Tema 2. Reforma Constitucional

Introducción

Los avances tecnológicos y digitales que han permeado el mundo han modificado las formas de trabajo. Un gran ejemplo de ello ha sido incluir la atención a los estados psicosociales de los trabajadores, cambiar el modo de realizar el trabajo y adaptar los nuevos diseños de horarios (en caso de tener empleos con empresas de otros países) dentro de las esferas laborales.

La justicia sigue siendo una causa de frustración en México debido a que muchas personas se decepcionan cuando observan que el sistema jurídico mexicano se ha quedado rezagado en los años previos a esta vorágine de cultura tecnológica. Por ello, se percibe que la vida cotidiana de los trabajadores y sus derechos no pueden vincularse a los procesos legales, ya que estas dos acciones son completamente incompatibles debido a que no funcionan de la forma ágil, lo cual sería un parteaguas para tener un modelo perfecto corresponsable a los requerimientos de nuestra realidad.

Las soluciones legales tradicionales son la cara opuesta al dinamismo que atraviesa el mundo. Por esa razón, miles de personas abandonan la intención de acercarse a las instituciones de impartición de justicia, ya que no plantean soluciones rápidas ni eficaces. Esto significa que el sistema judicial se ve como un obstáculo y no como una solución. Esa circunstancia ha hecho que el estado se reformule en cuanto a su función, pues está perdiendo autoridad hegemónica ante su dilación en la solución de procesos, ya que los particulares tratan de resolver sus problemas en un ambiente lejos del esquema legal. Un esfuerzo sobre el tema es la Reforma laboral, la cual se replantea un sistema mucho más dinámico y funcional para la solución de conflictos.

Por su parte, México entró en un proceso de renovación que pretende ser exitoso en cuanto a solución de controversias, pero sin que estas lleguen a juicio, ya que la forma de hacerlo es a través de un arreglo entre las partes que brinde tranquilidad en un ambiente controlado por la autoridad. Lo expuesto es parte de lo que refiere la Reforma Laboral actualizada, es decir, alcanzar metas que sean favorables a la sociedad en cuanto a justicia y rapidez, pero que también sean compatibles con los países del mundo con los cuales se tiene un intercambio económico, y del cual dependen miles de empleos en México.

Explicación

El perfeccionamiento (creación) de la etapa conciliatoria

El orden mundial ha dado paso a lo que se conoce como la Cuarta Revolución Industrial, la cual se refiere a los cambios trascendentes del quehacer humano, debido a que su vida ha sido modificada al conectarse de forma casi permanente mediante sistemas que hace 35 años hubieran sido inimaginables.

> De acuerdo con el Dr. Schwab, la Cuarta Revolución Industrial no solo consiste en máquinas y sistemas inteligentes conectados, sino que su alcance es más amplio. Al mismo tiempo, se producen oleadas de más avance en ámbitos que van desde la secuenciación genética hasta la nanotecnología, y de las energías renovables a la computación cuántica. Es la fusión de estas tecnologías y su interacción a través de los dominios físicos, digitales y biológicos lo que hace que la cuarta revolución industrial sea fundamentalmente diferente de las anteriores. (HomoDidacticus, s.f.)

Los sistemas jurídicos a nivel mundial se han ido adaptando a la velocidad con la que cambian contratos, formas de empleo, intercambios comerciales y modificaciones digitales. Del mismo modo se entrelazan las vidas de todos los habitantes del planeta, aun cuando los mismos estén en otros países, hablen diferentes lenguas o tengan culturas diferentes. Uno de los factores importantes de esa adaptabilidad es la uniformidad con la que tanto la conectividad como el comercio han sido dominados sin importar el sistema político que exista en cada región.

Las controversias en diversas materias, pero en especial en la laboral, ya no se realizan bajo el esquema de rigidez legal, ya que se adicionó un ingrediente sumamente importante: **la inmediatez**. En estos casos es inútil pasar por procesos tradicionales que no empatan con las habilidades tecnológicas que hoy existen, pues ante esa posibilidad las personas solucionan sus controversias alejadas del entorno jurídico estatal.

