

Entre la politización de la justicia y la judicialización de la política: un análisis del sistema de justicia laboral en México¹

Inés Montarcé²

RESUMEN

Este artículo analiza la reforma constitucional en materia de justicia laboral aprobada recientemente en México debatiendo sus alcances y limitaciones para el logro de una profunda democratización, contrastando dicha propuesta de judicialización con la politización de la justicia laboral que ha prevalecido desde principios de siglo ~~XX~~. Partiendo de un diagnóstico del sistema vigente, se analizan los efectos que ha tenido la relación entre la política y el derecho en la expresión de los conflictos laborales, y los posibles escenarios que podrían surgir con la implementación de la misma. En

1 Este artículo es resultado de una investigación posdoctoral llevada a cabo en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, gracias a la beca otorgada por el Programa de Becas Posdoctorales de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de dicha Universidad. Asimismo, agradezco a la Dra. Angélica Cuéllar Vázquez por su colaboración en la revisión detallada del artículo y las sugerencias y contribuciones realizadas al mismo. A lo largo del artículo utilizamos el genérico tradicional masculino para evitar la sobrecarga gráfica que implicaría referir al femenino y masculino cada vez que se nombra a las/os trabajadoras/es. No obstante ello, reconocemos dicha limitación dado que consideramos importante la utilización de un lenguaje inclusivo.

2 Doctora en Estudios Sociales (Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (Ciudad de México, México). Becaria posdoctoral en el Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCHUSA) y en el Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET) (Mendoza, Argentina). Correo electrónico: inesmontarce@hotmail.com ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5066-7354>

conclusión, destacamos cómo, si bien dicha reforma constituye un avance fundamental, en sí misma no es suficiente para lograr una transformación de las relaciones corporativas en el mundo laboral y sindical. De esta manera se demuestra la compleja y estrecha imbricación entre las prácticas jurídicas y políticas.

PALABRAS CLAVE

JUSTICIA LABORAL. POLITIZACIÓN DE LA JUSTICIA. JUDICIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA. MÉXICO.

Between the Politicization of Justice and the Judicialization of Politics: An Analysis of Labor Justice System in Mexico

ABSTRACT

This article analyzes the constitutional reform in labor justice recently approved in México, debating its extent and limitations for the achievement of deep democratization, contrasting this proposal of judicialization with the politicization of labor justice that has prevailed since the beginning of the 20th century. Based on a diagnosis of the current system, we analyze the effects that the relationship between politics and law has had on the expression of labor conflicts and the possible scenarios that could arise with its implementation. In conclusion, we emphasize how even though this reform would be a fundamental advance, it wouldn't be enough to achieve a transformation in the world of corporate relations in labor and trade unions. In this way, we demonstrate the complex and narrow relationship between legal and political practices.

KEYWORDS

LABOR JUSTICE. POLITICIZATION OF JUSTICE. JUDICIALIZATION OF POLITICS. MEXICO.

INTRODUCCIÓN

El 28 de abril de 2016 el Presidente Enrique Peña Nieto presentó un decreto a través del cual se propuso al Senado de la República una iniciativa de reforma constitucional en materia de justicia laboral. Dicha iniciativa se centró en la modificación de los artículos 107 y 123 de la Carta Magna, en ella desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) y se transfiere la jurisdicción de la impartición de justicia al Poder Judicial Federal y Locales. También se planteó la creación de un organismo descentralizado encargado de instalar la conciliación como instancia prejudicial obligatoria y de llevar a cabo el registro y control de los contratos colectivos y organizaciones sindicales.

Dicha iniciativa fue aprobada por la Cámara de Senadores y Diputados el 13 de octubre y 4 de noviembre de 2016, ratificada por 17 Congresos locales y finalmente declarada constitucional a inicios de febrero de 2017, por lo que en teoría iba a entrar en vigor en 2018. No obstante, al momento actual no hay certezas de cuándo comenzaría a implementarse ya que ello depende de la promulgación de legislaciones secundarias reglamentarias³, de la resolución de los expedientes acumulados en las JCyA y de la asignación de las partidas presupuestarias correspondientes. Es decir, la puesta en marcha e instrumentación de la reforma constitucional supone retos en diferentes frentes (Alcalde, 2018).

A la fecha, la modificación de la legislación secundaria aún no ha podido concretarse en su totalidad, destacando la falta de debates públicos respecto al contenido de dichas reformas (RSM, 2017), así como profundas tensiones entre los diferentes actores e intereses del ámbito laboral (Biavaschi, 2018). Las rigideces se pusieron en evidencia en el caso de la reforma a Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual fue finalmente aprobada el 1 de mayo reciente: mientras algunos sectores empresariales y las grandes centrales sindicales se manifestaron a favor de mantener el esquema vigente pretendiendo que el organismo descentralizado encargado de la conciliación no sea autónomo sino tripartito; el sindicalismo independiente y los actores progresistas del mundo laboral insistieron en que la reforma se realizara de acuerdo con los cambios realizados en el Art. 123 constitucional.

3 Las principales normas a modificar son: Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de Amparo, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como las Leyes Orgánicas de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas.

En un primer momento, esta tensión se manifestó en el plano legislativo en dos iniciativas opuestas: por un lado, la reforma a la LFT presentada en diciembre de 2017 por senadores del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y miembros de las dos grandes centrales sindicales⁴, y por otro lado, la propuesta en enero de 2019 (ya iniciada la Presidencia de Andrés Manuel López Obrador) por la bancada del Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA) en la Cámara de Diputados. Mientras la primera de ellas (iniciativa que no prosperó) proponía cambios profundamente regresivos en concordancia con las reformas estructurales impulsadas por Enrique Peña Nieto a lo largo de su sexenio, la segunda (finalmente aprobada y publicada el 1 de mayo de 2019) apuesta a cumplir con los cambios constitucionales aprobados, así como responder a los compromisos establecidos (en materia de justicia laboral, libertad y democracia sindical) en el nuevo tratado comercial entre México, Canadá y Estados Unidos (T-MEC).

En este marco, a lo largo del artículo se analiza el modo particular en que se ha ido entretejiendo el derecho y la política en el ámbito laboral. Se analiza el sistema de impartición de justicia laboral vigente en México en las últimas dos décadas (1996-2016)⁵, y se pone la mirada en los efectos que ha tenido la politización de la justicia en la expresión de los conflictos que emanan del trabajo, para luego centrar el análisis en la iniciativa de judicialización aprobada y sus posibles alcances y limitaciones en términos de democratización. Para concluir, se destaca cómo si bien su implementación sería un gran progreso para combatir la simulación existente en materia laboral y sindical, por el momento no hay indicios de que dicha judicialización pueda ser suficiente para desterrar el corporativismo reinante en dicho ámbito, lo que pone de manifiesto los contrastes existentes entre ciertos órdenes jurídicos y las realidades concretas en las que estos deben efectivizarse.

4 Nos referimos a los Senadores prístas Tereso Medina (Confederación de Trabajadores de México) e Isaías González (Confederación Regional de Obreros y Campesinos).

5 Si bien el modelo de justicia laboral que ha prevalecido hasta la fecha comenzó a delinearse en los años 20 y 30 del siglo *xx* dándose transformaciones importantes con la implementación del neoliberalismo en el país desde los años 80, decidimos tomar únicamente como referencia las últimas dos décadas (1996-2016) por criterios operativos relacionados con el acceso y tratamiento de la información empírica.

LA POLITIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

Cuando hablamos de *justicia laboral* es fundamental reconocer dos aspectos: por un lado, la polisemia del concepto debido a las interpretaciones sociológicas, filosóficas o jurídicas que se pueden hacer de la misma, y por otro, su carácter situado por tratarse de una categoría cuyo significado depende de condicionamientos sociales e históricos ya que refiere a la ejecución del derecho laboral en contextos concretos. Esto significa que la especificidad de los sistemas de impartición de justicia laboral debe entenderse en relación con las formaciones económicas, sociales y políticas en las que se han forjado y que les han impreso su propia particularidad.

En México, las relaciones de trabajo comenzaron a ser objeto de regulación jurídica al calor de las luchas obreras que emergieron en el período pre y post revolucionario en las primeras décadas del siglo XX, destacándose tres hitos principales: el surgimiento de legislaciones estatales que regulaban ciertos aspectos de las condiciones individuales de empleo (como fijación de la jornada, descanso dominical, accidentes de trabajo, etc.), la declaración del Art. 123 constitucional en 1917, y la creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931, lo que supuso la unificación y codificación de un conjunto de normas con jurisdicción federal. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) como órganos jurisdiccionales formados “*por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno*” (Art. 123, Fracción XX, Apartado “A”) han tenido a su cargo, desde 1917 en adelante, la vigilancia y el acatamiento del conjunto de normas procedimentales que rigen los procesos establecidos en la LFT para dirimir las controversias laborales.

Su naturaleza tripartita se suponía iba a garantizar que el Estado ejerciera un contrapeso en las relaciones de subordinación laboral, velando por el estricto cumplimiento de una adecuada impartición de justicia; sin embargo, la dependencia formal de dichos tribunales respecto al Poder Ejecutivo ha puesto en duda la imparcialidad de dichos órganos. Asimismo, con el paso del tiempo esta idea inicial presente en el texto constituyente se fue deformando notablemente: los arreglos entre las cúpulas sindicales y los representantes empresariales y del Estado (en el ámbito de las JCyA y más allá de éstas) convirtieron al tripartismo en un esquema de simulación que lejos de promover un régimen democrático, ha fortalecido los intereses corporativos. Así, desde mediados de siglo XX, el Estado pasó de ser un factor de equilibrio que debía velar por el cumplimiento tutelar de los derechos laborales, a ser una pieza clave para la preservación del control en el ámbito laboral y sindical (Bensusán y Middlebrook, 2013).

