



### Nota editorial

“Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas,  
de pronto, cambiaron todas las preguntas”

MARIO BENEDETTI

Han pasado cinco años de la puesta en marcha de la Reforma Laboral de 2019. En tiempo récord y con las dificultades propias de una modificación legal de esta magnitud, se ha desarrollado un nuevo andamiaje institucional –perfectible– para cumplir con su principal objetivo: que las y los trabajadores recuperen su poder de decisión en el trabajo y en el sindicato.

En este sentido, es innegable el papel protagónico de las organizaciones sindicales para hacerlo posible. Debemos reconocer sus esfuerzos por adaptarse a la nueva realidad laboral, pero también debemos señalar que son insuficientes y que falta mucho por hacer.

La adecuación de sus estatutos, la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, las consultas habituales a las y los trabajadores con voto personal, libre, directo y secreto en las principales decisiones colectivas, la proporcionalidad de género en sus directivas, la rendición de cuentas de las cuotas sindicales, entre otros cambios sustantivos, son un logro importante en cumplimiento con la (no tan) nueva legislación. Avanzamos con las formas, pero seguimos batallando con el fondo.

¿Qué debemos hacer para que las y los trabajadores se apropien plenamente de los cambios a la Ley Federal del Trabajo? ¿Cuándo mejoraremos la percepción de nuestros sindicatos ante la sociedad? ¿De qué manera logramos la renovación sindical, más allá del cambio democrático y la inclusión de mujeres en sus dirigencias? ¿Cuál es la estrategia para incrementar la reducida tasa de sindicación? ¿Cómo podemos mejorar la negociación colectiva a partir de la reforma laboral? ¿Por qué nos hemos concentrado más en disputar CCT entre el sindicalismo emergente y el sindicalismo tradicional, en lugar de apostar por el aumento de la representación colectiva en centros de trabajo que nunca han tenido un sindicato?

A un lustro de distancia, nos damos cuenta de que la RL2019 no es en sí misma la respuesta, sino un detonador de otras más preguntas que durante mucho tiempo no nos hicimos. Con un respetuoso llamado a la reflexión y a la autocrítica, comencemos con la más importante: ¿Cómo pasar de la reforma laboral a la transformación sindical?

ANGEL PAZOS ROMERO  
Coordinador del Diálogo Sindical  
Fundación Friedrich Ebert en México

## Se crea Fondo de Pensiones para el Bienestar

*A partir del 1° de julio, todas las personas trabajadoras que iniciaron su actividad laboral después de 1997 y que posean una cuenta individual de ahorro para el retiro administrada por una Afore, tendrán derecho a un complemento en su pensión. Este complemento asegurará que reciban el 100% de su último salario, hasta un máximo equivalente al salario promedio registrado en el IMSS, que es de \$16,777 MXN.*

El 30 de abril se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a diversas leyes para la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar, seguido de la publicación del 1° de mayo del Decreto del Ejecutivo Federal para la Creación del “Fondo de Pensiones para el Bienestar”.

### ¿Qué es el Fondo de Pensiones para el Bienestar?

Es un fideicomiso público el cual será constituido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el cual el Banco de México actuará como fiduciario, con el fin de asegurar recursos para complementar las pensiones de las personas trabajadoras, procurando que éstas sean iguales a su último salario pero sin exceder los 16 mil 777 pesos al mes.

### ¿A quién le beneficia esta reforma?

1. Personas derechohabientes del IMSS, quienes trabajaron después de junio 1997 y se pensionen a partir de entrada en vigor de esta reforma.
2. Personas derechohabientes ISSSTE: todas aquellas del régimen de cuentas individuales y se pensionen a partir de la fecha de entrada en vigor de esta reforma.

### ¿Cómo se financiará este Fondo?

A través de diversas fuentes de ingresos, pero sobre todo, de los recursos provenientes de ahorros no reclamados y en cuentas Afores inactivas de personas de 70 años o más (IMSS) y de 75 años o más en el caso de los derechohabientes del ISSSTE.