México, muy lejos de esa realidad, seguía teniendo parámetros jurídicos de hace más de cien años, donde se consideraba aún la lucha de clases como un sistema antagónico del comercio y el empleo, por lo que presentaba igualdad de soluciones para problemas laborales que no tenían contexto dentro del nuevo orden mundial.

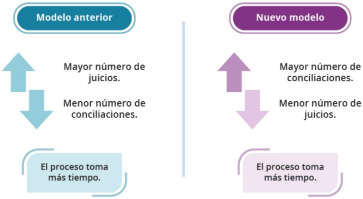
Por esa razón, se implementó una ruta de mejora a un sistema jurídico obsoleto que daba trámite a juicios que duraban años, lo que evidentemente no era una forma actualizada de solucionar ningún conflicto en el presente. Por lo tanto, se perfecciona la **conciliación** entre las partes como un método que cumpliera las expectativas de solución inmediatas o muy cercanas a la agilidad que se espera en esta era. La **conciliación** era conocida para el derecho laboral, pero sin tener la relevancia y especialidad que se requería para anteponerla al proceso judicial de forma independiente.

Debido a lo anterior, el primer paso de la Reforma Laboral fue el planteamiento de que, previo a plantear algún problema laboral ante un juzgado, las partes en conflicto deberán acudir ante los órganos de conciliación tanto federales como locales, a fin de que en un periodo de máximo 45 días puedan solucionarse problemas laborales.

El modelo busca colocar a las partes acompañadas de un tercero, llamado **conciliador,** para que les permita transitar por un proceso de equilibrio emocional y de conocimiento jurídico, con la finalidad de plantear los puntos de desencuentro que permitan facilitar diversas formas de acercamiento por los involucrados en conflicto, logrando una justicia hecha a la medida, cuya única restricción sea que se respeten los parámetros mínimos de la ley.

El surgimiento de los **centros de conciliación** pretende descargar la enorme cantidad de juicios para que no desemboquen nuevamente en pugnas que saturen el sistema jurídico laboral como anteriormente sucedía.

Las grandes transformaciones digitales, a lo que también se le conoce como la Cuarta Revolución Industrial, han cambiado la forma en la que vivimos y trabajamos, siendo esto un precursor para la creación de un nuevo modelo laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que no surgió de la planeación mexicana, sino de un reclamo internacional ante la simulación e ineficacia de los instrumentos jurídicos que existían en México, los cuales eran obsoletos y no favorecían en absoluto a los reclamantes de la justicia moderna (HomoDidacticus, s.f.).


Modelo anterior
Mayor número de juicios.
Menor número de conciliaciones.
El proceso toma más tiempo.
Nuevo modelo
Mayor número de conciliaciones.
Menor número de juicios.
El proceso toma más tiempo.

Fuente: Soleto, H. (2017). La conferencia Pound y la adecuación del método de resolución de conflictos. *Revista de Mediación,* 10(1). Recuperado de https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2017/06/Revista19-e2.pdf

Por consiguiente, **el tiempo y la rapidez** son los factores que se tomaron en cuenta para renovar al sistema jurídico laboral, ya que hasta antes de la nueva reforma se consideraba como obsoleto el sistema por el rezago de asuntos que se generaban en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que las partes realizaban simulaciones en cuanto a la conciliación. Al priorizar la conciliación prejudicial, se evitarán rezagos en los nuevos tribunales, ya que actualmente es obligatorio agotar este recurso, el cual no deberá exceder los 45 días.

Conciliaciones eficaces

Es importante destacar que aunque la conciliación es una actividad que puede realizarse fuera del marco legal, es lícita, por lo que puede formar parte del área preventiva de la empresa para no llegar hasta un conflicto judicial, por lo que también será una fuente de equilibrio en el ambiente laboral. Hablar de conciliación puede realizarse desde dos plataformas importantes, es decir, desde la propia empresa y a través de las áreas jurídicas del estado. No obstante, siempre será mejor que cualquier conflicto se soslaye desde la esfera interna de la empresa.