Dicho modelo corporativo ha permeado el sistema de impartición de justicia, contribuyendo a mantener un clima de relativa “paz laboral”⁶ a cambio de otorgarle el monopolio de la representación a las cúpulas sindicales aliadas al poder político hegemónico, lo que ha fomentado altos niveles de corrupción y burocratización y un alejamiento cada vez mayor de los dirigentes respecto a las bases de trabajadores (Bensusán y Middlebrook, 2013). Hasta los años 80, esta forma particular de gobernabilidad fue altamente eficaz desde el punto de vista político y económico al ejercer y mantener el control sobre los trabajadores de un modo autoritario pero distributivo: la concesión de ciertas reivindicaciones a las organizaciones sindicales afines al gobierno (principalmente la Confederación de Trabajadores de México –CTM– y la Confederación Regional de Obreros y Campesinos –CROC–) fue la base material que permitió la concreción y legitimación de tal proyecto de dominación. Ello no significa que la conflictividad no se haya manifestado de otras formas, ni tampoco que no hayan existido luchas y movimientos laborales por fuera de tales arreglos corporativos, no obstante, lo que predominaba en aquel entonces era un modelo conciliatorio.

Con el avance de las políticas neoliberales en los años 80, se van a producir cambios importantes: el carácter protector y tutelar que tuvo el derecho laboral mexicano a lo largo del siglo XX, se irá desvaneciendo en la práctica como resultado de procesos de “privatización de los derechos sociales” (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2005: 27). Asimismo, los arreglos corporativos sufrieron mutaciones importantes: a partir de este momento, el problema no pasaba tanto porque las grandes centrales sindicales adhirieran a las estrategias macroeconómicas del régimen, sino por su aceptación de los procesos de reestructuración en los establecimientos productivos (De la Garza, 2013). Es decir, como parte de los pactos establecidos, las políticas flexibilizadoras fueron avaladas e incorporadas mucho antes de su legalización en noviembre de 2012. Ello evidencia la *ficción jurídica* que existía en materia laboral: normas proteccionistas que contrastaban con la desregulación efectuada en los centros de trabajo.

Ahora bien, aun cuando la flexibilidad venía implementándose desde los 80, la reforma neoliberal a la LFT promulgada el 30 de

6 El término de “paz laboral” es frecuentemente utilizado en el caso mexicano para hacer referencia a situaciones en las que predomina una “ausencia relativa” de acciones conflictivas (principalmente huelgas) en los ámbitos laborales, lo cual se explica por la existencia de pactos y arreglos corporativos entre el empresariado, el Estado y las grandes centrales sindicales que tienen como objetivo el mantenimiento y la preservación del orden laboral dado. A modo de ejemplo, destaca que en México nunca haya existido una huelga general.

noviembre de 2012 permitió su profundización y consolidación, al mismo tiempo que otorgó certeza jurídica a los empleadores para flexibilizar aún más las relaciones laborales. Entre las modificaciones efectuadas se destacan: la ampliación de la subcontratación, una mayor facilidad para efectuar despidos junto con la fijación de topes indemnizatorios, la legalización de la contratación temporal mediante la creación de “contratos de prueba” y mayores requisitos para el emplazamiento a huelga (Biavaschi et al., 2017). Cinco años después de su implementación, Quintana y Garza (2017) confirman una caída significativa del salario, la reducción de las tasas de sindicalización, el crecimiento del empleo en microempresas sin contrato escrito, el incremento de la brecha salarial por género y una precarización generalizada del empleo.

Por otro lado, en el ámbito de la justicia laboral se establecieron modificaciones procesales que apuntaban a generar eficiencia en los procedimientos jurídicos acortando los tiempos, mejorando el sistema probatorio y procurando una mayor profesionalización (a través de la creación de un servicio profesional de carrera que incluía la formación, capacitación y actualización jurídica del personal encargado); no obstante, en la práctica dichos cambios fueron insuficientes frente a la crisis profunda en la que se encontraban las Juntas de Conciliación y Arbitraje en aquel momento (Bensusán y Alcalde, 2013).

En definitiva, el diseño institucional tripartito y el corporativismo reinantes a lo largo del siglo XX promovieron un proceso de *politización de la justicia laboral* que ha tenido efectos paradójicos en el mundo laboral y sindical. Mientras en los espacios productivos ha predominado la simulación sindical⁷ y la omisión de las autoridades fiscalizadoras para inspeccionar el cumplimiento de la ley y la autenticidad de las contrataciones colectivas, en las instancias arbitrales ha prevalecido una inercia y corrupción administrativa que no ha permitido una representación real de las partes. Es ampliamente reconocido que quienes fungen como responsables de velar por los trabajadores y empleadores en las Juntas “*no participan en la construcción del laudo, no lo leen, llegan y lo firman*”, siendo la autoridad estatal quien define el contenido del mismo (J. Juan Zorrilla, entrevista personal, 29 de agosto de 2016).

7 El 90% de los contratos colectivos en el país son de contratación patronal, lo que significa que los trabajadores desconocen la existencia del sindicato y del contrato colectivo que formalmente los ampara; tratándose de un sindicalismo de membrete que al contar con la titularidad del contrato dificulta que los trabajadores se organicen en forma auténtica (Bouzas, 2009).

Tal distanciamiento se ha reforzado por el hecho de que en la actualidad el criterio de inmediatez subyacente a la idea inicial de tripartismo ha sido ampliamente rebasado por la complejidad que ha asumido el desarrollo de los diferentes sectores productivos, y el predominio de mecanismos diversos de contratación que han generado múltiples figuras empleadoras y una fragmentación laboral creciente, lo que pone en entredicho el ejercicio de la representación tal como ha sido diseñado institucionalmente. Dada la diversidad existente, es imposible que quienes asumen esos cargos formales (sindicales y empresariales) tengan conocimiento y legitimidad para asumir la defensa de problemáticas tan amplias y disímiles que emergen en los distintos sectores de la economía; y si a ello se suma la simulación sindical existente, la situación se agrava aún más. Sin duda, ello genera que el actor estatal sea quien defina el contenido de las sentencias emitidas, poniendo en evidencia que los criterios de acceso e impartición de justicia en cada caso particular no son debatidos entre los actores involucrados, sino definidos de antemano en función de la existencia previa de consensos hegemónicos que velan por la preservación del orden laboral y sindical a pesar de su escasa legitimidad social⁸. Es decir, ha sido el propio diseño institucional tripartito el que ha dado lugar a la politización de la justicia laboral.

A dicho problema estructural, habría que agregar los múltiples obstáculos cotidianos a los que se enfrenta la gestión de las JCyA. Entre estos destacan: opacidad existente en los procesos electorales a través de los cuales se elige a los representantes de cada sector, escasa profesionalización, excesiva burocratización, atraso tecnológico que impide modernización de procedimientos, ausencia de un servicio profesional de carrera aunado a los bajos salarios de sus operadores, falta de transparencia respecto a las motivaciones jurídicas que sustentan los laudos emitidos y baja ejecución de los mismos (Reynoso Castillo, 1999; Dávalos, 2000; Bensusán y Alcalde, 2013).

A excepción de la reforma tratada en este documento, en las últimas décadas no ha habido voluntad política por parte de los diferentes gobiernos en turno para encarar una transformación profunda de la administración de justicia que elimine el burocratismo y corrupción creciente, asigne mayores presupuestos y fortalezca las capacidades estatales de fiscalización,

8 Si bien su participación es marginal en la construcción de los laudos, hay asuntos en los que dicha representación les sirve para seguir manteniendo el control sobre la contratación colectiva, como es el caso del registro de nuevos sindicatos y los recuentos por titularidad de los contratos (Bensusán, 2006).

incluyendo mecanismos de prevención y conciliación que no solo permitan satisfacción a las partes sino también garanticen el cumplimiento efectivo de la legislación laboral. La conservación y el mantenimiento del *statu quo* se explica por los intereses políticos en juego: se trata de un modelo que ha traído amplios beneficios para el control de las bases de trabajadores por parte del poder hegemónico y los sindicatos aliados al mismo.

Uno de los principales interrogantes que se desprende de este escenario tiene que ver con las implicaciones que dicha politización ha tenido en la reconfiguración de los conflictos laborales y el papel del derecho en la redefinición de los mismos. Considerando que la forma que fue adquiriendo la impartición de justicia fue un reflejo de la corporativización de las relaciones laborales y sindicales, no es de extrañar que en la práctica el Estado a través de las JCyA haya monopolizado la producción, interpretación y administración de las normas encauzando los conflictos de modo tal que no se fracturaran las bases corporativas que han sostenido al régimen hegemónico. Así, el modo en que se ha dado dicha intervención estatal en el ámbito de la justicia ha cuestionado los principios de legitimidad sobre los que reposa el orden jurídico al convertirse la ley laboral en una estrategia y un recurso más dentro del juego político (Commaille y Duran, 2009). Dicha forma particular de imbricación del derecho y la política en el terreno laboral ha ido mutando al calor de los acontecimientos y procesos históricos, con repercusiones importantes en la forma que han adquirido los conflictos laborales, como se verá en el siguiente apartado.

LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL (1996-2016)

Analizando la dinámica que ha asumido la impartición de justicia laboral en las últimas dos décadas (1996-2016) según los datos estadísticos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)⁹, hay que destacar una tendencia a la individualización de los litigios, lo que se manifiesta en el crecimiento progresivo de las demandas individuales y la reducción de las demandas colectivas registradas y de las huelgas realizadas. Dichos fenómenos se explican como resultado, por un lado, de la progresiva flexibilización del empleo y por otro, del debilitamiento de los sindicatos, lo que se expresa en la fragmentación existente en los espacios de trabajo y en la pérdida creciente de referentes colectivos de organización por parte de los trabajadores.

9 Estos datos pueden encontrarse en el 6to. Informe de Gobierno de la Presidencia de la República (2018).

Según ambas fuentes, recuperadas en el 6to. Informe de Gobierno de la Presidencia de la República (2018), en el caso de los conflictos obrero-patronales individuales, mientras que a nivel federal en 1996 se registraron 49,258 demandas, en 2006 estas ascendieron a 59,298, alcanzando su valor máximo en 2010 con 103,773 y observándose una tendencia descendente desde 2012 hasta alcanzar 86,666 demandas en 2016 (6to. Informe de Gobierno, Presidencia de la República). En relación a los conflictos obrero-patronales de carácter colectivo, se observa una caída sostenida de los mismos desde 1996: mientras en dicho año se contabilizaron 1,057 demandas, en 2006 se registraron 411 y en 2016, 375. A lo largo de los años se fue ensanchando la brecha entre ambos tipos de conflictos: si en 1996 las colectivas representaban apenas el 2.1% del total de demandas, en 2006, esta cifra se redujo al 0.68% y en 2016 al 0.43%.

Cabe destacar que estos datos corresponden a las demandas individuales y colectivas registradas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), no estando incluidos los conflictos de competencia local (estatal) que no solo son la gran mayoría de conflictos en el país, sino también aquellos en cuya gestión (en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje) existe mayor opacidad, simulación y corrupción (CEREAL, 2013a). Lamentablemente, tales datos no son de acceso público por lo que no pudimos incorporarlos en el análisis. Asimismo, tampoco están contabilizados en dicha fuente los conflictos del sector público, dado que éstos se rigen por otro apartado de la LFT (Apartado “B”) y tienen otro órgano de resolución (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).

Cuadro 1: Demandas individuales y colectivas registradas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (conflictos obrero-patronales)

Año	Demandas individuales registradas	Demandas colectivas registradas
1996	49,258	1,057
2006	59,298	411
2016	86,666	375

Fuente: elaboración propia con información obtenida del 6to. Informe de Gobierno de la Presidencia de la República, 1 de septiembre de 2018.

Dicha individualización se vincula a su vez con la tendencia creciente desde los años 80 a descentralizar la producción de las reglas jurídicas en los espacios laborales contradiciendo incluso los principios normativos establecidos en la LFT. Es decir, el hecho de que hasta 2012 la flexibilidad

se haya impuesto por medio de la contratación colectiva (y no a través de la legislación), ha generado una desagregación de los conflictos que invisibiliza su carácter social, y se manifiesta en padecimientos personales (despidos injustificados, incumplimiento en pago de prestaciones, etc.) llevados a la instancia correspondiente a través de litigios individuales. Los efectos de dicha disociación no solamente se manifiestan en el plano jurídico en una dispersión y un aplazamiento generalmente desigual de las demandas, sino también en una desintegración creciente de la fuerza laboral en el plano productivo.

El predominio de la aplicación y el ejercicio del derecho individual por sobre el colectivo debe entenderse como una consecuencia del modo particular en que las políticas laborales, empresariales y sindicales han delineado las formas de intervención de la práctica jurídica, y no como un resultado necesario del diseño legal vigente. Ello muestra que la dinámica procesal de los hechos jurídicos no solo está condicionada por su lógica interna (que en este caso ha tenido un carácter tutelar colectivo), sino también por las estrategias y usos políticos de los que estas son objeto (Commaille y Duran, 2009) las que pueden invertir en forma completa los principios jurídicos existentes. El corporativismo vigente en el modelo de relaciones laborales y sindicales mexicano ha sido el responsable de tal deformación.

Otra de las tendencias importantes por señalar es que el crecimiento significativo, desde 2006 en adelante, de las demandas individuales, aunado a la acumulación de expedientes previos, ha generado una situación de “rezago histórico” en el manejo de los mismos que ha puesto en evidencia la ineficacia en el cumplimiento de los términos procesales establecidos en la legislación (JFCA, 2013). Si bien a partir de 2011 el porcentaje de terminación de los asuntos individuales superó las solicitudes registradas en el mismo año, ello no significa que se hayan logrado soluciones expeditas ni efectivas. Expresión de ello es que en 2015 el porcentaje de expedientes en trámite en fase de instrucción (primera etapa del proceso) era del 41%, siendo que en el 21.72% de estos se promulgó un laudo (sentencia), y solo el 10.42% de los mismos se encontraba en ejecución; es decir, que el porcentaje de eficiencia en la emisión de resoluciones apenas superó el 20% y solo la mitad de estos se cumplieron (JFCA 2014-2015).

El siguiente cuadro muestra tales tendencias. Tiene como base la información pública proporcionada en el 4to. Informe de Gobierno de la Presidencia de la República y los Informes Anuales de Trabajo de la JFCA para el año 2013 y 2015 (disponibles en línea):

Cuadro 2: Conflictos individuales registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Conflictos individuales en la JFCA	2006	2012	2015
Cantidad de demandas registradas	59,298	90,796	77,996
Total de expedientes en trámite:	----	382,142 ¹⁰	425,503 ¹¹
% de expedientes según fases del proceso.			
- Instrucción	----	41.71%	41.01%
Dictamen	----	16.45%	16.38%
Amparo	----	12.81%	10.44%
Laudo	----	21.54%	21.72%
Ejecución	----	7.47%	10.42%
% de resolución de los conflictos	70.15%	131.7%	114.05%
% de calidad de las resoluciones emitidas (confirmación por parte del Poder Judicial)	72.7%	79.6%	79%
% de conciliación de dichas demandas	20.8% ¹²	21.1% ¹³	23.2%
Conciliaciones			
Iniciadas	8,489	6,907	8,155
% de concluidas	98.37%	97.14%	93.84%
% a favor del trabajador	48.35%	71.14%	74.75%
% no favorable al trabajador	50.01%	26%	19.09%
% de resolución	49.2%	73.2%	79.7%
Juicios	10,525	27,045	15,127
% por motivos del conflicto			
Aportaciones	22.12%	53.72%	40.89%
Designación de beneficiarios	23.89%	30.36%	32.96%
Despido	14.85%	3.64%	9.20%
Pensión y riesgos del trabajo	16.58%	4.24%	7.57%
Prestaciones LFT	14.44%	6.59%	7.13%
Otros	8.08%	1.42%	2.22%
Amparos			
Laudos notificados	4,395	4,182	3,003
Amparos interpuestos (% de laudos)	22.63%	84.05%	29%
Amparos concedidos (% de laudos)	14.35%	11.14%	27.53%

Fuente: elaboración propia con base en 4to. Informe de Gobierno Federal, Informes Anuales de Trabajo de la JFCA, 2013, 2015.

10 Datos correspondientes al mes de octubre de 2012.

11 Datos correspondientes al mes de octubre de 2015.

12 Porcentaje calculado para el período diciembre 2006-octubre 2008, Informe Anual JFCA 2013-2014.

13 Porcentaje calculado para el período diciembre 2006-octubre 2008, Informe Anual JFCA 2013-2014.

Como se desprende de estos datos, del total de los expedientes en trámite en octubre de 2014 (JFCA 2013-2014), el 45.1% de los mismos correspondía a juicios referidos a la seguridad social (IMSS, AFORES, INFONAVIT), tendencia similar a la presentada en los años anteriores; razón por la cual se ha venido debatiendo la necesidad de crear un ente diferente encargado de la gestión de dichas demandas. Una de las explicaciones dadas al hecho de que la mayoría de los trámites se encuentra en la primera fase es que continuamente se exceden los plazos para la emisión de acuerdos de radicación, las notificaciones a la parte demandada, y la celebración de las audiencias, como resultado de desequilibrios en las cargas de trabajo asignadas a notificadores, dictaminadores y secretarios (C. Reynoso Castillo, entrevista personal, 03 de agosto de 2016)¹⁴. A consecuencia de ello, el tiempo promedio de resolución de los juicios individuales (de 3 a 6 años) sobrepasa en gran medida los términos establecidos en la LFT, lo que ha generado un incremento en la interposición de amparos por denegación de justicia con lo que se retrasan aún más los procedimientos legales por las grandes cargas de trabajo que llegan a los juzgados federales.

El hecho de que casi el 80% de las sentencias emitidas sean confirmadas por el Poder Judicial es interpretado por las autoridades como una señal de calidad de las resoluciones emitidas (JFCA, 2014-2015), sin embargo, ello no necesariamente es un indicio de efectividad ya que finalmente el bajísimo porcentaje de laudos en ejecución confirma el precepto de que *“justicia retardada es justicia denegada”* (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2005: 56). Es decir, aun cuando la gran mayoría de laudos sean ratificados por el Poder Judicial en la práctica no hay garantías de que sean ejecutables, lo que pone en entredicho la capacidad de las autoridades jurisdiccionales para poder tornar efectivo el cumplimiento de las sentencias promulgadas.