Asimismo, se transferirán al Fondo del Bienestar los recursos de las subcuentas de los fondos de vivienda, en caso de que no hayan sido aplicados para otorgar créditos a las personas trabajadoras, esto, en el caso de que cumplan 75 años o más y ni este ni sus beneficiarios hayan ejercido este derecho y sus cuentas no se encuentren activas.

### ¿Mis ahorros están en riesgo?

No. Estas medidas sólo serán aplicables en el caso de los recursos no reclamados y en cuentas inactivas de personas de 70 años



o más. Si no tienes dicha edad no te aplica o bien si estás en este rango de edad y tu cuenta está activa porque sigues trabajando, tus ahorros no se enviarán al Fondo de Pensiones para el Bienestar.

Es importante señalar que, aún y cuando se envíen los ahorros de las y los trabajadores al Fondo del Bienestar, estos pueden ser reclamados, por la misma persona trabajadora o sus beneficiarios ya que en esta reforma se estableció el derecho de imprescriptibilidad, es decir, su derecho no caduca ni pierde validez.

### ¿A partir de cuándo pueden obtenerse estos beneficios?

De manera general, al día siguiente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Sin embargo, para efectos del pago del complemento de pensión, a partir de que transcurran 60 días de la constitución del Fondo de Bienestar y se cuente con el dictamen favorable o concesión de pensión. ■

Fuentes: SEGOB, Senado de la República y El Economista

## Pluma invitada



## PABLO FRANCO HERNÁNDEZ

Doctor en Derecho Laboral por el Instituto de Posgrado en Derecho. También, cuenta con estudios de Maestría y Especialidad en Relaciones Laborales. En cuanto a su desarrollo profesional, se ha desempeñado como secretario general de Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX y Diputado Federal en la LIX Legislatura. Actualmente, es Consultor laboral del proyecto de Sensibilización sobre la Reforma Laboral en México.

## Pluralidad sindical, una realidad viva

La impronta democrática en el mundo del trabajo, derivada de los compromisos adquiridos por nuestro país para mejorar el intercambio comercial en Norteamérica, traducidos en derecho positivo en la reforma laboral 17-19, ha generado diversas opiniones respecto a la pluralidad sindical, hay quien asegura que generará un caos contractual, otros afirman que es un obstáculo para la productividad.

Antes de la reforma laboral eran frecuentes las demandas por titularidad del contrato colectivo de trabajo, la mayoría tenían un fin económico, se usaban para obtener unas mejores indemnizaciones a trabajadores despedidos o extorsionar al patrón, quien debía pagar para de evitar una consulta a las personas trabajadoras.

Era el punto de quiebre, ante el temor a la consulta (recuento), los patrones preferían pagar la extorsión o indemnizar. Una potencial contienda plural y democrática concluía en transacción económica.

Hoy se presentan casos de pluralidad sindical: Como el trámite de constancia de representatividad que prevé una sa-

lida democrática a la adhesión de uno o más sindicatos a dicho trámite. Otro es la disputa por la titularidad del pacto colectivo, que debe resolverse con el voto de los trabajadores.

Para participar en esos procesos, puede surgir un nuevo sindicato en la fuente de trabajo, ya sea que se constituya o que algunas personas se integren a uno preexistente.

El ejercicio democrático no concluye con la resolución del conflicto pues los sindicatos en minoría no mueren con la disputa. Para poder contender debieron ser avalados por el treinta por ciento o tener afiliados al diez por ciento, por lo menos, de las personas cubiertas por el contrato, respectivamente, por ello pueden seguir activos en minoría, como ocurre en algunos lugares.

No participan en la negociación colectiva, es prerrogativa del sindicato mayoritario, pero sus afiliados o simpatizantes tienen derecho a participar en las consultas previstas en el artículo 390 ter de la ley laboral, ese es solo uno de los espacios en el que pueden incidir.

Si el sindicato minoritario decide mantenerse activo para buscar la titularidad de la negociación colectiva, tiene derecho a recibir del patrón el respeto a su actividad y las facilidades para realizarla, es decir, para asegurar que sus afiliados cuenten con su representación y defensa sin verse afectados en sus derechos por el hecho de no pertenecer al mayoritario.