Hablar de eficacia implica que, más allá de lo pretendido, exista un logro significativo que dé resultados óptimos a lo planeado. Bajo esta perspectiva, calificar la función de la conciliación como exitosa dentro de una empresa o del sistema jurídico laboral no solo será una meta deseable, sino que será algo obligado para conseguir que las empresas puedan verse menos obstaculizadas en su quehacer productivo, para que el gobierno sea una opción de última consecuencia.

Por lo tanto, tener éxito en las conciliaciones implica una capacitación más compleja, ya que no se puede aplicar un simple manual para lograr conciliaciones, puesto que estas deben atender a factores que usualmente parecen fuera de los objetivos empresariales, generando resistencia en su implementación. Algunos de los factores a considerar son los siguientes:

La inmediatez.

La distensión en el conflicto.

La solución bajo diversos medios.

La efectividad mediante la concreción de lo acordado.

Fuente: Morgan, S. (2018). *Justicia laboral, requiere nueva visión.* Recuperado de https://idconline.mx/laboral/2018/04/17/justicia-laboral-requiere-nueva-vision

Aunque existen muchas teorías de conciliación al respecto, hay demasiadas de estas llenas de conceptualizaciones que atentan contra el sentido real de lo que significa un acercamiento entre las partes para lograr una conciliación. El gran error es pretender separar las emociones de la racionalización y dar una explicación sin sentido a un instrumento de mediación que encausa a las partes a replantear el problema y convencerlas de que será mejor una solución.

La teoría propuesta por Kahneman (2012) abre las puertas para escudriñar más a fondo cómo es que se forman los juicios y las decisiones que tomamos a diario, las cuales normalmente se guían por impresiones, sentimientos y la confianza, debido a las creencias y preferencias que se generan desde la intuición. El autor los llama **sesgos y variabilidad**, mismos que se ven reflejados cuando emitimos un juicio, ya que las relaciones humanas nos obligan a tomar decisiones que impliquen juicios.

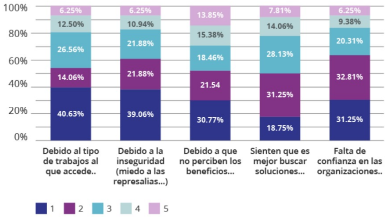
En conclusión, una de las formas para proteger el capital humano y financiero de la empresa será vislumbrar las soluciones a los posibles conflictos que puedan judicializarse.

Fortalecimiento de la negociación colectiva

Es importante señalar que los sindicatos a nivel mundial han perdido vigencia entre las nuevas generaciones debido a muchos factores. Para ejemplificar algunos de ellos, se muestra el siguiente gráfico:

¿A qué atribuyes la baja participación de los jóvenes en las organizaciones de trabajadores?

(Ordenarlo numéricamente, en donde 1 = mayor importancia).



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_380963.pdf

Como se puede apreciar, los estilos de vida de los jóvenes y de los mayores son diferentes, por lo tanto, sus expectativas en cuanto a lo que buscan en un trabajo también lo son. Definitivamente la percepción de lo que implica un sindicato no empata con la idea de libertad y movilidad que poseen los jóvenes actualmente, debiendo incluir dentro de este segmento a la generación Z (15-20), *millennials* (21-34) y la generación X (35-49), frente a las generaciones a las cuales pertenecen los *boomers* (50-64) y la generación silenciosa (65+), que son el número de personas que conforman gran parte de los sindicatos en la actualidad.

Por esta razón, la convocatoria a pertenecer a algún sindicato debe ser modificada a lo que buscan las generaciones referidas, pues de lo contrario, la tendencia hacia la conformación sindical se diluirá a futuro.

Existe un dato que muchos sindicatos no han notado: la nueva conformación de la Ley Federal del Trabajo permite la posibilidad de que los trabajadores **no pertenezcan** a ningún sindicato. Para las nuevas generaciones, esto podría representar sentirse más seguros dentro de su espacio laboral (esa parte está incluida en el artículo 358, fracción I de la ley indicada).