Este aspecto es crucial en tanto evidencia la grave ineficiencia que define al sistema de administración de justicia laboral en el país: un litigio retardado no solo veda la posibilidad de acceso pronto y expedito, sino también genera amplias insatisfacciones de las partes ya que mientras más se alarga la disputa, menos posibilidades hay de que esta pueda concretarse por la insolvencia de los empleadores, sobretodo en el caso de

14 Por la información obtenida en las entrevistas realizadas a abogados litigantes podemos afirmar que es muy común que se pierdan las notificaciones, lo que significa que debe volver a iniciarse el procedimiento.

las pequeñas y medianas empresas, como lo atestiguan Bensusán y Alcalde (2013). La extensión desmedida de las contiendas ha tenido consecuencias innegables en la valoración que hacen los trabajadores al momento de tomar la decisión de encarar un juicio o desistir del mismo: el desgaste que supone la espera y las pocas expectativas de que surjan sentencias favorables con garantía de cumplimiento produce un desánimo generalizado que contribuye al fracaso de la vía judicial como medio eficaz para la resolución de los conflictos. Como alternativa, los trabajadores generalmente suelen resignarse a una negociación previa o durante el proceso que, si bien supone reducción de sus derechos laborales, constituye un medio de solución parcial y pronta a su problema.

Tales falencias en la administración de justicia laboral en los asuntos individuales no se explican únicamente por el accionar de las JCyA sino que son un reflejo de la perversión en la que ha devenido el modelo de relaciones laborales: el retraso en los procedimientos no es responsabilidad exclusiva de los órganos jurisdiccionales, sino también del abuso ejercido por abogados que buscan alargar los juicios como una medida de desgaste y distensión de los trabajadores en beneficio de los empleadores. Especialistas en el tema acuerdan que la intermediación en los conflictos se ha convertido en el gran negocio del modelo vigente, ya que en las últimas décadas ha habido una proliferación creciente de despachos jurídicos que simulan defender a sus clientes mientras lucran a espaldas de los mismos: *“Dinero no para los bolsillos de los trabajadores, sino para los bolsillos de algunos que se dicen abogados”* (J. Juan Zorrilla, entrevista personal, 29 de agosto de 2016); *“los abogados mexicanos están diseñados para crear problemas y vivir de los problemas (...) obviamente esto hace que los litigios sean eternos”* (C. Reynoso Castillo, entrevista personal, 3 de agosto de 2016).

Al respecto, existen evidencias empíricas que muestran que este tipo de actitudes es aún mayor en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (CEREAL, 2013a), siendo que no son fenómenos aislados sino prácticas sistemáticas que son posibles por la omisión y complicidad de las autoridades de las propias Juntas. Es decir, el modo específico en que actúan e intervienen los operadores jurídicos, su propia formación e intereses particulares tienen efectos decisivos en el desencadenamiento de los conflictos y en su posibilidad o no de resolución, independientemente de lo establecido por la ley. Lejos de ser elementos que pueden estar presentes de manera circunstancial o no, se trata de factores fundamentales en la determinación del curso de los procesos legales, y en la propia interpretación de la norma jurídica.

En los litigios colectivos (registro de sindicatos, titularidad de contratos colectivos, emplazamientos a huelga o estallamiento de las mismas), la politización de la justicia laboral se expresa de manera más clara y visible. Un primer indicio de ello son los grandes obstáculos para el registro de nuevos sindicatos, fundamentalmente cuando se trata de organizaciones de trabajadores no controladas por los sindicatos corporativos que detentan el monopolio de la representación. Diversas fuentes han documentado las dificultades al respecto (Bensusán, 2006, CEREAL, 2013a), reconociendo como tendencia común el hecho de que los casos pueden resolverse rápido o de manera muy lenta y a favor o en contra de los mismos dependiendo el tipo de organización que solicite el registro (si se trata de un “sindicato de protección patronal” o de una organización genuina) y los nexos que estas tienen con las organizaciones hegemónicas y el poder político, teniendo en cuenta que la autoridad competente para decidir sobre tal registro es la STPS a nivel federal, y las Juntas Locales a nivel estatal.

Las trabas que existen para el ejercicio de la libre sindicalización en el país contrastan con las facilidades que se le han otorgado al sindicalismo de membrete para llevar a cabo el registro, firma y revisión de contratos colectivos: en 2015 el 97.51% del total de emplazamientos a huelga tenía su causa en la revisión y firma de contratos, contrato-ley, y salarios, siendo en el 69.2% de los casos de organizaciones integrantes del Congreso del Trabajo (CT), bastión del sindicalismo corporativo. La discriminación contra las organizaciones independientes ha sido objeto de múltiples quejas ante organismos internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, y las instancias correspondientes dentro del Tratado de Libre Comercio de América del Norte) por violaciones al principio de libertad sindical y a los derechos colectivos referidos a la libre organización.

Cuadro 3: Conflictos colectivos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Conflictos colectivos en la JFCA	2006	2012	2015
Cantidad de solicitudes de depósito de contratos colectivos, convenios y reglamentos de trabajo.	N/I	12,190 ¹⁵	13,676 ¹⁶
Cantidad de emplazamientos a huelga	7,390	9,877	7,155
% por causa:			
Revisión de contrato, contrato-ley y salario.	52.51%	34.64%	43.61%
Firma de contrato y contrato-ley.	41.84%	63%	53.9%
Violación de contrato y contrato-ley.	5.48%	2.33%	2.47%
Otras causas y no especificado.	0.15%	0.01%	0
% por central obrera:			
Integrantes del Congreso del Trabajo (CT)	83.13%	66.88%	69.22%
Independientes del CT.	16.64%	31.39%	29.95%
No especificada.	0.21%	1.72%	0.82%
Cantidad de huelgas	55	19	0
% por causa:			
Revisión de contrato, contrato-ley y salario.	34.54%	31.57%	----
Firma de contrato y contrato-ley.	14.54%	10.52%	----
Violación de contrato y contrato-ley.	50.9%	57.89%	----
% por central obrera:			
Integrantes del Congreso del Trabajo (CT)	85.45%	42.1%	
Independientes del CT.	14.54%	57.89%	
% de estallamiento a huelga	1.04%	0.22%	0%
% de calidad de las resoluciones emitidas (confirmación por parte del Poder Judicial)	95.8% ¹⁷	95.9% ¹⁸	----

Fuente: elaboración propia con base en 4to. Informe de Gobierno Federal, Informes Anuales de Trabajo de la JFCA, octubre 2013, 2014 y 2015.

El dato más significativo por destacar es que en la última década se ha dado una disminución significativa en la cantidad de huelgas estalladas a nivel federal: mientras en 2006 se produjeron 55 huelgas, y 19 en 2012, desde enero de 2014 en adelante no se ha generado ninguna huelga constituyendo ello un hecho inédito en la historia del país. La caída del índice de estallamiento a huelga se manifiesta de manera rotunda a partir de 1996, cuando este alcanza el valor de 0.66% cuando los dos años anteriores había sido del 1.25% y del 1.54%. Otro descenso significativo se da a

15 Dicha cantidad corresponde a las solicitudes recibidas del 1 de noviembre de 2011 al 31 de octubre de 2012.

16 Dicha cantidad corresponde a las solicitudes recibidas del 1 de marzo al 30 de noviembre de 2015.

17 Este porcentaje corresponde al período que va desde el 1° de diciembre de 2007 al 31 de octubre de 2008.

18 Este porcentaje corresponde al período que va desde el 1° de noviembre de 2011 al 31 de octubre de 2012.

partir de 2010 cuando tal porcentaje alcanza tan solo el 0.08%, registrando el 0.0% desde 2014 en adelante. Si bien dicha tendencia es interpretada por el actual gobierno federal como una muestra del clima de “paz laboral”, en el contexto actual el no estallamiento esconde otro tipo de problemáticas que no se reflejan en los tribunales pero que no por ello dejan de existir en los espacios productivos (bajos salarios, precariedad, incertidumbre laboral).

También se invisibilizan las dificultades en la tramitación y resolución de los conflictos colectivos como resultado de trabas administrativas y burocráticas para declarar precedentes tales medidas de fuerza, lo que ha sido y es blanco de una intensa disputa entre los diversos actores del mundo laboral, ya que, a diferencia de otros países, en México el gobierno tiene amplio control sobre los procedimientos de huelga (Bensusán y Middlebrook, 2013). A su vez, tales datos también pueden interpretarse como resultado del control corporativo ejercido por los sindicatos hegemónicos (blancos, charros o de membrete) hacia las bases de trabajadores para impedir el libre ejercicio del derecho de huelga, lo que también ha sido objeto de más de treinta quejas ante la OIT por violaciones a los principios de libertad y democracia sindical (Bensusán, 2006; CEREAL, 2010, 2013b).

El predominio de la simulación sindical en los espacios productivos y la disminución creciente de la judicialización de los conflictos colectivos, suscita el interrogante acerca de los ámbitos y formas en las que se expresan los conflictos laborales y el modo en que estos se resuelven. A pesar de que la reforma aprobada en 2012 promovía la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, los resultados aún han sido insuficientes. Aun cuando este dispositivo ha tenido un alto porcentaje de resoluciones a favor de los trabajadores (casi el 75% de las mismas), el índice de conciliación respecto al total de demandas sigue siendo muy bajo: en 2015 solo el 33.58% de las demandas colectivas se resolvieron de esta forma, teniendo los asuntos individuales mayor rezago aún, como se desprende de los siguientes datos obtenidos de los Informes Anuales de Trabajo de la JFCA.