La pluralidad sindical, no regulada de manera expresa en nuestra ley, obliga a patrones y trabajadores a contar con nuevas habilidades y formas de convivencia, un diálogo social incluyente que garantice su gestión legal y democrática, respetando los derechos de los involucrados.

El convenio 135 de la OIT (ratificado por México) y su recomendación 143, proveen el marco normativo adecuado para ello.

Se debe privilegiar y promover la unidad sindical, indispensable para preservar el poder negociador de los sindicatos.

Sin embargo, la pluralidad es una realidad viva y actuante que debe ser abordada democrática y legalmente, la patronal debe asumir una actitud neutral ante los procesos organizativos de sus trabajadores, para construir una auténtica paz laboral y trabajo digno. ■

## Numeralia



## Importancia de la negociación colectiva

*La negociación colectiva es fundamental para la defensa de los derechos laborales, facilita la mejora de condiciones de trabajo, garantiza salarios justos y beneficios laborales adecuados. Además, permite resolver conflictos de manera pacífica y fortalece la posición de los trabajadores frente a los empleadores. Sin embargo, a nivel global se presentan retos importantes para asegurar que se cumplan sus objetivos, los cuales se ilustran a través de los siguientes datos:*

- ▶ **58%** de los trabajadores activos a nivel mundial se emplean en el sector informal, lo que implica que no disfrutan de los beneficios asociados a un contrato colectivo (OIT, 2022).
- ▶ **Francia, Austria, Bélgica e Islandia** reportan entre el **90%** y **98%** de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo (OCDE, 2017 - 2018). En contraste, la OCDE señala que **México** sólo alcanzó un **10.4%** de cobertura de negociación colectiva en 2019.
- ▶ **Uruguay (94.7%)** y **Brasil (65%)** son los países sudamericanos con una mayor proporción de personas trabajadoras cubiertas por un contrato colectivo, mientras que **Perú (1%)** y **Paraguay (2%)** tienen las menores proporciones (OIT, 2013-2018).
- ▶ La mayoría de países con una tasa de cobertura de la negociación colectiva superior al **75%** (por ejemplo, España) emplean la **negociación multiempresarial a nivel sectorial** o nacional (OIT, 2022).
- ▶ En promedio, **los países con mayores tasas de cobertura y negociaciones multiempresariales** a nivel interprofesional y/o sectorial presentan una **menor desigualdad salarial** en este ámbito o sector (OIT, 2022).
- ▶ En México, se tiene registro de **30,505 contratos colectivos de trabajo**, abarcando aproximadamente a **7,208,072 personas trabajadoras**. Sin embargo, no todas las personas trabajadoras cubiertas por un contrato colectivo están afiliadas a un sindicato (STPS, 2024).

## Efeméride laboral



Cada **1° de Mayo**  
se conmemora el  
**Día del Trabajo.**

Esta fecha tiene su origen en la lucha obrera por la jornada laboral de 8 horas en la huelga de Haymarket en Chicago en 1886, donde varios trabajadores fueron arrestados y algunos incluso ejecutados por exigir mejores condiciones de trabajo.

Desde entonces, el 1 de mayo se ha convertido en un símbolo de la lucha

por los derechos de los trabajadores y se celebra en muchos países como un día de solidaridad y reivindicación, incluido México. Al conmemorar esta fecha, se reconoce la lucha histórica de los trabajadores y se reafirma el compromiso con la defensa de sus derechos y la búsqueda de un trabajo digno para todas y todos.



## Inician Jornadas de Sensibilización sobre los cambios y retos del NMJL

**P**artners of the Americas (POA) organizó las primeras **Jornada de sensibilización sobre los cambios y retos del Nuevo Modelo de Justicia Laboral** en Chihuahua y Nuevo León, en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Estas son las dos primeras de las seis jornadas a realizarse en otros estados como CDMX, Guanajuato, Baja California y Querétaro.

Lo anterior como parte del programa 'Escuelas de Derecho como actores clave para la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral en México' en alianza con el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD), que busca establecer un diálogo constructivo y encontrar soluciones coordinadas para avanzar en la Reforma Laboral, garantizando una educación jurídica actualizada y efectiva que responda a las necesidades contemporáneas del derecho laboral en México.