Ahora bien, será relevante el fortalecimiento de la **negociación colectiva** bajo el esquema de que las empresas puedan mantener niveles saludables entre salarios, prestaciones y obtención de recursos en sus intercambios comerciales. Por ende, plantear la posibilidad de que estos grupos tiendan a salirse de los parámetros (lo cual es posible de forma económica para las empresas, restándoles capacidad de competencia) será necesario al momento de negociar con el sindicato que obtenga el registro de mayoría por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

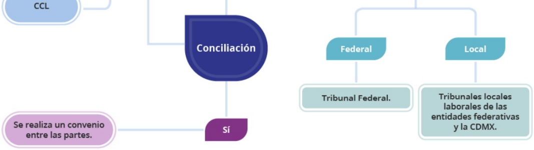
La forma de lograr el fortalecimiento de la negociación será conocer a profundidad las necesidades y posibilidades de la empresa, y la subsistencia de la misma. En conclusión, se requiere un conocimiento profesional para poder negociar dentro del marco de posibilidad económica y balance estructural, con la plantilla de trabajadores integrantes de cualquier sindicato.

Centro Federal de Conciliación de la Ciudad de México y de los estados de la República Mexicana

Para mayor comprensión, se presenta a continuación un esquema para que sea posible la ubicación de los objetivos de cada institución dentro del nuevo modelo laboral.

Conflictos que se exceptúan de ir a la conciliación, conforme a lo previsto al artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo.

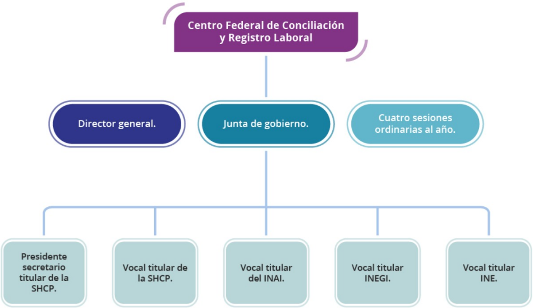
CFCRL
No
Se fija una competencia.


CCL
Conciliación
Federal
Local
Tribunal Federal.
Tribunales locales laborales de las entidades federativas y la CDMX.
Se realiza un convenio entre las partes.
Sí

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.) *Nuevo Modelo Laboral.* Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

En el esquema anterior, podrás apreciar el proceso de la **nueva justicia laboral**, siendo la conciliación prejudicial el primer paso (excepto en los conflictos previstos en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo). Si el conflicto se originó en una empresa de competencia federal, la conciliación debe agotarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, pero en caso de no alcanzar una solución, el juicio se iniciará en un tribunal laboral federal. Por su parte, si el conflicto se originó en una empresa de competencia local, la conciliación debe agotarse en los centros locales de conciliación, por lo que, si no hay una solución, el juicio se iniciará en un tribunal locales laborales.

Dirección y órgano de gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral


Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
Director general.
Junta de gobierno.
Cuatro sesiones ordinarias al año.
Presidente secretario titular de la SHCP.
Vocal titular de la SHCP.
Vocal titular del INAI.
Vocal titular INEGI.
Vocal titular INE.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). *Ley orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.* Recuperado de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/LEY_ORGANICA_DEL_CENTRO_FEDERAL_DE_CONCILIACION_Y_REGISTRO_LABORAL.pdf

Este esquema visualiza cómo está conformado el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de acuerdo con la nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020. Este centro contará con órganos de gobierno y de administración, siendo la dirección general y la junta de gobierno. Las sesiones ordinarias de la junta de gobierno deberán celebrarse por lo menos cuatro veces al año.

Otra función relevante de este centro es la observación precisa para que los sindicatos cumplan la norma, ya que, de no hacerlo, la respuesta internacional podría consistir en una queja emitida por los gobiernos de EUA y Canadá, lo cual trastocaría comercios específicos debido a la violación de los ejes legales por parte de los sindicatos.

> El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, es un procedimiento inédito de resolución de controversias en tratados comerciales. Tiene por objeto reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, este procedimiento es aplicable para los derechos que son reconocidos en el anexo 23-A del T-MEC. (Encinas, Ceballos y Gamboa, 2021).

