar el número de juntas especiales.²⁸

De acuerdo con los informes anuales de la Junta local, en el periodo señalado existían un promedio de 97,159 expedientes en trámite. Como puede observarse en la Gráfica 3, la distribución de las cargas de trabajo entre las juntas especiales es profundamente inequitativa. La Junta no. 15, especializada en controversias relacionadas con la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, fue responsable del trámite de 8,739 expedientes en promedio, mientras que la Junta 20 reporta únicamente 686 asuntos en promedio durante los últimos cuatro años; es decir, que existe una brecha de más de 8,000 expedientes entre ambas instancias. Esta variación también se presenta entre las juntas especiales que resuelven conflictos de la misma naturaleza, como las 5 y 6 que atienden servicios financieros, de administración y alquiler de bienes inmuebles, pero entre ambas existe una diferencia de 1,139 expedientes abiertos.

Gráfica 3. Promedio de expedientes en trámite en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, (2014-2019).



Fuente: elaboración propia con base en el *Informe sobre relaciones laborales de jurisdicción local*, INEGI, 2020.

²⁸ Esta información fue obtenida en las entrevistas y la segunda sesión de las mesas de diálogo, posteriormente fue confirmada con entrevistas informales conducidas durante la vista a la Junta local de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, a pesar de que la cantidad de expedientes en trámite que se registran en la Junta especial no. 20, son los más bajos de la Junta local, la carga de trabajo se ha incrementado significativamente con el paso del tiempo; tan solo en cuatro años pasó de 154 a 733 expedientes en trámite (véase Gráfica 4). Una circunstancia similar ocurrió con la Junta 19, que comenzó con 218 asuntos en 2014 y para finales de 2019 ya contaba con 1,474. De acuerdo con la información recopilada durante las entrevistas,²⁹ el aumento en la carga de trabajo de estas juntas se debe a que las autoridades de la Junta local se vieron obligadas a trasladar asuntos asignados originalmente a otras juntas especiales para hacer frente a la creciente demanda de justicia.

Otro hallazgo, que deriva de los datos estadísticos es que, mientras algunas juntas especiales están saturadas, otras manejan una carga de trabajo más razonable. Asimismo, en determinadas juntas, la cantidad de asuntos varían sustancialmente año con año. Este fenómeno se aprecia de manera particular en la Junta especial 8, que en 2014 contaba con 8,664 expedientes, los cuales se redujeron a menos de la mitad en 2017, pero para finales del 2020 reportaba un total de 3,421 expedientes, con una tendencia ascendente. La Junta número 15, también ha experimentado un vaivén en sus cargas de trabajo. Entre 2016 y 2018, el volumen de asuntos en trámite en esta junta disminuyó en 20%, pero en 2019 se presentó un nuevo repunte y lo más probable es que los casos continúen incrementándose en los años siguientes.

Con esta información, podemos adelantar que la consecuencia inmediata de la organización por rama de la industria y/o servicios es que las autoridades de la Junta local han tenido que tomar decisiones sobre la marcha para atender las demandas laborales, rompiendo con el propósito inicial de que los asuntos fueran atendidos por personal experto en cada rama de la industria o actividad económica.³⁰ Además, de trasladar expedientes de las juntas saturadas a las menos ocupadas, en el ejercicio de observación no participante, los abogados nos hicieron saber que la rotación del personal es una práctica común. En la estructura institucional cada presidente(a) de junta cuenta con un equipo de

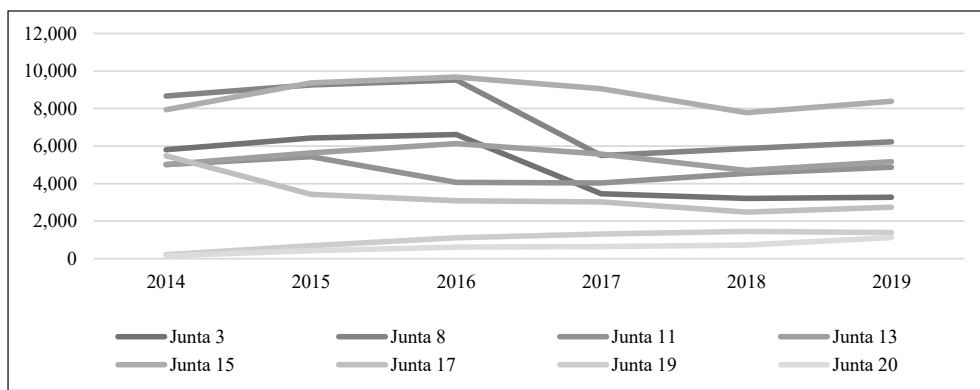
²⁹ Siete de las once personas entrevistadas verificaron esta información.

³⁰ La justificación oficial de este modelo de gestión es impulsar la especialización del personal que integra las juntas especiales. No obstante, en la mesa de diálogo celebrada el 25 de septiembre de 2019 uno de los abogados asistentes planteó que la decisión de organizar a las juntas por rama de la industria obedeció a una estrategia política de trabajadores, patrones y el propio Gobierno de la Ciudad de México.

dictaminadores(as) para elaborar los proyectos de resolución, pero al revisar los informes estadísticos se advierte que algunos dictaminadores brindaron apoyo a dos o más instancias; por ejemplo, en 2014, cinco dictaminadores adscritos a la Junta 7 también elaboraron proyectos de resolución para las juntas especiales 14, 17, 18 y 19. Al final, el objetivo de especialización termina siendo superado por las necesidades institucionales (véase Gráfica 4).

Después de conocer el panorama general, ahora identificaremos la tasa de resolución de conflictos laborales. Para obtener una estimación de la eficiencia de la Junta local de 1991 a 2019, dividimos el número de expedientes registrados —754,659— sobre el número asuntos concluidos —380,023—. El resultado coincide con la idea popular de que la justicia del trabajo ha colapsado, ya que en los últimos veintiocho años la Junta local únicamente resolvió el 50% de las controversias que le fueron planteadas. La saturación de expedientes es una de las razones que ha obstaculizado el acceso a la justicia pronta y expedita en materia del trabajo; por ejemplo, Sadka identificó que los procedimientos de rutina, como los despidos injustificados tardan un promedio de 2.4 años en resolverse.³¹ Considerando esta cifra, aún cuando la Junta local dejara de recibir nuevos casos en cuanto comiencen a operar los juzgados laborales, se requerirán más de cuatro años para abatir el rezago.

Gráfica 4. Expedientes en trámite por junta especial, (2014-2019).