Cuadro 4: Índices de conciliación de conflictos individuales y colectivos según sexenios

Porcentajes de conciliación	Dic 2000 a Oct 2001	Dic 2006 a Oct 2007	Dic 2012 a Oct 2013	Enero 2015 a Dic 2015
Conflictos colectivos	1.9%	24.6%	34.2%	33.58%
Emplazamientos a huelga	35.5%	48.7%	60.8%	100%
Huelgas	12.8%	51.4%	75%	100%
Conflictos individuales	23.3%	23.4%	20.3%	23.2% ¹⁹

Fuente: elaboración propia con base en los Informes Anuales de Trabajo de la JFCA, diciembre 2012-octubre 2013, noviembre 2013-octubre 2014 y 2015 (disponibles en línea, cita en las referencias bibliográficas).

Si bien se reconoce que la conciliación es un mecanismo eficaz ante los problemas que suscita encarar un juicio laboral, es necesario problematizar su alcance en relación no solo a la cantidad de conflictos que pueden resolverse por esta vía, sino fundamentalmente a su capacidad para asegurar en forma íntegra el cumplimiento de los derechos laborales. Es decir, que se promueva este procedimiento no quiere decir que las partes queden satisfechas con lo resuelto ni que se haya efectuado justicia en dichos casos, ya que es muy frecuente que los trabajadores acepten renunciar a ciertos derechos (las indemnizaciones que se les proponen por parte de las Juntas suelen ser la mitad del monto que se les debe pagar de acuerdo a la LFT) con la finalidad de evitar la realización del juicio, o incluso en grandes empresas es muy común que los trabajadores sean obligados a firmar su renuncia voluntaria al momento de ser contratados para evitar que se garanticen sus derechos. En ese sentido, la conciliación constituye una estrategia de doble filo: si bien ahorra tiempo a las partes y da certeza frente a la incertidumbre que supone el litigio por la vía jurídica por el bajísimo porcentaje de ejecución de los laudos, también puede generar pérdida de derechos para los trabajadores al mismo tiempo que incentiva el incumplimiento por parte de los empleadores (Bensusán, 2006).

Los fenómenos descritos a lo largo de este apartado nos permiten sacar algunas conclusiones respecto a las repercusiones que ha tenido la forma particular de impartición de justicia laboral en el país en la expresión y redefinición de los conflictos laborales. En este caso no solo se confirma la dimensión política de toda práctica jurídica (Commaille y Duran, 2009), es

19 Este porcentaje corresponde al mes de octubre de 2015.

decir, que el derecho como construcción social está embebido inevitablemente de una realidad social que le da forma y sentido, sino también se constata el uso y apropiación política que se ha llevado a cabo del orden legal con la intención de fortalecer un determinado modelo de dominación. Sin embargo, no significa que su aplicación haya implicado pura constricción para los actores involucrados, ya que ha sido resultado de consensos corporativos que hasta la fecha no han sido ampliamente cuestionados y enfrentados, a pesar de que con las políticas neoliberales tales arreglos hayan perdido aún más su escasa legitimidad social.

Sin duda, ello ha tenido repercusiones en el modo en que los trabajadores se han enfrentado a los conflictos y la forma en que los han resignificado. Independientemente de las formas y procedimientos legalmente establecidos, el acceso a la justicia laboral se ha visto dificultado no solo por condicionamientos estructurales relativos al funcionamiento de las JCyA, sino también por los significados contradictorios que ha tenido el orden jurídico para los mismos.

Desafortunadamente, no existe en el país una cultura jurídica de conocimiento, apropiación y reclamación de derechos por parte de la mayoría de trabajadores, sino más bien predomina la desinformación, el desgano y la desidia frente a la corrupción y el burocratismo, lo que se traduce en una aceptación pasiva de las condiciones establecidas o en formas de descontento que no logran expresarse en el ámbito jurídico, lo que Graciela Bensusán ha denominado “*ciudadanía laboral de baja intensidad*” (Bensusán, 2006: 370). A ello se suman la escasa transparencia dentro de las empresas, la falta de ética de los abogados litigantes y su formación poco orientada a la mediación y conciliación, así como la capacidad limitada de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) para ofrecer asesorías profesionales en la materia dado su escaso presupuesto (C. Reynoso Castillo, entrevista personal, 3 de agosto de 2016). Todos estos elementos obstruyen en cierta medida el acceso a la justicia y generan una opacidad al respecto que termina promoviendo la omisión de los diferentes actores frente a las ilegalidades producidas.

En definitiva, la configuración particular que ha asumido el sistema de impartición de justicia laboral en las últimas dos décadas explica que la “*actualización local del derecho*” (Melé, citado en Azuela y Musseta, 2009) haya tenido y siga teniendo efectos contradictorios en la dinámica de los conflictos laborales. Por un lado, se ha logrado una regulación que ha permitido que los diferentes actores (Estado, empresas y sindicatos hegemónicos) sigan sosteniendo una práctica y un discurso de “paz laboral” en sintonía

con el proteccionismo que ha caracterizado al diseño institucional y los acuerdos corporativos suscritos desde mediados del siglo XX. Por otro, la legitimidad de tales consensos puesta en entredicho por la individualización creciente de los litigios (como estrategia de desmantelamiento de los derechos colectivos), la simulación en materia sindical, los múltiples obstáculos para la consumación de la justicia y la inexistencia de una cultura de apropiación de derechos, evidencia las contradicciones entre dichos cuerpos normativos y la modalidad que asumen los conflictos cotidianos.

Tales desfases explican que aun cuando la intervención del derecho haya permitido canalizar y diluir las tensiones inherentes a las relaciones de subordinación laboral, los bajísimos índices de cumplimiento de las sentencias emitidas y la impunidad que existe en dicha materia, han tornado visibles problemáticas estructurales que difícilmente puedan subsanarse si la reforma aprobada no va acompañada de cambios sociales y políticos de mayor alcance y envergadura.

¿HACIA UNA JUDICIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL?

La crisis del modelo de justicia laboral evidenciada desde hace décadas ha generado cierto consenso entre los diferentes actores del mundo laboral y sindical en torno a la necesidad de encarar modificaciones al diseño institucional vigente en pos de lograr mayor expedición y eficiencia en su impartición²⁰. La reforma aprobada y ratificada por la Cámara de Senadores y de Diputados el 13 de octubre y 4 de noviembre de 2016 respectivamente, ha sido celebrada por amplios sectores que desde hace tiempo plantean la necesidad de transformar el sistema de justicia laboral, aunque ello no niega que en la práctica existan reticencias y resistencias por parte de los actores corporativos del mundo empresarial, laboral y sindical.

Dicha reforma propone cambios estructurales en el derecho procesal del trabajo a partir de la modificación de los Arts. 107 y 123 Constitucionales, con el objetivo de transferir la impartición de justicia a órganos del poder judicial federal y locales. También se plantea la función conciliatoria como instancia

20 Cabe destacar que, en el mes de febrero de 2016, dos meses antes de la oficialización de dicha iniciativa presidencial, la JFCA en conjunto con la STPS, organizó un encuentro en las instalaciones del CIDE (Centro de Investigación y Desarrollo Económico) para debatir la propuesta de impulsar modificaciones en materia de justicia laboral. En dicho evento participaron más de 50 expositores entre los que se encontraban académicos reconocidos, abogados laboristas, abogados empresariales y dirigentes políticos.

prejudicial obligatoria, la cual quedará a cargo de un organismo descentralizado de la administración pública con competencia federal, mientras que cada Estado contará con sus propios centros de conciliación cuya integración y funcionamiento se regirá por las leyes locales. Formalmente, el organismo contaría con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión, lo que en teoría permitiría mayor imparcialidad y mejoraría la efectividad y prontitud de los procesos legales.

No obstante, el modo en que se designará al titular del mismo (a través de una terna propuesta por el Ejecutivo Federal al Senado de la República) y la descentralización administrativa no dejan de generar controversia si se considera que en los ámbitos locales existe una cultura de simulación y corrupción profundamente arraigada en las prácticas institucionales; razón por la que cabe problematizar la independencia real que pudieran tener tales entes.

Esta instancia tendrá a su vez la facultad de atender el registro de las organizaciones sindicales y contratos colectivos, con lo que se busca compensar la falta de credibilidad en la que cayeron las JCyA en relación con el manejo y control corporativo de la contratación colectiva. Sin embargo, la adición de la fracción XXII Bis del Art. 123 ha generado ciertas sospechas respecto a la posibilidad de garantizar la libertad de asociación y negociación ya que si bien se plantea que para la celebración de un contrato colectivo y la elección de dirigentes el voto será personal, libre y secreto, se plantea que *“los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos”* (DOF 24-02-2017), lo que deja la puerta abierta para que se puedan fijar modalidades antidemocráticas a través de esta última vía.

Asimismo, el hecho de que se plantee que para la celebración de un contrato colectivo *“se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”* (Fracción XVIII, Art. 123) no garantiza en sí mismo el fin de la contratación colectiva de protección patronal ya que no se han fijado los criterios a través de los cuales se podrá discernir la autenticidad o no de dicha representación, ya que ello depende de los mecanismos que se establezcan en la LFT para el registro y depósito de los contratos colectivos. Es decir, si bien dichos cambios en la Carta Magna suponen avances significativos, en la práctica aún no está claro qué procedimientos se utilizarán para cumplir dichos propósitos ya que la definición de las leyes reglamentarias está siendo objeto de una disputa política en la que se ha manifestado la resistencia al cambio por parte de los actores corporativos y su negativa a abandonar los beneficios que el régimen les ha otorgado.