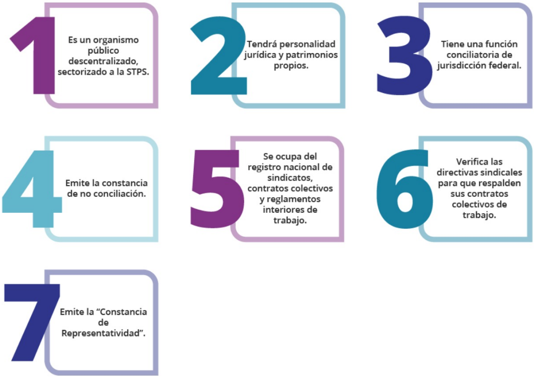
Por segunda vez, México será socio comercial de Estados Unidos y Canadá. No obstante, se agregó por primera vez un capítulo en materia laboral: el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), que es un seguro por parte de nuestros socios comerciales para el caso de incumplimiento de la norma laboral, en materia de derecho colectivo o de sindicatos. Es posible que nuestro país sea, en la mayoría de los casos, la parte demandada, debido a que debe cumplir los procedimientos que se encuentran establecidos en el anexo 23-A del T-MEC, legislación que garantiza a los trabajadores los derechos relacionados a la representación de los en la negociación colectiva.

> El MLRR se diferencia de otros mecanismos de resolución de controversias en que las sanciones comerciales no son aplicables al sector productivo, sino que aplican directamente a las empresas y estas pudieran hacerse extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados, impactando así sus exportaciones. Además, el MLRR se distingue de otros mecanismos por su celeridad, ya que puede resolver una controversia en aproximadamente cuatro meses. (Encinas, A., Ceballos, I. y Gamboa, E., 2021).

Funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Siendo uno de los objetivos de la reforma del sistema de justicia laboral establecer la conciliación prejudicial como principal mecanismo para la conclusión de los conflictos, se designó al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como autoridad responsable de sustanciar dicho procedimiento en materia individual y colectiva a nivel federal, así como del registro de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional. Asimismo, será el encargado de verificar los procesos de democracia sindical y de la tutela efectiva de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

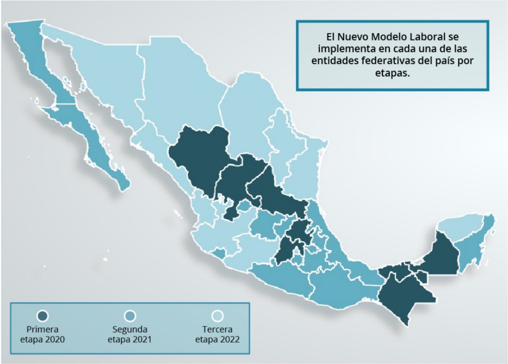
Las funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral son las siguientes:



1. Es un organismo público descentralizado, sectorizado a la STPS.
2. Tendrá personalidad jurídica y patrimonios propios.
3. Tiene una función conciliatoria de jurisdicción federal.
4. Emite la constancia de no conciliación.
5. Se ocupa del registro nacional de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
6. Verifica las directivas sindicales para que respalden sus contratos colectivos de trabajo.
7. Emite la "Constancia de Representatividad".

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). *Ley orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.* Recuperado de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/LEY_ORGANICA_DEL_CENTRO_FEDERAL_DE_CONCILIACION_Y_REGISTRO_LABORAL.pdf

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "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". Por lo cual se implementa "El nuevo Modelo de Justicia en México", por lo que conforme a este decreto se dispuso la creación de centros de conciliación (especializados e imparciales) en las entidades federativas. Además, establece una serie de obligaciones y plazos para realizar la implementación de forma gradual, de tal manera que las instituciones responsables cuenten con el tiempo suficiente para planear e instrumentar exitosamente la Reforma Laboral en sus respectivos ámbitos de competencia.