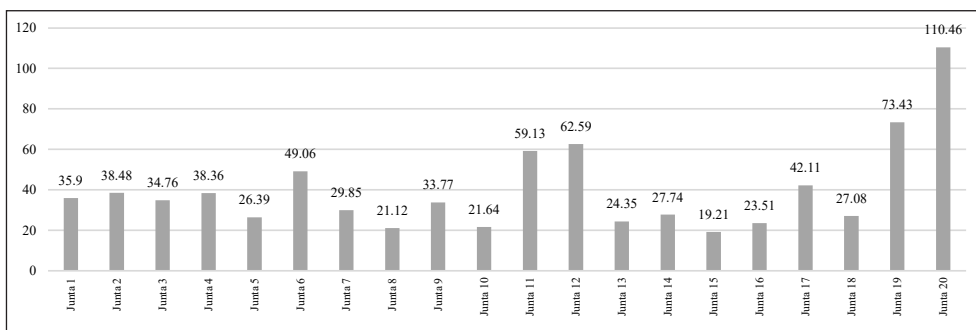
Fuente: elaboración de la autora con base en los informes mensuales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México 2014-2019.

³¹ Cfr. Sadka, *et al.*, *op. cit.*

En el ánimo de profundizar en las causas de los retrasos del trámite de los conflictos individuales, calculamos el porcentaje de expedientes resueltos por cada una de las juntas especiales entre 2015 y 2019.³² Acotamos el análisis a este periodo porque los datos correspondientes a los asuntos resueltos comenzaron a ser reportados por la Junta local a partir de 2015, de manera que sólo podemos conocer las cifras de ingresos y egresos en los últimos cuatro años. Los resultados pueden observarse en la Gráfica 5.

Reconociendo que no existe una relación causal entre juicios rápidos y sentencias justas, nos parece interesante que las juntas especiales reporten cifras tan dispares en el trámite de los conflictos laborales. De acuerdo con la información disponible, la Junta especial más eficiente sería 20, al haber concluido más expedientes de los que tenía en trámite, contando con una sola dictaminadora. Otro caso positivo se encuentra en la Junta 19, que concluyó el 73.43% de los asuntos a su cargo, con dos dictaminadores asignados. Fuera de estos ejemplos, la mayoría de las juntas resolvieron menos de la mitad de las controversias sometidas a su conocimiento. En el polo más negativo se ubica

Gráfica 5. Porcentaje de resolución de expedientes por junta especial, (2015-2019).



Fuente: elaboración de la autora con base en los informes mensuales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México 2015-2019.

³² El análisis se realizó con base en los informes mensuales de la Junta local de Conciliación y Arbitraje, en dos rubros: “expedientes en trámite” y “expedientes concluidos”. Debido a que estos datos son verificados al final del año, detectamos ligeras diferencias con las cifras reportadas en las estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI.

la Junta 15, que únicamente resolvió 8,503 de los 44,271 expedientes, seguida de cerca por las Juntas 8 y 10, con el 21% de expedientes concluidos. La interrogante que aún debemos responder es si estos resultados son consecuencia al modelo de organización interna de las juntas especiales, deficiencias en la formación del personal, la intervención de los abogados, la carga de trabajo, el tipo de asuntos que tramitan o bien a la combinación de estos y otros factores que no fueron contemplados en esta investigación.

II.2. ¿Quién gana o pierde en la Junta local? Tendencias en la resolución de los conflictos individuales del trabajo

En la segunda parte del estudio discutiremos cómo concluyeron las controversias individuales entabladas entre patrones y trabajadores en la Ciudad de México, de 1991 al 2019. Comenzamos analizando los conflictos solucionados por acuerdo entre las partes. En el nuevo modelo de justicia laboral la conciliación es una etapa prejudicial obligatoria, que será tramitada ante un órgano independiente y completamente nuevo, el Centro de Conciliación y Registro Laboral.³³ Con las excepciones contempladas en la LFT, se espera que este procedimiento ofrezca una solución expedita para los trabajadores y contribuya a reducir la cantidad de asuntos que deberán resolver los juzgados laborales.³⁴ No obstante, un sector de los expertos consultados en esta investigación considera que es altamente probable que la conciliación fracase —sin explicar por qué— y recomiendan al Poder Judicial estar preparado para atender una inusitada cantidad de demandas laborales.³⁵ Para contar con datos que nos

³³ Estas instancias se establecerán tanto a nivel federal como en los estados y deberán entrar en operaciones en mismo día que los juzgados laborales. Las disposiciones correspondientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se encuentran en los artículos 590-A al 590-D, de la Ley Federal del Trabajo. Los Centros locales 590-E y F, del mismo ordenamiento.

³⁴ Al respecto, la exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 establece que la conciliación obligatoria “[ofrece] una auténtica posibilidad de solución de los conflictos laborales y disminuir los plazos de resolución de los mismos, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se llevará ante funcionarios conciliadores especialistas en solución de conflictos y mediación, el cual no podrá exceder de 45 días naturales, permitiendo que lleguen a tribunales sólo aquellos casos en los que realmente sea imposible un arreglo conciliatorio”.

³⁵ Esta opinión fue compartida por ocho de los once expertos y expertas entrevistados en el marco de esta investigación. En el mismo sentido, uno de los conciliadores de la Junta local del estado de Morelos señala que la conciliación fracasará “si los futuros conciliadores nunca estarán cerca del desahogo del juicio, no van a generar los conocimientos y la experiencia suficiente para saber qué reclamos son abusivos, qué planteamientos carecen de fortaleza, qué defensas carecen de sustento o cuáles son las mañas legales utilizadas por los abogados (...)”, elementos que son fundamentales

permitan formular recomendaciones sobre este tema, en los siguientes párrafos analizaremos cómo ha funcionado la conciliación en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.³⁶

En el modelo anterior a la Reforma de 2019, la conciliación es una actividad desarrollada por la propia Junta. Sin realizar un análisis detallado del proceso laboral ordinario, la Ley laboral establece que cuando la contraparte ha sido notificada con la demanda —lo que puede demorar meses—,³⁷ citan a los patrones y los trabajadores a una audiencia de “conciliación, demanda y excepciones”. Aunque la LFT autoriza la celebración de convenios hasta antes de que se dicte el laudo,³⁸ los expertos consideran que la audiencia inicial es el momento idóneo para alcanzar un acuerdo porque las partes advierten lo que puede implicar el litigio. Si la conciliación fracasa, en la misma audiencia, la parte demandante plantea su acción y la demandada sus excepciones o defensas, dando inicio a la secuela procesal.