Esta colaboración entre POA y CEEAD, así como con las escuelas o facultades de derecho de Universidades estatales, además, tiene la intención de facilitar el diálogo con la academia sobre la necesidad de actualizar los contenidos y estrategias didácticas utilizadas por las escuelas de derecho para formar y capacitar a las y los estudiantes en la operación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral (NMJL).

Cabe recordar que el 1 de mayo de 2019, se llevó a cabo una reforma histórica para el establecimiento del NMJL, modelo creó nuevas instituciones laborales para resolver conflictos laborales y aumentar la confianza de la ciudadanía, y lo cual, necesariamente implica la necesidad de actualización de la enseñanza del derecho laboral.

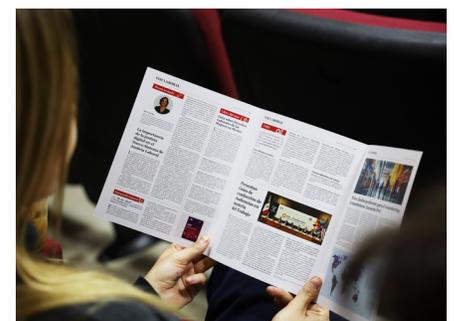
Asimismo, a través de este espacio de diálogo se busca reflexionar sobre aquellos retos y áreas de oportunidad existentes sobre el rol de las personas abogadas en el marco del NMJL y en especial, de cuáles son los contenidos, metodologías, enfoques y perspectivas que las aulas universitarias podrían tomar en cuenta para asegurar que las y los futuros abogados abonen positivamente a que este cambio de paradigma en la justicia laboral cumpla con sus objetivos.

Estas Jornadas de Sensibilización incluyen mesas de discusión entre los actores relevantes del NMJL, conferencias magistrales expuestas por personas expertas en derecho laboral y talleres prácticos dirigidos a docentes, en los que se facilita el acercamiento a metodologías creativas para enseñar el NMJL y el uso de casos complejos haciendo uso de la perspectiva de derechos humanos.

Finalmente, otro de los objetivos de este programa, es promover que las escuelas o facultades de derecho de todo el

país, avancen en la actualización de sus currículas o planes de estudios para que las cátedras o materias de derecho laboral y derecho procesal laboral incluyan la enseñanza del NMJL. ■

Si deseas más información te invitamos a ingresar en el siguiente sitio: [Escuelas de Derecho como actores clave para la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral en México \(ceedad.org.mx\)](https://www.ceedad.org.mx)



## T-MEC



*El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC ha abordado 22 casos hasta la fecha. De estos, tres casos permanecen abiertos y se ha solicitado la formación de un nuevo panel laboral. Todos los casos correspondientes a 2023 han sido concluidos, destacando los últimos dos pendientes -Draxton y Teklas-, que fueron recientemente resueltos en abril por el gobierno de EUA.*

## Casos abiertos en 2024

**Revisión #22. Minera Tizapa S.A. de C.V., Zacazonapan [Caso abierto].** El 3 de abril, EE. UU. solicitó a México revisar las posibles negaciones de derechos en la mina Tizapa, ubicada cerca de Zacazonapan, Estado de México, respecto a la interferencia con actividades sindicales, especialmente contra Los Mineros, y medidas coercitivas favoreciendo al FRENTE, como beneficios desiguales y un bono para prevenir huelgas. Por su parte, el 12 de abril, México informó que aceptó la revisión de este caso, por lo que inició la investigación correspondiente.

**Revisión #21. Servicios Industriales González, S.A. de C.V., Nuevo León [Caso abierto].** El 1° de abril, tras reportes de despidos relacionados con actividades sindicales, amenazas de gerentes y trato preferencial hacia otro sindicato, incluyendo acceso exclusivo a las instalaciones, el gobierno de EE.UU. presentó a México una solicitud para revisar estas alegaciones. En respuesta, el 11 de abril, México confirmó su aceptación de revisión y mencionó que se encuentra investigando los hechos señalados.

