



### Nota editorial

Este 1 de febrero marca el inicio del último período de sesiones ordinarias de la actual legislatura y administración en México, un momento que se perfila como crucial en el panorama político y legislativo del país. Este periodo no sólo es significativo por su naturaleza conclusiva, sino también porque se desarrollará en paralelo con el arranque del período de elecciones, que comienza el 1 de marzo. Este contexto añade una capa adicional de complejidad y expectativas a las decisiones y debates que se llevarán a cabo en las cámaras del Congreso de la Unión.

Durante los últimos cinco años, hemos sido testigos de múltiples reformas en materia laboral, y este último periodo no se quedará atrás. Entre las iniciativas pendientes se encuentra el tema de la jornada laboral de 40 horas, un asunto sobre el cual el presidente Andrés Manuel López Obrador ha invitado a escuchar las voces de los empresarios, tal como lo mencionó en la conferencia matutina del pasado 23 de enero. Por otra parte, está la ampliación de las licencias de paternidad de 5 a 20 días laborables, ya aprobada en la Cámara de Diputados y que ahora espera discusión en la Cámara Alta.

Sin embargo, lo que podría dominar la agenda legislativa son las reformas constitucionales anunciadas por el Presidente para ser presentadas al Congreso el 5 de febrero. Entre estas, destacan dos iniciativas de gran impacto en el ámbito laboral: una reforma al artículo 123 de la Constitución, asegurando que el salario nunca aumente menos que la inflación, y una reforma que permitiría a los afiliados al IMSS y al ISSSTE pensionarse con el 100% de su sueldo.

En un año electoral, donde las elecciones presidenciales y legislativas corren en paralelo a la agenda legislativa, será interesante observar cómo interactúan estas dinámicas en la discusión y aprobación de dichas reformas. Los meses venideros prometen un debate profundo y estratégico, en los cuales las fuerzas políticas, inmersas en el proceso electoral, deberán medir cuidadosamente sus posicionamientos. No hay que olvidar que la aprobación de la ciudadanía de su ejercicio está a la vuelta de la esquina, con las urnas esperando el 2 de junio, donde más de 19 mil cargos públicos estarán en juego. Este periodo no sólo definirá el cierre de una legislatura, sino que podría marcar el rumbo político y social de México para los años venideros.

INGRID CEBALLOS GAYSTARDO  
Directora del proyecto

## En su último año de gestión, AMLO anuncia reformas al sistema de pensiones y al salario mínimo

Dicho paquete de reformas será presentado el 5 de febrero de 2024



El 7 de enero, durante el desarrollo de su conferencia matutina, el presidente Andrés Manuel López Obrador anunció que presentará dos importantes reformas a favor de las personas trabajadoras: 1) Protección del salario mínimo y 2) Pago completo de pensiones a trabajadores jubilados.

Si bien, este anuncio se realizó por primera vez el 7 de enero, a lo largo de todo el mes, el presidente de México ha anticipado diversos aspectos que contendrán estas reformas. Entre ellos, que se tratará de reformas constitucionales para establecer que el salario mínimo nunca aumente por debajo de la inflación y, que los trabajadores jubilados reciban su salario íntegro, ya que actualmente, si bien les va, reciben la mitad de su sueldo de pensión.

*“Aquí hago el compromiso de que antes de que termine mi mandato voy a enviar una iniciativa de reforma al artículo 123 de la Constitución para que se establezca que nunca más el salario va a aumentar por debajo de la inflación, nunca más”,* señaló.

Respecto a la reforma en materia de pensiones, AMLO ha mencionado que:

- Se revisará la reforma al sistema de pensiones de 1997.
- El gobierno mexicano será quien asuma gran parte de este pago a las pensiones.
- El monto de la jubilación será del 100% equivalente al salario que recibía el trabajador al momento de pensionarse.
- La reforma beneficiará tanto a trabajadores del sector privado como aquellos al servicio del Estado.
- Los impactos de la reforma tendrían lugar a partir del próximo sexenio.

Cabe señalar que, al tratarse de reformas constitucionales, ambas propuestas legislativas requieren del voto de las dos terceras partes de los legisladores presentes en el Congreso de la Unión, así como de la aprobación de la mayoría de las legislaturas de los estados y la Ciudad de México. Sumado a este complejo proceso legislativo, ambas reformas deberán lograr el consenso político en pleno período de campañas electorales, las cuales inician el 1º de marzo de 2024. ■

Fuente: Proceso, El Economista y otros

Pluma invitada



MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA

Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de México y Maestrante en Derecho Laboral por la Escuela Libre de Derecho. Actualmente, es consultora externa en Partners of the Americas y The Ergo.