Ahora, ¿qué nos dicen las estadísticas sobre los resultados de la conciliación? Como se aprecia en la Gráfica 6, 62% de los conflictos laborales registrados entre 1991 y 2019, se solucionaron por convenio de las partes. A primera vista, estas cifras podrían parecernos positivas, sobre todo si las comparamos con la cantidad de convenios celebrados en otros estados. La media de conflictos solucionados por acuerdo de las partes a nivel nacional es de 50.6%. Los estados con las tasas más bajas son Chiapas (22.48%), Sonora (20.76%) y Sinaloa (28.73%); en contraste, Durango resolvió 77% de los con-

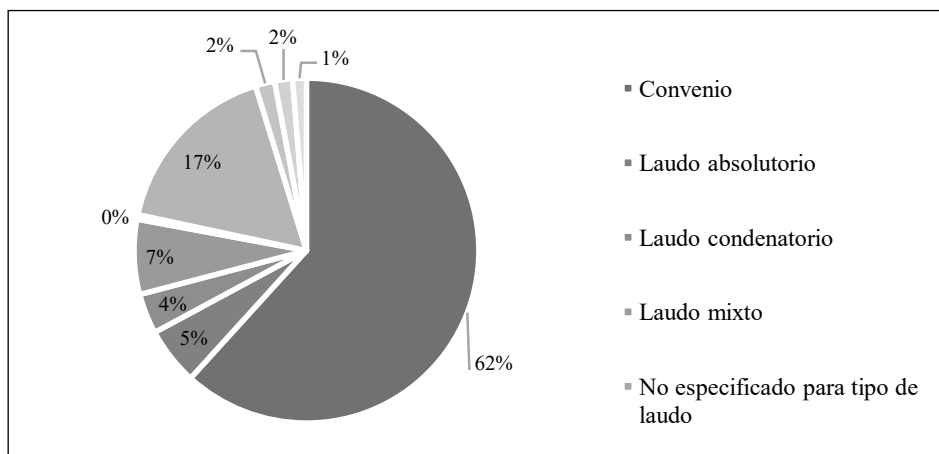
a la hora de hacer ver a las partes en dónde están paradas para que puedan considerar al arreglo como una mejor opción que un juicio. *Cfr.* Érick López Serrano, “La reforma a la justicia laboral: lo bueno, lo malo y lo feo”.

³⁶ En este análisis se excluyen los convenios celebrados fuera de juicio, porque en estos procedimientos no se involucra la Junta local. Sin embargo, nos parece importante destacar que, según las *estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local* del INEGI, entre 1991 y 2018, el 85% de convenios celebrados fuera de juicio se relacionaron con contratos individuales y en el 15% restante se ignora la clase o modalidad de contrato.

³⁷ Sadka, *et. al.* identificaron que en la Ciudad de México la notificación de la demanda en los procesos por despido injustificado toma al menos 6 meses.

³⁸ La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 774 Bis, lo siguiente: “En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente”.

Gráfica 6. Conflictos individuales solucionados en la Ciudad de México, (1991-2019).



Fuente: elaboración de la autora con base en las *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local*, INEGI, 2020.

flictos por convenio, Yucatán 73.5% y Quintana Roo 69.12%.³⁹ No obstante, la cantidad de convenios laborales alcanzados en nuestro país, en general, y en la Ciudad de México, en particular, están muy lejos de cumplir con los estándares internacionales. De acuerdo con los datos recabados por Ebisui, las conciliaciones laborales alcanzan 80% en Estados Unidos y 90% en Suecia.⁴⁰

Ahora analizaremos el funcionamiento de la conciliación en las juntas especializadas. Cuando evaluamos el porcentaje de convenios celebrados del total de asuntos concluidos notamos variaciones importantes entre las juntas, incluso en aquellas con la misma competencia. En este rubro, la Junta 11, especializada en comercio al por menor, es la más exitosa con 64.8% de los conflictos resueltos por convenio. Lo interesante es que la junta 12 atiende el mismo tipo de asuntos que la Junta 11, pero los convenios reportados se reducen en 13%. De igual manera, la Junta 18 reportó que se alcanzó la concilia-

³⁹ Estas cifras se calcularon con base en las *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local* del INEGI, actualizadas al 2020.

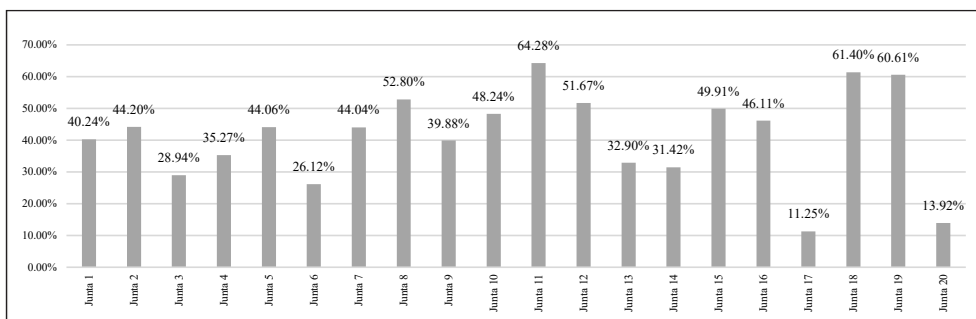
⁴⁰ Minawa Ebisui, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick, eds., *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*.

ción en 60% de los asuntos concluidos; en comparación, la Junta 9 —con la misma competencia— únicamente reportó 39.88%. Las Juntas 5 y 6 atienden los conflictos relacionados con servicios financieros, de administración y alquiler de bienes muebles e inmuebles, pero existe una diferencia de 18% en los convenios celebrados en ambas instancias.

Si bien es necesario conducir una investigación más profunda para identificar cuáles son las causas detrás de estas variaciones, los datos nos revelan que dentro de la Junta local hay juntas especiales donde la conciliación ha tenido mejores resultados que en otras.

La investigación también permitió identificar las causas que podrían explicar el funcionamiento de la conciliación en las juntas especiales. El primer factor es de carácter institucional. Por décadas la conciliación se desarrolló de manera informal por las mecanógrafas,⁴¹ ese grupo de mujeres encargadas de levantar las actas en las audiencias y que conocen a fondo los conflictos laborales porque han trabajado muchos años en la Junta, pero carecen de formación jurídica. Fue hasta la aprobación de las reformas de 2012 que la conciliación se profesionalizó y se asignó personal especializado a cada junta especial; algunos de ellos, incluso, recibieron capacitación en el Cen-

Gráfica 7. Porcentaje de convenios celebrados
las juntas especiales, (2015-2019).



Fuente: elaboración de la autora con base en los informes mensuales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México 2015-2019.