**Revisión #20. RV Fresh Food, Michoacán [Caso abierto].** El 19 de abril, los gobiernos de México y EE.UU. acordaron continuar trabajando en la atención de este caso a través de un Plan de Reparación, el cual incluye acciones específicas a ser cumplidas por la empresa y las autoridades mexicanas para asegurar la protección de los trabajadores. Estas acciones incluyen la distribución de declaraciones de neutralidad y directrices empresariales, además de proporcionar capacitación sobre libertad sindical a todo el personal de la empresa. Todas las acciones de remediación deben completarse antes del 14 de junio de 2024, y México proporcionará evidencia de cada acción dentro de una semana de la fecha especificada.

## Paneles laborales

**Revisión #19. Atento Servicios, Hidalgo.** El gobierno mexicano indicó que, aunque se habían identificado violaciones de derechos en este call center, estas fueron corregidas en los plazos establecidos mediante la implementación de medidas correctivas. Estas incluyen la emisión de una carta de neutralidad y la realización de capacitaciones. No obstante, debido a cuestionamientos sobre la eficacia de estas medidas, el gobierno de Estados Unidos solicitó el 16 de abril la formación de un panel de expertos laborales independientes. Este panel actuará como tercera parte para verificar si las violaciones han sido efectivamente subsanadas.

**Revisión #19. Mina San Martín, Zacatecas.** El 26 de abril, el gobierno de México anunció que los panelistas a cargo de examinar el caso Mina San Martín determinaron que no tenían jurisdicción para pronunciarse sobre la denegación de derechos sindicales en dicha mina. Asimismo, los panelistas concluyeron que la denegación de derechos sindicales sólo puede ser imputada a hechos posteriores a la entrada en vigor del T-MEC y sujetos a la Reforma Laboral de 2019.

De acuerdo con las reglas de procedimiento de los paneles del MLRR, las Partes harán pública la resolución del panel en las siguientes semanas. ■

## Internacional



## La UE aprueba Reglamento que prohíbe los productos fabricados con trabajo forzoso

El 23 de abril, el Parlamento Europeo alcanzó un acuerdo provisional para establecer un Reglamento que prohíba en la Unión Europea la comercialización de productos fabricados con trabajo forzoso. El voto alcanzó una amplísima mayoría de 555 votos a favor, 6 en contra y 45 abstenciones.

De acuerdo con el texto acordado, las autoridades nacionales o, si se trata de terceros países, la Comisión de la UE, investigarán la sospecha de uso de trabajo forzoso en las cadenas de suministro de las empresas. Si la investigación concluye que se ha recurrido al trabajo forzoso, las autoridades pueden exigir que los productos pertinentes sean retirados del mercado de la UE (incluida y de los mercados en línea, y confiscados en las fronteras. Los bienes tendrían que ser donados, reciclados o destruidos. Los bienes de importancia estratégica o crítica para la Unión podrán ser retenidos hasta que

la empresa elimine el trabajo forzoso de sus cadenas de suministro.

Las empresas que no cumplan pueden ser multadas. Sin embargo, si eliminan el trabajo forzoso de sus cadenas de suministro, se puede permitir que los productos prohibidos vuelvan al mercado.

Otro aspecto relevante de esta regulación, es que la Comisión elaborará una lista de sectores económicos específicos en zonas geográficas específicas en las que existe trabajo forzoso impuesto por el Estado. Esto se convertirá entonces en un criterio para evaluar la necesidad de abrir una investigación.

La Comisión también podrá identificar productos o grupos de productos para los que los importadores y exportadores tendrán que presentar detalles adicionales a las aduanas de la UE, como información sobre el fabricante y los proveedores de estos productos.

También se propone crear un nuevo portal único sobre el trabajo forzoso para ayudar a hacer cumplir las nuevas normas. Incluye directrices, información sobre prohibiciones, base de datos de áreas y sectores de riesgo, así como pruebas disponibles públicamente y un portal de denuncias.

Las normas también prevén la cooperación con terceros países, por ejemplo, en el contexto de los diálogos existentes o de la aplicación de acuerdos comerciales.