Ha desempeñado distintos cargos en el servicio público durante 22 años, destacando entre otros como Coordinadora General de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, presidenta de la JLCA de la CDMX y directora general del DIF-DF.

## La relevancia de los Tribunales Laborales en la consolidación de la Reforma Laboral

La Reforma Laboral de 2019 representó un punto de inflexión en México con la creación de tribunales laborales independientes, marcando una transformación significativa en la resolución de conflictos laborales. Este cambio reemplazó el litigio en papel por procesos orales más ágiles, con jueces que no sólo escuchan, sino que también indagan y se adentran más allá del conflicto aparente.

Los jueces desempeñan ahora un rol proactivo, enfocándose no sólo en resolver disputas, sino también en identificar problemas subyacentes, como la discriminación por género, que frecuentemente quedaban ocultos en el sistema anterior. La oralidad ha abierto un camino para una justicia más cercana y efectiva.

Funcionando bajo principios pro-operario, es decir, favoreciendo al trabajador en caso de duda en la interpretación de las normas laborales, y bajo la premisa de justicia social, estos tribunales resuelven conflictos en tiempos mucho más cortos en comparación con los prolongados procesos de las antiguas juntas de conciliación y arbitraje. Esta eficiencia representa una renovación vital en un sistema previamente saturado por la demora en las resoluciones.

El verdadero valor de estos tribunales, sin embargo, reside en su impacto social. En un país donde prevalece la desigualdad, estas instituciones van más allá de

ser simples mediadores en disputas laborales, para realmente fungir como verdaderos defensores de la justicia para trabajadores, sindicatos y empleadores. Esto es así, porque se aseguran de que todas las voces sean escuchadas y que cada conflicto se resuelva de manera justa, manteniendo un equilibrio entre el trabajo y el capital.

La tarea no es sencilla. La eficacia de los tribunales depende de la continua capacitación de los operadores judiciales, la identificación de buenas prácticas, emisión y la homologación de criterios judiciales coherentes, es por ello que hoy toma gran relevancia el proyecto que arrancó en 2023 The Ergo Group, en colaboración con el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), denominado “Hacia tribunales eficaces y justicia laboral coordinada” (TECLAB), apoyado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América. El propósito es lograr una eficiente resolución de casos en los tribunales laborales estatales, abordando la necesidad de una profesionalización integral de los operadores judiciales, desarrollando sistemas y herramientas tecnológicas para administrar nuevos procedimientos y creando sólidas redes entre los tribunales laborales y las autoridades para compartir información y mejores prácticas.

También, el mantener una comunicación efectiva con las autoridades conciliadoras es clave para identificar y superar los obstáculos que impiden la conciliación y propician la judicialización.

Estos últimos aspectos, pueden tener impactos considerables, a través de acuerdos de alcance nacional al seno de órganos colegiados como la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRIJ) y la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS).

De igual manera, queda mucho por hacer para consolidar los registros estadísticos que muestren los resultados de la operación de todo el nuevo Sistema de Justicia Laboral, esto es, desde la etapa de la conciliación en sede administrativa, hasta su paso por los tribunales laborales. Esta información no sólo tiene que generarse y darse a conocer a los tomadores de decisiones, sino hacerse pública para toda la sociedad civil en general, con el fin de que se conozcan las áreas de oportunidad y mejora, y con ello, contribuir a la consolidación de la Reforma Laboral de 2019, porque sin datos e información clave sobre la operación del sistema de justicia, difícilmente se podrá diseñar e implementar políticas políticas para garantizar su sostenibilidad. ■

Efeméride laboral



Cada **13 de enero** se conmemora el **Día Mundial de la Lucha Contra la Depresión**.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la depresión es una enfermedad frecuente en todo el mundo que llega a afectar al 3.8% de la población. Esto es, aproximadamente a 280 millones de personas.

En México, desde 2023, la **depresión** es considerada una **enfermedad del trabajo**, lo que implica que puede producir incapacidad para desempeñar el trabajo y con ello, el derecho al asistencia médica, medicamentos y pago de indemnizaciones, según corresponda. ■

Libro del mes



## Reforma constitucional en materia de justicia laboral

RAFAEL COELLO CETINA (Coordinador)

Este libro constituye una valiosa herramienta para personas abogadas, académicas, estudiantes y todas aquellas interesadas en comprender y profundizar sobre las bases constitucionales de la reforma que permitió transformar el sistema de justicia laboral en México.