⁴¹ Luis Díaz Mirón, “La Conciliación”, pp. 85-106.

tro de Justicia Alternativa del Poder Judicial de la Ciudad de México.⁴² De acuerdo con las estadísticas del INEGI, los cambios en el marco normativo contribuyeron a mejorar la práctica de la conciliación en algunos estados;⁴³ sin embargo, en la Ciudad de México, la cantidad de convenios entre patrones y trabajadores se mantuvo prácticamente igual (62.40%).⁴⁴

La respuesta inmediata que ofrecieron los entrevistados con relación al fracaso de la conciliación en los años posteriores a la reforma de 2012 es que la Junta local no cuenta con suficiente personal especializado.⁴⁵ Al respecto, Chávez Orozco sostiene que en la práctica “la fase conciliatoria se limita en la mayoría de los casos a preguntar a los abogados de las partes si han llegado a un arreglo conciliatorio, sin que exista una gestión que lo promueva e impulse. Son escasas las ocasiones en que hay intervención de un conciliador”.⁴⁶ Otra razón plausible es la carencia de instalaciones adecuadas para la práctica de la conciliación. En el ejercicio de observación no participante nos dimos cuenta de que los conciliadores realizan su trabajo en los pasillos de la Junta local, de pie, sin privacidad y en medio del murmullo provocado por las múltiples audiencias que se desahogan simultáneamente. La excepción es la Junta especial no. 20, que tiene asignado un espacio modesto para que los patrones y trabajadores discutan sus diferencias en un entorno más amable; sin embargo, como se aprecia en la Gráfica 7, es una de las juntas menos eficientes en términos de conciliación.

Una explicación adicional se encuentra fuera de las juntas. De acuerdo con los hallazgos de Sadka,⁴⁷ en muchas ocasiones son los propios abogados

⁴² Durante la visita a la Junta local de Conciliación y Arbitraje, recibimos esta información en entrevistas informales con tres conciliadores.

⁴³ A nivel nacional los convenios representan el 51.17% de los asuntos resueltos. Las juntas locales con menos convenios celebrados son Sonora (30%), Sinaloa (34.25%) y Jalisco (32.5%); en el polo positivo se mantienen Durango (76.88%) y Yucatán (71.22%), pero también se sumaron Chihuahua (73.26%), Quintana Roo (70.76%) y Querétaro (70.4%). *Cfr.* INEGI, “Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local”, actualizadas al 2020.

⁴⁴ Entre 2013 y 2019 la Junta local de la Ciudad de México celebró 76,438 convenios, de 122,504 asuntos resueltos.

⁴⁵ Este aspecto fue destacado por siete de los once expertos entrevistados y volvió a plantearse en la segunda sesión de las *Mesas de Diálogo para la Implementación de la Reforma Laboral en la Ciudad de México*.

⁴⁶ Orozco Chávez, *op. cit.*

⁴⁷ Seira Sadka, and Woodruff, “Overconfidence and Settlement: Evidence from Mexican Labor Courts”.

particulares los que obstaculizan la celebración de convenios entre las partes, aprovechándose de la falta de información y las necesidades de los trabajadores. Esta práctica es común en materia del trabajo porque los abogados reciben pagos desde el momento en que presentan la demanda, de manera que resulta redituable convencer al trabajador de demandar aún cuando existen pocas probabilidades de ganar, inflando prestaciones que no tienen forma de acreditar y exagerando los salarios.⁴⁸ Las entrevistas formales e informales que realizamos en el curso de esta investigación coinciden con los planteamientos de Sadka; de hecho, uno de los conciliadores más respetados de la Junta local, planteó que el Poder Judicial debería considerar realizar la conciliación sin presencia de los abogados para evitar que “boicoteen los acuerdos alcanzados entre las partes”.⁴⁹

Más allá de las cifras, el problema de fondo de la conciliación laboral es que en muchos casos los trabajadores firman acuerdos que no cumplen con lo estipulado en la ley. En esta investigación no realizamos una evaluación del contenido de los convenios laborales celebrados en la Ciudad de México, pero la exposición de motivos de la Reforma Constitucional a los artículos 107 y 123 planteó que los convenios reproducen la desigualdad entre patrones y trabajadores. Las discusiones sostenidas en las *mesas de diálogo* convocadas por el PJCDMX respaldan el argumento de los legisladores. La situación de vulnerabilidad en la que se encuentran la mayoría de los trabajadores los obliga a sacrificar sus derechos para recibir una compensación que al menos les permita cubrir sus necesidades inmediatas. Para evitar estas prácticas, el reformado artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece la nulidad de la renuncia que hagan los trabajadores a los salarios devengados, las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Además, el convenio que celebren patrones y trabajadores será ratificado por los centros de conciliación o el tribunal para verificar que no contengan renuncia de derechos.

Un aspecto más que destaca al analizar los patrones de resolución de los conflictos laborales en la Ciudad de México, es que el desistimiento de las partes (17%) es superior la cantidad de laudos emitidos por la Junta local (5%)

⁴⁸ *Idem.*

⁴⁹ Esta recomendación fue planteada de manera particular en la segunda sesión de las “Mesas de Diálogo para la Implementación de la Reforma Laboral en la Ciudad de México”.

absolutorios, 4% condenatorios y 7% mixtos). Una pregunta que es importante responder en un estudio posterior es si existe efectivamente una relación causal entre el desistimiento de las partes y la falta de eficiencia del trámite de los conflictos laborales en la Junta local. De acuerdo con los expertos y expertas que participaron en este estudio, en muchos casos los trabajadores se ven obligados a renunciar a sus derechos ante la imposibilidad de mantener los costos de un juicio prolongado y la necesidad de contar con recursos económicos.⁵⁰ Otras explicaciones plausibles pueden encontrarse en las variables descritas en los párrafos anteriores y que se relacionan con las estrategias que despliegan los abogados particulares para prolongar los juicios y el modelo de gestión de las juntas especiales.

El siguiente tema que nos interesa abordar son los conflictos laborales resueltos por vía jurisdiccional. Como se señaló en los párrafos anteriores, de 1991 a 2019, las Juntas especiales emitieron laudos únicamente en 16% de los asuntos sometidos a su conocimiento; de éstos 20,196 fueron absolutorios, 13,664 condenatorios y 27,125 mixtos. Lo que podemos concluir a partir de estos datos es que los trabajadores acuden a la Junta local con grandes probabilidades de perder el juicio. Es más, aún cuando ganan, suelen recibir una compensación mucho menor a la esperada —o prometida por los abogados— y, en algunos casos, inferior a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.⁵¹

Otra forma de aproximarnos a las dimensiones del problema es identificar laudos emitidos en cada rama de la industria. Siguiendo la clasificación SCIAN-2001, en los últimos diecinueve años la mayoría de las absoluciones se ubican en los rubros de “Servicio de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación” (48.7) y “Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas” (33.48%). Si hacemos el cálculo de los laudos mixtos, que son los más comunes en la Junta local, encontramos que las cifras más altas se encuentran de nuevo, en los “Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas” y en los asuntos vinculados al “comercio”, donde la mitad de las resoluciones incluyeron algu-