La reforma analizada se ubica en el contexto de procesos más amplios de transición jurídica que vienen dándose a nivel global y en México en las últimas décadas en los que se reconoce cierta tendencia hacia la *judicialización de la política* entendiendo por ello la participación creciente de los tribunales (Cortes Supremas e instancias inferiores) en asuntos políticos, lo que se da como resultado de una extensión de las fronteras de lo jurídico sobre lo político con el consiguiente desplazamiento de algunos ámbitos de competencia del Poder Ejecutivo y Legislativo hacia el Judicial (Ferejohn, 2002). Según Tate y Vallinder (1997), este fenómeno hace referencia a dos procesos diferenciados, aunque vinculados entre sí: por un lado, el proceso a través del cual las Cortes y el Poder Judicial intervienen y dominan el ámbito de políticas públicas que previamente habían sido definidas por los Poderes Ejecutivo y Legislativo; y por otro, el proceso a través del cual ciertas instituciones civiles o políticas comienzan a regirse por normas y procedimientos judiciales. Según los autores, la primera de estas acepciones es la que ha logrado tener mayor expansión y generalización. Asimismo, Vallinder (1997) reconoce que la judicialización de la política puede adoptar formas diversas: desde la revisión judicial de las acciones legislativas y ejecutivas hasta la expansión del personal judicial y de los métodos judiciales en las arenas administrativas.

Commaille (2010) plantea que estos fenómenos hacen referencia a una mutación histórica de los procesos de regulación jurídica y política, que ha implicado que el poder de decisión se traslade hacia los tribunales, tratándose de un fenómeno global que resulta, por un lado, de la supremacía constitucional, y por otro, de la adopción de un enfoque de derechos humanos por parte de los Estados. Si bien los alcances de dichas tendencias son sumamente variables dependiendo de los diferentes regímenes políticos, basados en la experiencia de algunas democracias occidentales (países de Europa, Norteamérica y Latinoamérica principalmente) se reconoce que tales tendencias pueden interpretarse como nuevas formas de gobernabilidad que no solo ponen en duda el monopolio del Estado para producir el derecho por el surgimiento de jurisdicciones supranacionales, sino también constatan la emergencia de renovados modelos de dominación simbólica ante la crisis de legitimidad de la política como campo de acción (Commaille, 2010).

Pilar Domingo (2008) reconoce que la judicialización de la política como rasgo propio del régimen político moderno, no solo supone reajustes en el equilibrio de poderes entre las diferentes instancias estatales, sino sobre todo un reposicionamiento de los tribunales como vía legítima

para la reivindicación y reclamación de derechos por parte de la ciudadanía, pero también una mayor participación de los jueces en el control de la vida social y política. En cualquiera de los casos ello expresa que se han dado cambios en las culturas legales occidentales que avalan la creciente judicialización de las relaciones sociales, aunque, como veremos, esto puede tener efectos y consecuencias diversas en términos de profundización o no del régimen de derecho dependiendo de los contextos y coyunturas políticas en las que dichas mutaciones se producen.

En varios países de América Latina los procesos de judicialización emergen en el contexto de las transiciones democráticas de los 80 y 90, al calor de nuevos discursos de derechos humanos que reconocen que una mayor participación del sistema jurídico en la vida política y social es fundamental para la consolidación de la gobernabilidad democrática, sobre todo teniendo en cuenta que en las décadas anteriores había predominado la tendencia contraria, esto es, la politización de los ámbitos judiciales (Domingo, 2004). Aunque cabe aclarar que la situación de cada país es específica, por lo que tales procesos no han sido impulsados por los mismos factores en los diferentes países, ni se han desarrollado de manera uniforme; por ende, sus impactos también han sido diversos (Sieder, Schjolden, y Angell, 2008). Como plantean los autores citados, mientras la judicialización ha sido más profunda en Argentina, Colombia y Costa Rica, en países como México, Chile o Ecuador, los desarrollos han sido incipientes.

Asimismo, las motivaciones por las que la intervención judicial se amplía y fortalece son diversas (Sieder, Schjolden, y Angell, 2008: 17): en algunos casos el impulso ha venido *“desde arriba”* como resultado de cambios constitucionales, del activismo judicial o de las élites políticas (como en Colombia, Costa Rica y Brasil), en otros casos ha sido motorizado principalmente *“desde abajo”* por exigencias ciudadanas y de organizaciones y movimientos sociales (como en Argentina), y en otras situaciones puede producirse *“desde el extranjero”* como consecuencia de la presión de organismos internacionales o del activismo transnacional (como la condena internacional a las Leyes de Amnistía en Argentina y Chile y Uruguay). Ahora bien, la realidad de cada país es compleja, heterogénea y dinámica, por lo que no solo no es posible encasillarlos dentro de una modalidad específica, sino que estas formas también se complementan y articulan.

Por otro lado, diversos estudios reconocen que los procesos de judicialización no han garantizado en sí mismos la creación de nuevos derechos, sino que se han limitado a demandar el cumplimiento de las

garantías ya existentes, cuyo acatamiento depende de la confluencia de diversos factores: una ciudadanía activa con capacidad de movilización que pueda sostener el proceso de demanda y exigencia de sus derechos, un papel progresivo de los tribunales implicados, así como un régimen político abierto a acatar las interpelaciones judiciales (Domingo, 2009; Sieder, Schjolden, y Angell, 2008).

Es decir, la judicialización no produce inmediatamente el fortalecimiento del Estado de derecho, sino que para ello se requiere de mediaciones institucionales, sociales y políticas que garanticen su cumplimiento. Asimismo, la expansión de la función judicial en América Latina ha sido diversa y fragmentada; existen amplias divergencias en los países (y dentro de estos en los diferentes niveles de la práctica jurídica) en función de sus historias, tradiciones legales y trayectorias constitucionales, el carácter del sistema político, el tipo de intervención del Estado, las relaciones de poder entre los distintos actores, y el modo específico en que se fueron entretejiendo las reformas institucionales en cada país (Farrera Bravo, 2012; Nosetto, 2014).

En el caso de México, si bien se reconoce el papel activo y la creciente independencia que han adquirido órganos como la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) luego de las reformas constitucionales de 1994 y 1996, la situación es muy diferente en los tribunales inferiores del sistema federal de justicia (Domingo, 2008)²¹. Mientras en los primeros se ha dado un activismo judicial importante en el tratamiento de problemáticas cruciales para el proceso de transición democrática como han sido el manejo de controversias constitucionales, el reconocimiento de la pluralidad política, la atención a los derechos humanos, de género y de las minorías étnicas, el funcionamiento de los segundos ha seguido permeado por lógicas extrajurídicas que no han permitido desterrar por completo la subordinación de dichas instituciones al corporativismo de Estado dominante a lo largo del siglo XX.

Con ello se confirma la existencia de lo que O'Donnell ha llamado "áreas marrones" en las que la legalidad del Estado apenas tiene un tenue cumplimiento (O'Donnell, 2008: 354). Dichos contrastes se explican no solo por inercias institucionales y políticas, sino también porque a pesar

21 Farrera Bravo (2012) marca como antecedentes de la judicialización de la política en México, las reformas constitucionales en materia electoral de 1977, 1990 y 1993.

de los avances en materia de control constitucional, aun no se han logrado transformaciones profundas en las culturas políticas y legales que permitan una reapropiación generalizada por parte de la ciudadanía de las exigencias de cumplimiento de sus derechos individuales y colectivos. Ello explica que los procesos de judicialización de la política en México por el momento no hayan sido tanto un resultado de procesos de movilización legal desde abajo, sino promovidos por las élites políticas (Domingo, 2008). Si a ello se suma el hecho de que la autonomía del sistema jurídico frente al orden político es aún insuficiente (como resultado en parte de la desconfianza generalizada hacia las instituciones y procedimientos legales y del formalismo predominante en la mentalidad jurídica dominante), se constata que la transición jurídica es por el momento incompleta y desigual (Fix-Fierro y López-Ayllón, 2001).

En el problema analizado a lo largo de este texto, si bien se trata de la judicialización de un asunto que no es estrictamente político (aunque los conflictos laborales surgen de una disputa que no solo es económica sino que tiene un trasfondo político en sentido amplio), creemos que tiene sentido retomar el concepto en la medida en que se trata de una propuesta que busca devolver al terreno judicial un campo de intervención que le era propio desde que el trabajo se vuelve objeto de regulación jurídica, y que sin embargo, en el caso mexicano, fue cooptado por una lógica corporativa violando el principio republicano de división de poderes.