También se caracteriza por su rigurosidad académica y su estilo claro y accesible. Los autores utilizan una amplia variedad de fuentes, como leyes, reglamentos, jurisprudencia y estudios de casos, para respaldar sus argumentos y conclusiones, además de presentar los principales desafíos a los que se han enfrentado en la implementación de la reforma y las posibles soluciones para mejorar su funcionamiento.

Entre las temáticas más relevantes que se abordan, destacan: la potestad judicial para pronunciarse sobre salarios no remuneradores como una nueva garantía de la Constitución y la inaplicabilidad de la conciliación obligatoria en materia de riesgos de trabajo. ■



## T-MEC



## Recuento 2024: ¿Cómo va el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)?

La aplicación del MLRR del T-MEC suma 19 casos, incluyendo una nueva queja en el sector de las telecomunicaciones. 6 casos abiertos y un panel laboral en curso

Las revisiones del MLRR han estado enfocadas en el sector automotriz, aeroespacial, minería y textil, sin embargo, el Anexo 31-B permite la expansión a más sectores prioritarios. En su nota a pie, dice: “Para mayor certeza, las mercancías manufacturadas incluyen, pero no están limitadas a, productos y componentes aeroespaciales, autos y autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas, y cemento”, por lo que podemos esperar nuevos sectores sumándose.

**Revisión #19. Atento Servicios [Caso abierto].** El 19 de enero, EE. UU. solicitó a México investigar a la empresa española ubicada en Pachuca, Hidalgo, por presunta negación de libertad de asociación y negociación colectiva, y México la admitió para revisión, el 30 de enero. Se alegan despidos injustificados y acoso laboral a sus trabajadores a causa de sus actividades sindicales.

**En trámite ...** El 17 de enero, la Confederación Central Nacional solicitó a EE. UU. revisar a RV Fresh Food y afiliadas bajo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC, por supuestas violaciones a derechos de asociación y negociación colectiva de trabajadores aguacateros en Michoacán. EE. UU. dispone de 30 días naturales para evaluar la evidencia y decidir si presenta la petición al gobierno de México para su investigación.

### Casos abiertos en 2023

**Revisión #8. Goodyear [Caso abierto].** Aunque el plan de remediación no se ha anunciado como totalmente atendido, la Liga Sindical Obrera Mexicana alcanzó un acuerdo histórico logrando la aplicación del Contrato Ley de la industria huletera, el cual contempla: un incremento en la prima vacacional de hasta 108% según antigüedad, 44 días de aguinaldo, jornada laboral de 40 horas con pago de 56 y 120% de prima dominical.

**Revisión #9. Draxton [Caso abierto].** El plan de remediación continúa, pero recientemente, la periodista Verónica Gascón reportó que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica y del Acero “Lic. Benito Pablo Juárez García”, de la Conasim, presentó un amparo en contra del recuento en el cual los trabajadores votaron mayoritariamente por el SINTTIA para otorgarle la titularidad del contrato colectivo.

**Revisión #11. San Martín [Panel laboral en curso].** El 13 de diciembre, EE. UU. publicó su presentación de refutaciones como parte del proceso del panel laboral, solicitando que, tras la verificación in situ, se determine la denegación

de derechos en la Mina San Martín, argumentando que Grupo México operó la mina durante una huelga y negoció colectivamente con un grupo sindical no legítimo. EE. UU. pide también rechazar los argumentos de México sobre que la mina no es una Instalación Cubierta según el Artículo 31-A.15 y que sus acciones no están dentro del ámbito del Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC.

**Revisión #14. Teklas [Caso abierto].** El 29 de enero se realizó una consulta a las personas trabajadoras para obtener la Constancia de Representatividad, contienda en la que participaron la Liga Sindical y CATEM. Actualmente, se está a la espera de la emisión de resultados oficiales por el CFCL.

**Revisión #15. Asiaway [Caso abierto].** El 23 de octubre, EUA solicitó a México revisar denegaciones de derechos en esta empresa de autopartes ubicada en San Luis Potosí. México concluyó su investigación pero continúa el diálogo entre ambos gobiernos.

**Revisión #17. Autoliv [Caso cerrado].** El pasado 22 de enero México y Estados Unidos concluyeron exitosamente este caso, ya que se reinstalaron a trabajadores despedidos y se implementaron acciones para eliminar la injerencia en actividades sindicales.

**Revisión #18. Fujikura [Caso abierto].** El 31 de enero, el Gobierno de México anunció que concluyó su investigación, pero continúan los diálogos entre ambos gobiernos. ■

## Avazan amparos contra tope en el pago de PTU



El Juzgado Octavo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México ha concedido al menos 14 amparos a favor de personas trabajadoras, tras inconformarse por lo establecido en el artículo 127, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, en contra del tope al pago máximo de la participa-

ción de los Trabajadores en Utilidades (PTU), correspondientes a tres meses de salario o el promedio de los últimos tres años.