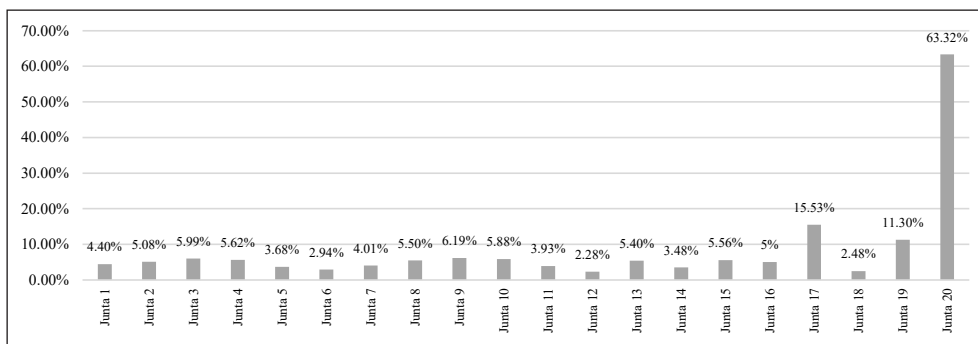
⁵⁰ Este planteamiento estuvo presente en las tres sesiones de las Mesas de diálogo para la implementación de la reforma laboral en la Ciudad de México.

⁵¹ De acuerdo con Seira Sadka, and Woodruff, en los conflictos relacionados con despidos injustificados en la Ciudad de México, los peticionarios suelen obtener el 36% de las compensaciones pedidas originalmente en la demanda. *Cfr.* Sadka, *et al.*, *op cit.*, p. 13.

na compensación para la parte demandante.⁵² Estas cifras son un indicador de que los procesos laborales no se comportan de manera uniforme y que uno de los factores que demos contemplar al analizar la impartición de justicia laboral es tipo de industria donde se originan los conflictos.

La ejecución del laudo es otro de los grandes problemas que afecta la justicia laboral. Después de enfrentar un proceso que puede durar cerca de dos años en el mejor de los casos⁵³ y —superando las predicciones— obtienen un laudo condenatorio o mixto, los trabajadores deben esperar para recibir las compensaciones decretadas por la Junta. De acuerdo con la información proporcionada por la Junta local, el porcentaje de laudos cumplimentados en las juntas especiales de 2015 a 2019 es de 6.52%, sobre el total de asuntos resueltos; sin embargo, la Junta 20 maneja datos atípicos que ameritan ser examinados de manera diferenciada (ver Gráfica 8). Si excluimos del análisis a esta junta, el porcentaje de laudos cumplimentados se reduce a 4.98%.

Gráfica 8. Porcentaje de laudos cumplimentados en las juntas especiales, (2015-2019).



Fuente: elaboración de la autora con base en los informes mensuales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, (2015-2019).

⁵² En el rubro de comercio se emitieron un total de 4705 laudos, de los cuales 1553 fueron absolutorios, 792 condenatorios y 2360 mixtos. En el ámbito de los Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas se reportaron 4654 laudos, 1558 absolutorios, 725 condenatorios y 2371 mixtos. *Cfr.* “Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local”, del INEGI, actualizadas al 2020.

⁵³ Durante el XXX Ciclo de Conferencias de Actualización Judicial, Karina Valdespín señaló que en la Ciudad de México los procesos laborales tomas aproximadamente cuatro años en resolverse. Poder Judicial de la Ciudad de México, “La conciliación en la Reforma Laboral”.

Teniendo presentes las características de los conflictos individuales del trabajo registrados en la Ciudad de México y las tendencias de resolución identificadas en el estudio exploratorio, en el último apartado se presentan las conclusiones, acompañadas de una serie de reflexiones sobre las tendencias en el proceso de implementación de la Reforma laboral a nivel nacional y ofrecen algunas recomendaciones para la instalación de los juzgados laborales de la capital del país.

III. Conclusiones y recomendaciones

La promesa del nuevo modelo de justicia laboral es que los patrones y trabajadores tendrán acceso a procesos judiciales más ágiles y expeditos.⁵⁴ En este sentido, la principal preocupación del gremio jurídico es que los poderes judiciales cuenten con los recursos necesarios para instalar suficientes juzgados y contratar al personal adecuado;⁵⁵ después de todo, el fracaso del modelo de justicia laboral se debe, en parte, al abandono de las Juntas por el Poder Ejecutivo.⁵⁶ Sin duda la judicialización de los conflictos laborales requiere de una inversión económica importante; tan sólo en la Ciudad de México, los legisladores previeron desde 2020 que la creación del Centro de Conciliación y los juzgados laborales representará una carga cercana a los mil millones de pesos.⁵⁷ No obstante, el éxito en la implementación de la Reforma Laboral no depende exclusivamente del presupuesto.

En el proceso de instalación de los juzgados laborales es importante tener presente que las instituciones públicas operan con recursos limitados y que contar con muchos juzgados no necesariamente se traducirá en procesos judiciales laborales ágiles y expeditos. De hecho, desde hace varios años, tanto

⁵⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Arranca el proceso de democratización del mundo del trabajo con la publicación de la Reforma Laboral en el Diario Oficial de la Federación”.

⁵⁵ El tema del presupuesto que se destinará para la instalación de los juzgados laborales fue mencionado explícitamente por cinco de los expertos, e implícitamente por dos de ellos.

⁵⁶ Desde la perspectiva de un sector de los laboristas mexicanos, la falta de una infraestructura adecuada, recursos humanos limitados, ausencia de programas de capacitación constante para el personal y un presupuesto cada vez más reducido, provocaron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se vieran rebasadas ante el creciente volumen de conflictos de trabajo. *Cfr.* Enrique Larios Díaz, “La Reforma Constitucional y Sus Objetivos Centrales: Precedentes de La Reforma Laboral”, pp. 13-51.

⁵⁷ Ángel Bolaños Sánchez, “Nuevo Sistema Laboral En CDMX Costará Mil Mdp”.

el Poder Judicial de la Federación como los poderes judiciales estatales, han impulsado mejoras en la impartición de justicia a través de estrategias relacionadas con el diseño institucional de los órganos judiciales —por ejemplo, el tránsito a la oralidad—, la instalación de modelos de gestión judicial⁵⁸ y la definición del perfil de las y los juzgadores.⁵⁹ En el ámbito del sistema de justicia laboral, la Ley Federal del Trabajo concede un amplio margen para que cada poder judicial defina la cantidad y el diseño institucional de los juzgados especializados, así como para establecer los criterios de selección y evaluación del personal idóneo para resolver un tipo de conflictos que han sido ajenos a la judicatura por más de un siglo. Como resultado, observamos que existe una diversidad de estrategias para definir la cantidad de juzgados laborales con los que deben contar cada estado de la república.