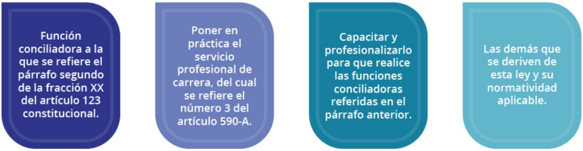

El Nuevo Modelo Laboral se implementa en cada una de las entidades federativas del país por etapas.
Primera etapa 2020
Segunda etapa 2021
Tercera etapa 2022

Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Reforma Laboral.* Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/

Centros locales de conciliación

La sustitución de las juntas locales de conciliación como órgano impartidor de justicia laboral, así como los que pertenecían al poder ejecutivo local, serán transferidas en su labor a los llamados **centros locales de conciliación**, quienes serán los responsables de priorizar la conciliación de los conflictos que se originen en una empresa de competencia local. Conforme a la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional, antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a este centro, el cual estará instituido en las entidades federativas, por lo que su integración y funcionamiento se determinarán en las leyes locales, haciendo posible que los conflictos duren un par de meses en lugar de años.

El artículo 590-E de la Ley Federal del Trabajo, describe las atribuciones correspondientes a los centros de conciliación locales:

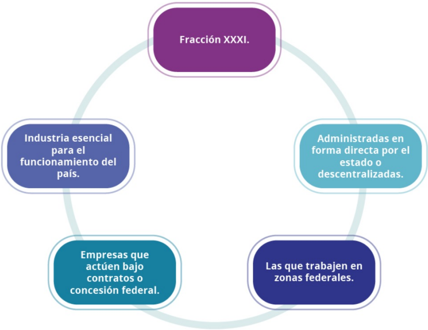

Función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional.
Poner en práctica el servicio profesional de carrera, del cual se refiere el número 3 del artículo 590-A.
Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior.
Las demás que se deriven de esta ley y su normatividad aplicable.

Fuente: Consejo de la Judicatura Federal. (s.f.). *Nuevo sistema de justicia laboral.* Recuperado de https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/

En el esquema anterior se presentan las funciones que deben implementar los centros de conciliación locales, haciendo posible una conciliación prejudicial exitosa, brindando la posibilidad de que la mayoría de los conflictos laborales logren una negociación de manera equilibrada, es decir, que las partes se encuentren conformes sin necesidad de llegar a los tribunales.

Fracción XXXI del artículo 123, apartado A constitucional: relevancia para establecer a dónde acudir

Distinguir el lugar en donde se deberá solucionar el conflicto laboral dependerá de la actividad y funciones de la empresa y no de su número de trabajadores. En ese sentido, la fracción XXXI del art. 123 constitucional dividió dichas actividades, atendiendo a lo que en un país resulta relevante para su funcionamiento estratégico. Por ejemplo, las telecomunicaciones, la industria de hidrocarburos, el cine, las aviaciones y transportes de carga y de personas, así como hospitales públicos son indispensables que estén bajo la rectoría estatal federal, etcétera.

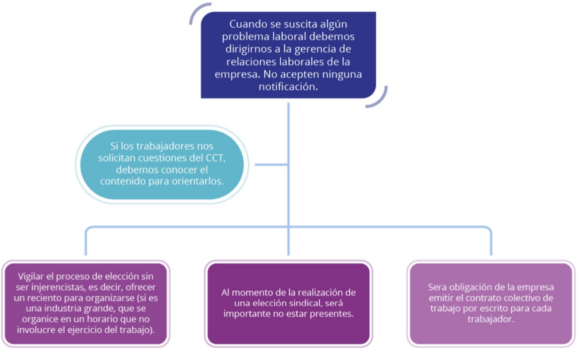

Fracción XXXI.
Administradas en forma directa por el estado o descentralizadas.
Las que trabajen en zonas federales.
Empresas que actúen bajo contratos o concesión federal.
Industria esencial para el funcionamiento del país.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Cómo conducirse

Para tomar medidas oportunas sobre lo que concierne al espacio crítico de la empresa y su desarrollo, debemos tener claro que el derecho laboral se maneja como garantía constitucional. Por ende, será relevante que cuando se nos presente un conflicto de esta naturaleza, sepamos identificar dentro de nuestra plantilla laboral a quién preguntar para resolverlo de inmediato. Asimismo, se deben identificar a las autoridades competentes para legislar en materia laboral para saber si lo que es foco de inconformidad forma parte o no de lo acordado en el contrato colectivo de trabajo.