Las personas que se ampararon, indicaron que la limitación impuesta por la reforma de subcontratación laboral del 2021, contraviene derechos humanos reconocidos en la Constitución al restringir el reparto íntegro de utilidades, ya que nuestra Carta magna no impone limitante alguno. Cabe recordar que, previo a la reforma de 2021, el único margen de referencia para el cálculo del PTU, era el porcentaje del 10% determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La persona jueza que falló a favor de los trabajadores, argumentó que la limitación establecida en el artículo 127,

fracción VIII, de la LFT, es contraria a la Constitución y contradice el propósito original de la reforma que le dio origen, pues con ella, lo que se busca es evitar que los patrones eludan el cumplimiento de sus obligaciones de carácter laboral, de seguridad social y en el ámbito tributario.

Varias de estas determinaciones aún no adquieren carácter definitivo, en tanto que están siendo revisadas por Tribunales Colegiados, por lo que habrá de esperar la resolución final de estos casos o bien, a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación conozca sobre la materia sustantiva y posicione un precedente obligatorio.

Esta situación guarda importancia, en tanto que el presidente de México anunció que se espera para 2024 un incremento considerable en el pago de PTU. ■

Fuente: Consejo de la Judicatura Federal

## Suprema Corte mantiene firme reforma de outsourcing



El 23 de abril de 2021, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF), diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social, al Código Fiscal de la Federación, a la Ley del Impuesto sobre la Renta, entre otras, en materia de subcontratación laboral. Con esta reforma, quedó prohibida la subcontratación de personal, es decir, cuando una persona física o moral propone o pone a disposición trabajadores en beneficio de otra.

De manera excepcional, esta reforma permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en un padrón a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta modificación a la forma de contratación de personas trabajadoras, tiene como objetivo evitar la evasión de responsabilidades patronales y de contribución fiscal. Sin embargo, se presentaron un conjunto de amparos en contra de su contenido, en tanto se alegaba afectaba los derechos de las empresas.

Dos años después, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que se reconoce la validez de estas reformas, en tanto que no contravienen los principios de certeza y de seguridad jurídica, ni afecta la creación de empleos o el fomento a la competitividad. Por lo contrario, con esta reforma se proporcionan mayores beneficios a las personas trabajadoras, al gozar de atención médica, hospitalaria y farmacéutica, ahorro para el retiro y otras prestaciones sociales como acceso a guarderías. ■

Fuente: DOF, El Economista y otros  
Foto: Cuartooscuro

## Presentan INDERLAB, plataforma con datos de la Reforma Laboral

El 31 de enero, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó la Plataforma de Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral (Inderlab), que tiene el objetivo de mejorar la transparencia y eficiencia en la Administración de la Justicia Laboral.

Con esta nueva herramienta se espera que la ciudadanía pueda visualizar y dar seguimiento a indicadores clave relacionados con los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales. Estos indicadores proporcionarán datos sobre el número de asuntos, la eficacia en la resolución de conflictos, los tiempos de conciliación y otros aspectos cruciales, facilitando la evaluación y seguimiento del sistema de justicia laboral. ■

Fuente: Diario de México

### Internacional



## Francia multa a Amazon con 32 millones de euros por vigilar a sus empleados

Francia ha impuesto una multa de 32 millones de euros a Amazon por utilizar un sistema de vigilancia “excesivamente intrusivo” e “insuficientemente seguro” para controlar a sus trabajadores.

Tras recibir las quejas de varios empleados, la agencia francesa de protección de datos (CNIL, por sus siglas en francés), ha dictaminado que el método que usa el gigante del comercio electrónico para determinar el rendimiento de su plantilla viola la normativa europea, que obliga a las empresas a obtener su consentimiento para el trato de su información personal.

Amazon France Logistique es la empresa que gestiona los grandes almacenes de la multinacional estadounidense en Francia. Sus empleados trabajan con un escáner que registra el tiempo que tardan en realizar tareas como retirar un artículo de las estanterías o prepararlo para entregarlo a los clientes, lo que “les somete a una presión continua”.

### Demasiados datos

La investigación de la CNIL señala que los escáneres no sólo miden la calidad y productividad de los trabajadores, sino también sus periodos de inactividad. Este aspecto del sistema se considera “ilegal”, pues fuerza a los empleados a “justificar potencialmente cada pausa o interrupción”.