En el ámbito federal algunas voces expertas han sugerido que deberían instalarse por lo menos un juzgado de distrito por cada junta especializada y un juzgado laboral en cada estado; esto equivale a diez órganos en la Ciudad de México y treinta y uno en el resto del país.⁶⁰ La puesta en operación de las primeras dos etapas del proceso para la reforma laboral —2020 y 2021— nos muestra que algunas entidades contarán con más de una instancia federal.⁶¹ Hasta ahora Baja California, Querétaro, Morelos, Estado de México y Campeche cuentan con dos tribunales especializados en conflictos individuales del trabajo, Guanajuato y Tlaxcala con tres, mientras que en Puebla se instalaron cuatro tribunales a inicios de noviembre de 2022. En el resto de los estados, donde ya opera el nuevo sistema, se instaló únicamente un tribunal laboral federal de asuntos individuales; estos son: Chiapas, Tabasco, Zacatecas, Hidalgo, San Luis Potosí, Durango, Quintana Roo, Guerrero, Veracruz, Baja California Sur, Colima, Aguascalientes y Oaxaca. Adicionalmente, en 2020, comenzó a operar un Tribunal Laboral Federal especializado en conflictos colectivos en la Ciudad de México.

⁵⁸ Al respecto, se recomienda consultar el texto de Jesús Valencia Peña, “La Gestión Judicial y Su Implementación Dentro Del Poder Judicial de La Federación”, pp. 265-277.

⁵⁹ El Poder Judicial de la Ciudad de México desarrolló entre 2017 y 2018 el perfil de la y el juez oral, con la participación de Consejeras, Consejeros, Magistradas, Magistrados, Juezas y Jueces, así como académicos externos. *Cfr.* Poder Judicial de la Ciudad de México, *Perfil de La y El Juez Oral de La Ciudad de México*.

⁶⁰ *Cfr.* Joel Darío Ojeda Romo, “La Delimitación de la Competencia de los Juzgados de Distrito Laborales”.

⁶¹ Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Consejo de la Judicatura Federal.

Por otra parte, en los siete estados que instalaron juzgados laborales a finales del 2020 —primera etapa—⁶² y en los 13 estados que comenzaron funciones bajo el nuevo modelo laboral 2021 —segunda etapa— no se identifica un criterio uniforme para definir la cantidad idónea de órganos especializados en materia del trabajo. Por ejemplo, los Poderes Judiciales de Campeche, Chiapas, Durango y Zacatecas cuentan con dos juzgados; el común denominador de estos cuatro estados es que los conflictos individuales no superan los 53,000 asuntos registrados de 1991 a 2019. En cambio, San Luis Potosí y Quintana Roo instalaron cuatro juzgados. En el primer caso la cantidad de órganos judiciales es equivalente a juntas especiales que integran la Junta local, pero en Quintana Roo no se cumple este criterio. Asimismo, Tabasco y el Estado de México arrancaron en noviembre de 2020 con seis juzgados, aunque la diferencia en el volumen de asuntos laborales entre ambas entidades es amplia; el Estado de México triplica las cifras de conflictos individuales registrados en Tabasco en el mismo periodo 1999-2019.⁶³ Finalmente, destaca el caso de Guanajuato, donde a finales del 2021 el Poder Judicial local instaló veinte juzgados laborales, aunque el volumen de asuntos laborales que se resolvieron en la junta local, en 2019, es muy cercano a las estadísticas del Estado de México donde, como se señaló, fueron creados sólo seis juzgados.⁶⁴

La Ciudad de México forma parte de la tercera etapa de implementación de la Reforma laboral y los juzgados especializados deberán entrar en operación en 2022. Respecto a la cantidad de juzgados necesarios para atender la demanda de justicia del trabajo en la capital mexicana, la recomendación de los expertos y expertas que participaron en las mesas de trabajo, fue que el Poder Judicial debería contar con al menos el doble de las juntas especiales existentes; es decir, 40 juzgados. Esta propuesta se funda en dos consideraciones: la

⁶² Formalmente la primera etapa del proceso de implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral incluye 8 estados; sin embargo, Hidalgo se retrasó y el nuevo sistema comenzó a operar a finales del 2021 con tres juzgados especializados. *Cfr.* Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Hidalgo Completará Esquema de Implementación Del Nuevo Modelo Laboral En Octubre de Este Año”.

⁶³ Siguiendo los datos del INEGI, el Estado de México es la cuarta entidad con el mayor número de conflictos individuales registrados al reportar 283,612 entre 1991 y 2019, Tabasco por su parte registró 101,555 conflictos individuales en el mismo periodo.

⁶⁴ De acuerdo con las Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI, en 2019 Guanajuato reportó un total de 12,890 conflictos (individuales y colectivos), mientras que en el Estado de México la cifra ascendió a 11,934.

elevado cantidad de conflictos laborales que se registran en la capital del país y el probable fracaso de la etapa de conciliación.

En el momento en que este artículo se encontraba en proceso de edición, en el Poder Judicial de la Ciudad de México estaba concluyendo la segunda de cuatro etapas en el proceso de selección de las y los jueces especializados en materia laboral. De acuerdo con la convocatoria publicada el 18 de octubre de 2021, en el *Boletín Judicial*, se sometieron a concurso quince plazas definitivas y diez plazas definitivas en reserva, lo que da un total de veinticinco plazas de juez laboral.⁶⁵ Esto quiere decir que, en el arranque del nuevo sistema de justicia laboral, en la capital mexicana, se instalarán tan sólo quince juzgados, los cuales representan un número de instancias menor a las juntas especiales existentes.