Si bien la reforma constitucional en materia de justicia laboral surge de una propuesta del Ejecutivo Federal, esta resulta de una configuración de elementos y procesos estructurales y coyunturales que exceden ampliamente los intereses de un grupo político en particular. Cabe destacar que la decisión de sustituir las JCyA por jueces laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación ha sido un asunto de debate público en los últimos veinte años que fue inicialmente planteada por juristas laborales ampliamente reconocidos en el país, como son Néstor de Buen y Carlos De Buen Unna. La iniciativa presentada por ambos especialistas en el contexto de las discusiones acerca de la necesidad de encarar una reforma laboral a fines del siglo XX, fue asumida por el Partido Acción Nacional (PAN) en el año 2002 y por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en 2002 y 2010, sin que existiera en aquellos momentos el consenso político para implementarla, ya que el Partido Revolucionario Institucional (PRI) siempre se negó a la posibilidad de perder el control sobre uno de los principales bastiones del corporativismo en materia laboral y sindical. Desde sus

inicios se trató de una reivindicación asumida por los sindicatos independientes y las organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos humanos laborales, que contó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la medida en que dicha institución desde hace años ha venido insistiendo en la necesidad de hacer frente a las numerosas violaciones a los derechos laborales que se han cometido en las JCyA.

En este escenario, la propuesta de judicialización es una consecuencia no solo de la ineficacia, corrupción y burocratización de tales instituciones, sino también una reacción a su crisis de legitimidad y credibilidad dada su imparcialidad y politización. También hay que mencionar los compromisos asumidos por el gobierno federal a principios de 2019, ante el nuevo tratado México – Estados Unidos – Canadá (TMEC), lo que obliga a asumir medidas concretas en materia de justicia laboral que vayan más allá de una simple retórica como se ha dado hasta la fecha dada la simulación existente. Si bien en la reforma laboral de 2012 se aprobaron mecanismos para hacer eficientes los procedimientos jurídicos acortando los tiempos procesales (de una audiencia con tres etapas se pasó a dos audiencias), mejorando el sistema probatorio y procurando una mayor profesionalización (a través de la creación de un servicio profesional de carrera que incluía la formación, capacitación y actualización jurídica del personal encargado), en la práctica dichos cambios fueron insuficientes frente a la crisis profunda y estructural en la que se encuentran tales instituciones.

En ese sentido, lo que ha permitido que se haya logrado un consenso en torno a la necesidad de transferir la función jurisdiccional al Poder Judicial ha sido la confluencia de distintos elementos que desde hace tiempo han puesto en duda la legitimidad del régimen laboral y sindical. La necesidad de atenuar dicha pérdida de credibilidad en un contexto generalizado de crisis e incertidumbre económica, explica en parte que el gobierno federal en turno haya aceptado demandas a las que históricamente el PRI se había negado; en el mismo tenor debe entenderse la apertura gradual a modificaciones constitucionales relacionadas con tal de ajustarse a las normativas y compromisos internacionales. Ahora bien, la iniciativa de judicialización tal como ha sido planteada no necesariamente va a otorgar credibilidad al discurso gubernamental de adhesión al régimen constitucional, ya que ello va a depender de lo que suceda en la práctica cuando dichos cambios se implementen; sobre todo si se considera que en México el cumplimiento del Estado de derecho ha sido históricamente la excepción y no la norma, lo cual ha tenido repercusiones

notables en la escasa confianza que los ciudadanos tienen hacia las instituciones, incluidas las judiciales.

Este problema actualiza el debate en torno a las tensiones y contradicciones que pueden darse entre la legalidad y la legitimidad en un momento histórico dado. Si el modelo de justicia laboral mexicano se ha mantenido durante décadas sobre una ficción jurídica dada la existencia de un ordenamiento legal proteccionista con escasa aplicación en la realidad concreta, nos preguntamos qué garantías prácticas existen de que una transformación del diseño institucional produzca un cambio al respecto y cuáles serían sus consecuencias en términos de la legitimidad del modelo y la reconfiguración de los litigios.

Antes que nada, hay que señalar que la transición de un modelo a otro no será tarea fácil ni mucho menos rápida: la transformación y adaptación al nuevo esquema seguramente no llevará años sino décadas, ya que aún no existe claridad en torno a la forma que adoptará la misma. Ello no impide sin embargo que reflexionemos aventuradamente en torno a algunos posibles efectos que la reforma en curso pudiera llegar a tener en el mediano y largo plazo tanto en el ámbito del derecho como de la política.

Por un lado, si las modificaciones constitucionales a las que nos referimos no van acompañadas de transformaciones más amplias que logren romper con los patrones culturales sobre los que se asienta la ciudadanía laboral de baja intensidad a la que hemos aludido (desconocimiento, apatía, desconfianza, desinterés y pasividad), promoviendo estrategias de movilización legal por parte de los trabajadores, difícilmente los procesos de judicialización tengan un impacto directo en el cumplimiento de sus derechos. Es decir, si no hay cambios a nivel de la cultura política y legal que permitan una apropiación local del derecho por parte de los afectados que actualice el principio de exigibilidad de las garantías establecidas, la efectividad de la judicialización puede ser nula.

Por otro lado, ello también va a depender de la cultura jurídica dominante, la formación que se les otorgue a los jueces laborales (gremio prácticamente inexistente en el país), la disposición que estos tengan para reconocer el carácter tutelar de los derechos laborales, y la capacidad y los recursos con los que se cuente para transitar hacia el nuevo modelo propuesto con todo lo que implica no solo la creación de juzgados especializados, sino también el diseño de nuevas reglas procesales y procedimientos administrativos específicos.

Además, hay que considerar que si no se definen y fortalecen mecanismos de fiscalización que verdaderamente sancionen el incumplimiento de la ley y garanticen el acatamiento estricto de las sentencias emitidas, la judicialización por sí misma no necesariamente asegura la protección de los derechos. También hay que tener en cuenta que la iniciativa aprobada no garantiza que en un futuro los juzgados laborales sean del todo independientes y autónomos del poder político, ya que a pesar de los avances habidos con los procesos de transición jurídica, aún no se ha logrado eliminar por completo la *“tradicón política de impunidad e improbidad judicial”* que se encuentra arraigada en algunos tribunales mexicanos (Domingo, 2008: 57).

Por ello sostenemos que no hay relación directa ni lineal entre los procesos de judicialización en curso y el fortalecimiento de un Estado de derecho en materia laboral, sino que ello va a depender del modo específico en que se configuren las relaciones de fuerzas entre los actores y fundamentalmente del modo en que estos logren apropiarse de la reforma constitucional y la hagan valer en sus situaciones concretas. Es decir, lo que va a definir la direccionalidad de dichos procesos no es solo el contenido sustantivo de lo que está siendo discutido actualmente en el ámbito legislativo, sino también la forma en que los sujetos involucrados (del mundo empresarial, laboral y sindical) logren recuperar el sentido del nuevo ordenamiento legal propuesto y le otorguen legitimidad al mismo en sus propias prácticas (Azuela y Musseta, 2009).

En definitiva, a pesar de que la reforma constitucional en materia de justicia laboral supone un gran avance al efectuar un desplazamiento del paradigma sobrepolitizado al que ha estado sujeta la impartición de justicia laboral a lo largo del siglo XX (lo que ha sido resultado no solo del diseño institucional vigente sino también de la corporativización), aun no existen señales claras de que esta sea suficiente para encarar una democratización del mundo laboral y sindical. Se trata de una iniciativa que va a tener repercusiones significativas en la expresión de los conflictos y las relaciones de fuerzas entre los actores del mundo empresarial, laboral y sindical, lo que puede contribuir al debilitamiento de la simulación y al fortalecimiento de mecanismos institucionales para hacer frente a la corrupción, ineficacia e imparcialidad, pudiendo coadyuvar a largo plazo a la construcción de una cultura de empoderamiento legal por parte de los trabajadores que impulse el activismo judicial y otorgue mayor credibilidad y legitimidad a la vía jurídica como medio de reclamación y exigibilidad de sus derechos.

Sin embargo, la judicialización también puede tener impactos negativos, como puede ser el efecto desmovilizador que supone el traslado de la disputa al ámbito jurídico (Álvarez, 2015) lo que puede añadir tensiones extras a las manifestadas en el terreno productivo, o el riesgo de que la justicia se politice aún más por la fragilidad que caracteriza a la institucionalidad democrática en el país. Es decir, sin duda es un gran adelanto para contrarrestar los vicios del modelo mexicano de relaciones laborales y sindicales y apuntar al ejercicio expedito de la impartición de justicia, no obstante, pueden darse tensiones entre el contenido de la reforma y lo que efectivamente suceda en la práctica: hasta la fecha no hay evidencia de que dicha modificación pueda desterrar los pactos corporativos que han sido el principal bastión de control y dominación laboral por parte del régimen político.

Como vimos, ello depende de una configuración compleja de procesos económicos, sociales y políticos de largo alcance que exceden ampliamente a las prácticas y discursos jurídicos; en ese sentido, más que profundizar en las carencias o virtudes que en sí misma pudiera tener dicha iniciativa (tema que no podremos a conocer a fondo hasta su implementación), lo que nos ha interesado destacar son los límites y tensiones a las que está sujeto el derecho como campo de acción que se encuentra condicionado aunque no determinado por lógicas políticas.

CONCLUSIONES

Para finalizar quisiéramos destacar la estrecha imbricación existente entre los fenómenos de politización de la justicia y judicialización de la política en el ámbito laboral mexicano, al tratarse de procesos que lejos de excluirse, pueden coexistir dentro de ciertos contextos de manera más o menos tensa y contradictoria.