Es importante saber a quién se le debe preguntar sobre la importancia de conocer el contrato colectivo de trabajo, además de cómo vigilar el proceso de elección del sindicato sin ser injerencistas, así como saber qué se puede hacer y qué está prohibido al momento de realizar la elección sindical. Para que resulte más fácil el camino y contestar estas preguntas fundamentales, debemos guiarnos por el siguiente esquema:



Cuando se suscita algún problema laboral debemos dirigirnos a la gerencia de relaciones laborales de la empresa. No acepten ninguna notificación.

Si los trabajadores nos solicitan cuestiones del CCT, debemos conocer el contenido para orientarlos.

Vigilar el proceso de elección sin ser injerencistas, es decir, ofrecer un reciento para organizarse (si es una industria grande, que se organice en un horario que no involucre el ejercicio del trabajo).

Al momento de la realización de una elección sindical, será importante no estar presentes.

Sera obligación de la empresa emitir el contrato colectivo de trabajo por escrito para cada trabajador.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Por consiguiente, tener presente estas preguntas y respuestas será indispensable para poder contener cualquier tipo de problema laboral que tienda a afectar a la empresa en el área comercial nacional e internacional, pues la vulneración al esquema de la **Ley Federal del Trabajo en materia colectiva** afecta directamente la cadena productiva.

Cierre

El nuevo paradigma de la justicia laboral en México será determinado por el buen funcionamiento de los órganos especializados, siendo el principal objetivo priorizar la conciliación prejudicial, con la finalidad de llegar a un buen acuerdo o convenio en donde las partes puedan ejercer su voluntad y autonomía.

Se requiere la ejecución de planes y proyectos que coadyuven en el desempeño laboral y comercial desde la unidad para poder cambiar la forma en que se desarrollan los nuevos tipos de intercambio comercial, el cual incluya el bienestar colectivo para evitar simulaciones que afecten la imagen de la empresa.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Conocer el nuevo funcionamiento del nuevo modelo laboral de acuerdo con la Reforma Laboral.
- Identificar las autoridades competentes para legislar en materia laboral.
- Comprender las funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Reconocer la relevancia del artículo 123, apartado A, fracción XXI.
- Saber cómo conducirse en caso de un conflicto laboral.

Referencias bibliográficas

- HomoDidacticus. (s.f.). *La Cuarta Revolución Industrial según el Dr. Klaus Schwab*. Recuperado de https://hublatamdigital.wordpress.com/2019/08/01/la-cuarta-revolucion-industrial-segun-el-dr-klaus-schwab/#respond
- HomoDidacticus. (s.f.). *Industria 4.0*. Recuperado de https://hublatamdigital.wordpress.com/2019/08/01/industria-4-0/
- Soleto, H. (2017). La conferencia Pound y la adecuación del método de resolución de conflictos. *Revista de Mediación, 10*(1). Recuperado de https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2017/06/Revista19-e2.pdf
- Morgan, S. (2018). *Justicia laboral, requiere nueva visión*. Recuperado de https://idconline.mx/laboral/2018/04/17/justicia-laboral-requiere-nueva-vision
- Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar lento* (1ª edición). México: Debate.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_380963.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Nuevo Modelo Laboral*. Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral
- Encinas, A., Ceballos, I., y Gamboa, E. (2021). *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/607972/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). *Ley orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de

https://centrolaboral.gob.mx/documentos/LEY_ORGANICA_DEL_CENTRO_FEDERAL_DE_CONCILIACION_Y_REGISTRO_LABORAL.pdf

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Reforma Laboral*. Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/
- Consejo de la Judicatura Federal. (s.f.). *Nuevo sistema de justicia laboral*. Recuperado de https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

"Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.