El organismo francés también estima que el indicador “ametralladora de estiba”, que penaliza a los trabajadores por escanear productos demasiado rápido, es “excesivo”. Además, Amazon conserva todos los datos y estadísticas recopiladas de la actividad laboral de su plantilla durante 31 días, un periodo que la CNIL considera “globalmente desproporcionado”.

Según la resolución, la “estrecha vigilancia” a la que Amazon somete a sus trabajadores “contribuye directamente” a



sus beneficios económicos y “le otorgan una ventaja competitiva frente a otras empresas del sector de la venta en línea”.

Amazon dijo “discrepamos enérgicamente de las conclusiones de la CNIL, que son fácticamente incorrectas, y nos reservamos el derecho de apelar (...) Los sistemas de gerencia de depósitos siguen el estándar de la industria y son necesarios para garantizar la seguridad, calidad y eficiencia de las operaciones y rastrear el inventario y el procesamiento de paquetes a tiempo y acorde con las expectativas de los clientes”. ■

Fuente: El Periódico

Agenda laboral



1 Inicio de periodo ordinario

El 1° de febrero de 2024, el Congreso de la Unión inicia el primer periodo ordinario del tercer año de ejercicio constitucional. Se trata del último año de actividades de esta Legislatura, antes de su completa renovación. Entre las iniciativas con mayor avance legislativo, se encuentran: la “Ley Silla”; Licencias de paternidad y Eliminación de descuento de cuotas sindicales.

2 Renovación del REPSE

Este año, las personas físicas o morales que proporcionan servicios o ejecuten obras especializadas, deberán renovar su registro ante el REPSE. Para ello, es fundamental estar al corriente en el pago de las cuotas obrero patronales e impuestos ante el SAT, así como estar al pendiente de los avisos que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al respecto.

3 Trabajo del campo

El 24 de enero, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en materia de derechos laborales de las personas trabajadoras del campo.

De igual manera, el 25 de enero se publicó en el DOF, la Norma Oficial Mexicana NOM-003-STPS-2023- Actividades agrícolas – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



Serie



Working. What we do all day

(Trabajar: Eso que hacemos todo el día)



Esta serie de Netflix, narra distintas historias de personas trabajadoras sobre lo que significan sus trabajos, sus expectativas económicas pero también personales, y cómo convergen con el dinamismo de la oferta laboral en su país, la generación de nuevas tecnologías y otros desafíos globales.

Dicha serie es conducida personalmente por el expresidente de los EE. UU., Barack Obama, quien explora de manera conjunta con las y los trabajadores entrevistados, sobre sus realidades laborales y las formas ideales para mejorar sus vidas a través del trabajo. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

JURISPRUDENCIAS

Tesis 2a./J. 98/2023 (11a.) **Subcontratación laboral.** El acuerdo para el registro de personas que prestan servicios o ejecuten obras especializadas, sí establece los requerimientos necesarios para darse de alta en el padrón público respectivo, por lo que no se viola el principio de seguridad jurídica.

Tesis 2a./J. 82/2023 (11a.) **Beneficiarios del trabajador fallecido.** En relación a la cláusula 132 del contrato colectivo de trabajo, bienio 2013-2015, celebrado entre Petróleos Mexicanos y su Sindicato de trabajadores, pueden tener el carácter de beneficiarias dos personas que acre-

ditaron la calidad de cónyuges, aun cuando alguna de ellas no haya sido designada previamente como beneficiaria.

Tesis 2a./J. 81/2023 (11A.) **Competencia laboral.** No se surte en favor de la autoridad federal cuando sólo se reclama la interpretación y cumplimiento de los estatutos de un sindicato nacional, al no actualizarse el supuesto de excepción que prevé el último párrafo del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 1 de mayo de 2019.

Tesis PR.L.CS. J/57 L (11a.) **Competencia laboral para conocer de los asuntos presentados ante las JCA cuando ya había iniciado la implementación de la reforma en materia laboral.** Corresponde a los Tribunales Laborales Federales.

TESIS AISLADAS

Tesis XXIII.2o.6 A (11a.) **Capitales constitutivos.** El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cuenta con un plazo de cinco años para fincarlos (interpretación sistemática de los artículos 79 y 297 de la ley del seguro social).

Tesis X.1o.T.24 L (11a.) **Competencia por razón de territorio para conocer de la ejecución de un convenio celebrado ante un Centro de Conciliación.** Corresponde al Tribunal laboral del lugar de su celebración [aplicación analógica del artículo 700, fracción II, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo].

Tesis III.1o.T.2 L (11a.) **Dilación excesiva de actos fuera de juicio en materia laboral.** Para determinar la procedencia del amparo indirecto en su contra, es inaplicable la tesis de jurisprudencia 2a./J. 33/2019 (10a.).