Como vimos a lo largo del texto, la politización de la justicia laboral en el país ha sido un reflejo del régimen corporativo que ha caracterizado al modelo de relaciones laborales y sindicales a lo largo de todo el siglo XX: el propio diseño institucional de los órganos de impartición de justicia y la intervención excesiva del Estado en la regulación de dichas relaciones generó que el ejercicio y cumplimiento de los derechos laborales estuviera sujeto a las injerencias del Poder Ejecutivo, invadiendo estas funciones y competencias que en cualquier sistema republicano le corresponden al Poder Judicial. Si bien la reforma plantea la judicialización de tales relaciones constituyendo un avance significativo para su separación

del poder político, no existen aún garantías de que ello vaya a generar una alteración de las estructuras corporativas y autoritarias de representación laboral y sindical, lo que pone en suspenso la construcción de una ciudadanía jurídica activa capaz de demandar y exigir el cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Si no existe una apropiación de los principios de justiciabilidad y exigibilidad del derecho por parte de los trabajadores, difícilmente una reforma jurídica pueda lograr por sí misma transformaciones profundas a nivel social y político.

Como vimos, el acceso a la justicia y el ejercicio de una *tutela judicial efectiva* (OIT, 2011: 44) no puede atribuírsele exclusivamente a los órganos jurisdiccionales encargados de impartirla, sino que depende también de lógicas económicas, sociales y políticas que rebasan el funcionamiento de tales instituciones. Ello evidencia que los límites entre las prácticas jurídicas y políticas en situaciones concretas son difusos y en ocasiones poco discernibles, y que el ejercicio de la justicia laboral no puede depender únicamente del contenido de la legislación, sino también de la forma específica en que los actores involucrados (ya sean del ámbito laboral, empresarial y sindical) movilizan el derecho y del significado específico que tiene el orden jurídico para los mismos.

Como conclusión, destacamos cómo si bien el derecho, como campo de acción con lógicas propias cuenta con autonomía relativa respecto a la esfera del poder y la política, en la realidad surgen tensiones entre ambas prácticas que de acuerdo con los contextos, coyunturas y relaciones de fuerzas pueden hacer que dicha autonomía tenga mayor o menor eficacia. Es decir, la judicialización propuesta no tiene una única direccionalidad: también es posible que esta adopte formas no progresivas que obstruyan u obstaculicen la resolución expedita de los conflictos laborales, ya que las prácticas jurídicas no solo resuelven disputas, sino que además pueden crearlas ya sea por sus propias reglas de funcionamiento y dinámica interna, como por la escasa independencia real del poder judicial. Con ello queda claro que, si bien se trata de un avance importante, la consumación del régimen de derecho en el ámbito laboral y sindical va a depender a su vez de que existan voluntades políticas para el desmantelamiento progresivo del corporativismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Luciana. (2015), Judicialización de la política y soberanía popular: sobre el estatuto político de las resoluciones judiciales, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Portugal, 108, Dezembro 2015, pp. 95-110.
- Azuela, Antonio y Paula Mussetta. (2009), Algo más que el ambiente. Conflictos sociales en tres áreas protegidas de México, *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Segunda Época, Año 1, N° 16, Primavera de 2009, pp. 191-216.
- Bensusán, Graciela. (2006), “Diseño legal y desempeño real: México”, Bensusán Graciela (Coord.). En: *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, UAM/Porrúa, pp. 313-409.
- Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo. (2013), “El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas”, *Análisis* N°1/2013. México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, pp. 3-17.
- Bensusán, Graciela y Kevin J. Middlebrook. (2013), *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: Flacso.
- Biavaschi, Magda Barros *et al.* (2018) “O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em dialogo comparado”. José Dari Krein, Gimenez Maracci, Denis, Anselmo Luis Dos Santos. (Orgs.). En: *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. São Paulo: Curt Nimendajú, pp. 212-242.
- Bouzas, Alfonso. (2009), “Algunas referencias teóricas. Sindicatos y contratos colectivos de trabajo”, Bouzas, Alfonso (Coord.) En: *Evaluación de la contratación colectiva en el DF*. México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, pp. 12-25.
- Commaille, Jacques y Patrice Duran. (2009), Pour une sociologie politique du droit: présentation, *L'Année Sociologique*. Paris, 2009/1 (Vol. 59), pp. 11-28.
- Commaille, Jacques. (2010), ¿Es la justicia la nueva “razón” política universal?, *Pensamiento Jurídico*, Bogotá, N°27, enero-abril 2010, pp. 69-84.
- Dávalos, José. (2000), “Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo”, Kurczyn Villalobos Patricia (Coord.). En: *Relaciones Laborales en el Siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 339-348.
- De la Garza, Enrique. (2013), “Corporativismo y neoliberalismo”, Participación como panelista, *XXIX Congreso ALAS Chile: Crisis y emergencias sociales en América Latina*, Santiago de Chile.

- Domingo, Pilar. (2004), Judicialization of politics or politicization of the judiciary? Recent trends in Latin America, *Democratization*, London, Vol. 11, N°1, February 2004, pp. 104-126.
- Domingo, Pilar. (2008), "Judicialización de la política: el cambio del papel político del sistema judicial en América Latina", Sieder, Rachel, Schjolden, Line y Alan Angell (Eds.). En: *La Judicialización de la Política en América Latina*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 39-66.
- Domingo, Pilar. (2009), Ciudadanía, derechos y justicia en América Latina. *Ciudadanización – judicialización de la política*, *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, Barcelona, núm. 85-86, pp. 33-52.
- Farrera Bravo, Gonzalo. (2012), La judicialización de la política. El caso de México en perspectiva comparada, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, Año VI, N°30, Julio-Diciembre de 2012, pp. 172-203.
- Ferejohn, John. (2002), Judicialización de la política, politización de la ley, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, México, vol. XLV, núm. 184, enero-abril 2002, pp. 13-49.
- Fix-Fierro, Héctor y Sergio López Ayllón. (2001), Legitimidad contra legalidad: los dilemas de la transición jurídica y el Estado de Derecho en México, *Política y Gobierno*, México, Vol. VIII (2001), pp. 347-393.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Carlos Reynoso Castillo, y Alfredo Sánchez Castañeda. (2005), *La justicia laboral: administración e impartición*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 1-60.
- Nosetto, Luciano. (2014), Reflexiones teóricas sobre la judicialización de la política argentina, *DAAPGE*, Santa Fe, Argentina, año 14, N°23, 2014, pp. 93-123.
- O'Donnell, Guillermo. (2008), "Epílogo", Sieder, Rachel, Schjolden, Line y Alan Angell (Eds.). En: *La Judicialización de la Política en América Latina*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 353-358.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011), *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, pp. 31-46.
- Reynoso Castillo, Carlos. (1999) Justicia Laboral (la reforma pendiente), *Revista Alegatos*, México, N°43, septiembre-diciembre 1999, pp.593-612.
- Romero, Luis Quintana y Garza Acevedo, Blanca E. (2017), La reforma laboral en México y sus efectos económicos, *Revista do TST*, Sao Paulo, vol. 83, n°3, pp. 160-177.

Sieder, Rachel, Schjolden, Line y Alan Angell. (2008), "Introducción", Sieder, Rachel, Schjolden, Line y Alan Angell (Eds.) En: *La Judicialización de la Política en América Latina*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 13-35.

Tate, C. Neal, Vallinder, Torbjörn. (1997), "The Global Expansion of Judicial Power: The Judicialization of Politics", C. Neal Tate; Torbjörn Vallinder (Ed.). En: *The Global Expansion of Judicial Power*. New York, University Press, pp.1-10.

Vallinder, Torbjörn. (1997), "When the Courts go marching in", C. Neal Tate; Torbjörn Vallinder (Ed.). En: *The Global Expansion of Judicial Power*. New York, University Press, pp. 13-26.

Archivos documentales

Centro de Reflexión y Acción Laboral (2010) "XIV Informe de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales".

Centro de Reflexión y Acción Laboral (2013a) "El palacio de la impunidad. La Junta de Conciliación y Arbitraje de Jalisco. ¿Impartición de Justicia o reparación de ganancias?"

Centro de Reflexión y Acción Laboral (2013b) "XVII Informe de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales".

Decreto Oficial de la Federación, 24 de febrero de 2017. Disponible en línea en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Consultado el 05/04/2019).

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "Informes Anuales de Labores", Dic. 2007- Oct. 2008, Nov. 2008- Oct. 2009, Nov. 2009- Oct. 2010, Nov. 2010-Oct. 2011, Nov. 2011- Oct. 2012, 2013-2014, 2014-2015. Disponibles en línea en: <https://www.gob.mx/jfca/acciones-y-programas/informe-anual-de-labores-jfca> (Consultado el 05/04/2019).

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, Relatorías y ponencias", Febrero de 2016, JFCA / STPS.

Presidencia de la República (2016), 4to. Informe de Gobierno, Anexo Estadístico, 1 de septiembre de 2016. Disponible en línea en: https://framework-gb.cdn.gob.mx/cuartoinforme/4IG_Anexo_Estadistico_TGM_26_08_16_COMPLETO.pdf (Consultado el 05/04/2019).

Presidencia de la República (2018), 6to. Informe de Gobierno, Anexo Estadístico, 1 de septiembre de 2018. Disponible en línea en: http://cdn.presidencia.gob.mx/sextoinforme/informe/6_IG_Anexo_Estadistico.pdf (Consultado el 05-04-2019).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Estadísticas Laborales, 1996-2016. Disponibles en línea en: http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=5 (Consultado el 05-04-2019).

Entrevistas citadas

Entrevista Jorge Alberto Juan Zorrilla, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 29 de agosto de 2016.

Entrevista a Carlos Reynoso Castillo, Abogado Laboralista, Profesor-Investigador de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana (Unidad Azcapotzalco), 3 de agosto de 2016.