La interrogante, ahora, es si la cantidad de juzgados definidos por el Poder Judicial será suficiente para atender la demanda de justicia laboral que, como se advirtió en el cuerpo de este artículo, es la entidad que registra la mayor cantidad de conflictos obrero-patronales cada año. Hasta que las demandas comiencen a llegar, no hay forma de saber si los juzgados laborales se saturarán de trabajo desde el inicio o cuanto tiempo tomará para que esto ocurra. La experiencia en la Ciudad de México nos muestra que ante los cambios en el modelo de impartición de justicia, la cantidad de demandas se incrementa al paso del tiempo; por ejemplo, el sistema de justicia familiar oral comenzó a operar en 2014 con seis juzgados, que en el primer año iniciaron 1,605 procesos, al año siguiente la cantidad de juzgados se elevó a diez, los cuales para 2018 reportaron con 10,554 asuntos iniciados, lo que representa un incremento de 657% en los primeros cuatro años de operación de la oralidad familiar.⁶⁶

Lo que podemos advertir desde ahora es que el rezago en la impartición de justicia que identifica a la Junta local y que provocó su extinción no se relaciona exclusivamente con los recursos materiales. En este artículo se ha demostrado que en el caso de la Ciudad de México existen otros factores que pueden explicar el fracaso del modelo laboral anterior, son el diseño institucional y la organización de las juntas especiales. De esta manera, la cantidad de órganos encargados de resolver los conflictos laborales es una causa suficiente, más no

⁶⁵ Consejo de la Judicatura, Poder Judicial de la Ciudad de México, Convocatoria 271º, *Boletín Judicial*, no. 149, lunes 18 de octubre de 2021.

⁶⁶ Estos datos fueron obtenidos del Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal, del INEGI.

necesaria, para explicar por qué una controversia laboral toma cinco años en promedio para resolverse.

En los albores de la entrada en operación de los juzgados laborales en la Ciudad de México consideramos que el éxito de la Reforma laboral, descansará, en gran medida, en el modelo de gestión que se implemente en los juzgados especializados y en el perfil de las personas que los integrarán; en particular, las y los jueces, quienes serán los responsables de velar por el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y el cumplimiento de los plazos procesales. Sobre el primer aspecto, es importante señalar que, si bien la experiencia previa de la Junta puede proveer a la judicatura de estrategias para el trámite y resolución de los conflictos laborales, también ofrece información sobre las prácticas que resultaron perjudiciales para la impartición de justicia.

En particular, consideramos que no es recomendable trasladar el sistema de especialización por rama de la industria al Poder Judicial de la Ciudad de México. Entre los hallazgos más importantes de esta investigación destaca que, debido a este modelo de organización, las juntas especiales se enfrentan a una distribución inequitativa de las cargas de trabajo —por ejemplo, en el periodo 2014-2019, entre la Junta no. 15 y la no. 20, existía una diferencia de más de 8,000 expedientes en trámite—, situación que obligó a las autoridades a introducir medidas extraordinarias para atender las demandas laborales, sacrificando la aspiración a la especialización. Lejos de enfocarse en un tipo de asunto —manufactura, servicios educativos, servicios financieros, etcétera—, en la práctica el personal resuelve asuntos correspondientes a dos o más juntas especiales. Asimismo, como se expuso antes, en este artículo, el intento por mantener dos juntas especiales “modelo” —las Juntas no. 19 y 20— que funcionaran con una cantidad controlada de asuntos laborales, fracasó cuando las autoridades de la Junta local se vieron obligadas a trasladarles asuntos asignados originalmente a otras juntas especiales para hacer frente a la creciente demanda de justicia.

Otra de las preocupaciones que alimenta la idea de que es necesario contar con más de 20 juzgados laborales en la Ciudad de México, es que los Centros de Conciliación fracasarán en sus funciones y, en consecuencia, el Poder Judicial enfrentará una cantidad inusitada de demandas. Sin embargo, en el estudio conducido entre 1991 y 2019, no se encontró evidencia empírica que

soporte esta hipótesis. Como se expuso en el cuerpo del artículo, en los últimos 28 años, 62% de los conflictos individuales se resolvieron por convenio de las partes. Y si bien, algunas juntas especiales —por ejemplo, las no. 17 y no. 20— reportan bajos porcentajes de conciliación, es necesario evaluar cuál es el origen de estas variaciones antes de desplegar una estrategia institucional que consuma los recursos públicos que podrían destinarse a otros objetivos, como por ejemplo la formación de las personas que resulten vencedoras en los concursos de oposición para ocupar la plaza de juzgador en materia del trabajo.

Como advierten los expertos consultados en el marco de nuestro estudio y la propia exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2017, el problema de la conciliación laboral se encuentra en la renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores, quienes en la mayoría de los casos no cuentan con los recursos suficientes para enfrentar un largo proceso judicial y se ven obligados a conformarse con recibir una compensación menor a lo establecido en la ley. Asimismo, en otros espacios se ha identificado que los obstáculos a la conciliación tienen que ver con la falta de programas de formación y profesionalización para mediadores y conciliadores, así como los propios modelos de los medios alternativos de solución de conflictos (MASC) en la impartición de justicia mexicana —incluyendo la materia laboral—. ⁶⁷ Por su propia naturaleza, ninguno de estos problemas se resolverá instalando más juzgados laborales.

Los retos de la judicatura, en general, y del Poder Judicial de la Ciudad de México, en particular, en la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral son enormes y no se resolverán con la creación de una gran cantidad de juzgados especializados. Entre las decisiones más relevantes que deben tomarse desde la judicatura se encuentra definir el perfil de las personas que operarán estos órganos, ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y aptitudes que debe tener un juez laboral? ¿Qué aspectos deberán incluirse en el programa de formación continua para los juzgadores y el personal de carrera? Un tema, que demanda de atención inmediata, es cómo se garantizará el cumplimiento efectivo de las sentencias laborales, algo que ha sido uno de los

⁶⁷ Recomendación 11. CIDE, *Síntesis Del Informe y de Las Recomendaciones en Materia de Justicia Cotidiana*.

mayores problemas de la Junta local con tan sólo 6.52% de los laudos cumplimentados entre 2015 y 2019.

Nuestra conclusión y recomendación general es que el proceso de implementación de la Reforma laboral en la Ciudad de México debería integrar, tanto la experiencia de la Junta local como el conocimiento acumulado por el PJCDMX al poner en marcha otros cambios institucionales; en particular, el sistema penal acusatorio y el tránsito a la oralidad en las materias civil y familiar.⁶⁸ Si bien, los conflictos obrero-patronales tienen características que los distinguen de otro tipo de controversias, la judicatura se ha enfrentado por largo tiempo a la sobrecarga de trabajo; en particular, los juzgados civiles y familiares del sistema tradicional manejan una cantidad de expedientes muy cercana al de la Junta local. Las estrategias institucionales desarrolladas para combatir el rezago en la impartición de justicia en estas materias, como la creación de unidades de gestión administrativa, podrían ser una vía para prevenir que los juzgados laborales se saturen de expedientes y los justiciables se enfrenten al mismo problema que en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, el desarrollo de habilidades de gestión, empatía y expresión corporal de los futuros juzgadores laborales podría seguir el modelo de formación diseñado para las materias penal y familiar, haciendo las adecuaciones necesarias por supuesto. De hecho, en el PJCDMX se cuenta desde 2018 con un perfil definido para la y el juez de oralidad que, al tener el aval del Consejo de la Judicatura y por las características del proceso laboral, aplica también para las personas que sean designadas como titulares de los juzgados especializados en derecho del trabajo.⁶⁹ Estas son sólo algunas ideas que podrían guiar el camino en este nuevo episodio de la justicia laboral mexicana que apenas comienza.

⁶⁸ En línea con esta propuesta, en las entrevistas uno de los expertos destacó que sería deseable que los juzgados contaran “con personal que tenga experiencia en materia jurisdiccional ordinaria y aquella que conozca de fondo la materia laboral. Unos y otros habrán de coexistir y convivir armónicamente, abrevando la experiencia acumulada de ambas partes”.

⁶⁹ El “Perfil de La y El Juez Oral de La Ciudad de México”, *Estudios Judiciales del Tribunal de Superior de Justicia de la Ciudad de México*.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Díaz Mirón, Luis. “La Conciliación”. *La reforma laboral de 2019 a debate*. María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2019, pp.85-106.
- Ebisui, Minawa, Sean Conney, and Colin F. Fenwick. Eds. *Resolving Individual Labour disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Office, 2016.
- Gerring Gerring. *Case Study Research: Principles and Practices*. Cambridge University Press, New York, 2007.
- Larios Díaz, Enrique. “La Reforma Constitucional y Sus Objetivos Centrales: Precedentes de La Reforma Laboral”. *La reforma laboral de 2019 a debate*. María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López. Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 13-51.
- Ojeda Romo, Joel. “La Delimitación de La Competencia de Los Juzgados de Distrito Laborales”. *La Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral*, Rafael Coello Cetina, Sofía Verónica Avalos Díaz y Marco Antonio Cepeda Anaya, (eds.), Tirant lo Blanch, 2018.

Electrónicas

- Bolaños Sánchez, Ángel. “Nuevo sistema laboral en CDMX costará mil Mdp”. *La Jornada*, 30 de julio de 2020. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/capital/2020/07/30/nuevo-sistema-laboral-en-cdmx-costara-mil-mdp-7409.html> (consultado el 3 de enero de 2021).
- CIDE. “Informe de Resultados de los Foros de Justicia Cotidiana”. Abril 2015. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Documento_JusticiaCotidiana_.pdf (consultado el 10 de diciembre 2019).
- CIDE, Justicia Cotidiana. *Síntesis Del Informe y de Las Recomendaciones en Materia de Justicia Cotidiana* 2015. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Sintesis_JusticiaCotidiana-version-final.pdf
- Consejo de la Judicatura Federal. “Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”. <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/#Etapas> (consultado el, 8 de diciembre de 2021).
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, *Diario Oficial de la Federación*, miércoles 1 de mayo de 2019. Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en nombre del Grupo Parlamentario de Morena. Gaceta Parlamentaria. año XXII, número 5188-II, jueves 3 de enero de 2019, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html#Iniciativas> (consultada el 10 de enero de 2021).

- Flores, Zenyazen. “Inicia nueva era del sistema de justicia laboral en el país”. *El Financiero*. 18 de noviembre de 2020. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/inicia-nueva-era-del-sistema-de-justicia-laboral-en-el-pais/> (consultado el 10 de octubre de 2020).
- Gaceta Oficial de la Ciudad de México*. Núm. 420, Vigésima Época, 01 de octubre de 2018. http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2020/08/ramas_de_la_industria.pdf (consultada el 29 de diciembre de 2020).
- Gobierno de México. Secretaría del trabajo y Previsión Social. “Arranca la segunda etapa de implementación de la Reforma Laboral”. Boletín Número 116/2020, 13 de diciembre de 2020. <https://www.gob.mx/stps/prensa/arranca-la-segunda-etapa-de-implementacion-de-la-reforma-laboral> (consultado el 17 de diciembre de 2020).
- INEGI. “Informe sobre Relaciones laborales de jurisdicción local”. México, 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/rellaborales/>
- Junta local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. “Informe Anual de Labores”. 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. <http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/>
- López Serrano, Érick. “La reforma a la justicia laboral: lo bueno, lo malo y lo feo”. revista *nexos*, 17 de octubre de 2016. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/la-reforma-a-la-justicia-laboral-lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo/>
- OIT. “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), México, (Ratificación: 1950)”. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3297632 (consultado el 16 de enero de 2021).
- Poder Judicial de la Ciudad de México. “La conciliación en la Reforma Laboral”. <https://www.iejcdmx.gob.mx/conciliacion-reforma-laboral/> (consultada el 3 de enero de 2021).
- Poder Judicial de la Ciudad de México, Consejo de la Judicatura. “Convocatoria 271^o”. Boletín Judicial, Núm. 149, 18 de octubre de 2021. https://www.iejcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Convocatoria_271_Laboral.pdf (consultado el 8 de diciembre de 2021).
- Poder Judicial de la Ciudad de México. *Perfil de La y El Juez Oral de La Ciudad de México*. 2018. https://www.iejcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/PerfilJuez_aviso-1.pdf.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Hidalgo completará esquema de implementación del nuevo modelo laboral en octubre de este año”. *Boletín*, Número 072/2021, 16 de julio de 2021, <https://www.gob.mx/stps/prensa/hidalgo-completara-esquema-de-implementacion-del-nuevo-modelo-laboral-en-octubre-de-este-año>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Manual de organización y procesos de juntas especiales Junta Federal De Conciliación y Arbitraje STPS-JFCA-JE/01*. noviembre de 2016. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209277/Manual_de_Organizaci_n_y_Procesos_de_Juntas_Especiales.pdf (consultado el 18 de enero de 2021).

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Consejo de la Judicatura Federal. <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/#Etapas> (consultado el 8 de diciembre de 2021).

Hemerográficas

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Arranca el proceso de democratización del mundo del trabajo con la publicación de la Reforma Laboral en el *Diario Oficial de la Federación*”. Boletín 84/2019, Ciudad de México, 1 de mayo de 2019.

Valencia Peña, Jesús. “La Gestión Judicial y Su Implementación Dentro Del Poder Judicial de La Federación”. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial*. Núm. 29, 2010, México, IIJ-UNAM, pp. 265-277.

Otras

Diálogos sobre la implementación de la Reforma Laboral en la Ciudad de México. Tercera sesión. 11 de octubre de 2019.

OIT. “Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del trabajo. 105ª reunión, mayo-junio de 2016)”. *Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017)*.

Sadka, Joyce, Enrique Seira y Christopher Woodruff, “Overconfidence and Settlement: Evidence from Mexican Labor Courts”. 20 January, 2007.

Sadka, Seira, and Woodruff. “Overconfidence and Settlement: Evidence from Mexican Labor Courts”; Banco Interamericano de Desarrollo, 2011.