Esto puede incluir el intercambio de información sobre áreas o productos de riesgo y el intercambio de mejores prácticas.



La Comisión, en su calidad de autoridad competente principal, también podrá llevar a cabo controles e inspecciones en terceros países, si la empresa de que se trate y el gobierno del tercer país así lo acuerdan.

## SIGUIENTES PASOS

El Parlamento Europeo y el Consejo tendrán ahora que dar luz verde definitiva al acuerdo provisional. Acto seguido, el Reglamento se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigor al día siguiente. A partir de entonces, los países de la UE dispondrán de 3 años para empezar a aplicar las nuevas normas.

Más información: [INFORME sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos fabricados con trabajo forzoso | A9-0306/2023 | Parlamento Europeo \(europa.eu\)](#) ■

Fuente: El País y website del Parlamento Europeo

Agenda laboral



El Congreso de la Unión concluyó sus actividades ordinarias para este 2024, dejando grandes pendientes en materia laboral como la reforma sobre reducción de la jornada, la “ley silla”, licencias de paternidad, aguinaldo 30 días y fortalecimiento de la vida sindical, entre otras. Sin embargo, en este último mes se aprobaron:

1 Sanciones a empleadores por incumplimiento de obligaciones

El 4 de abril se publicó en el DOF, el Decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de establecer de 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que incumpla las disposiciones establecidas en las fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XXII y XXVI Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

2 Ley de Amparo, en materia de suspensión del acto reclamado e inconstitucionalidad de normas generales.

El 24 de abril, la Cámara de Diputados aprobó diversas reformas a la Ley de Amparo, para contemplar que los juicios de amparo que resulevan la inconstitucionalidad de normas generales, en ningún caso las suspensiones que se dicten fijarán efectos generales. Dicha reforma, pasó al Ejecutivo Federal para su publicación en el DOF.

3 Fondo de pensiones y Subsidio para el empleo

El 1° de mayo, se publicaron en el DOF, el Decreto de Fondo de Pensiones para el Bienestar y Decreto que otorga el subsidio para el empleo. Este último, ha sido instrumentado como un beneficio fiscal diseñado para apoyar a los trabajadores remunerados con bajos ingresos, y así reducir el impacto del impuesto sobre la renta en su economía.



Libro del mes



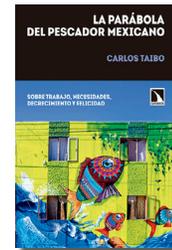
La parábola del pescador mexicano

Sobre trabajo, necesidades, decrecimiento y felicidad

CARLOS TAIBO ARIAS

Se trata de una obra inspiradora que nos invita a reflexionar sobre nuestras prioridades en el trabajo, la vida y el verdadero significado de la felicidad. A través de la historia de un pescador que disfruta de la sencillez de su vida en la playa, el autor nos hace cuestionarnos sobre la importancia de la libertad, el tiempo y la realización personal por encima de la riqueza material.

También, a través de esta lectura, se invita a replantear las prioridades y buscar un equilibrio entre el trabajo y el disfrute de los pequeños momentos que realmente nos hacen felices, es decir, se trata de una lectura recomendada para aquellos que buscan una perspectiva diferente sobre el éxito y la calidad de vida, pero sobre todo, de la resignificación del trabajo en la actualidad. ■



Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis PR.P.T.CS. J/1 L (11a.) **Salarios caídos**. Al cuantificarlos no deben descontarse los percibidos con motivo de una diversa contratación con la misma parte patronal durante el periodo que abarca la condena.

Tesis 2a./J. 36/2024 (11a.) **Coalición de personas trabajadoras**. Tiene personalidad jurídica para defender un interés común actual derivado de una relación colectiva, a través de un juicio de esa naturaleza.

Tesis 2a./J. 39/2024 (11a.) **Riesgos de trabajo**. Indemnización adicional derivada de la falta inexcusable de la parte patronal. el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo no contraviene el derecho a la seguridad jurídica.

TESIS AISLADAS

Tesis III.2o.T.67 L (11a.) **Centros de Conciliación Laboral**. Carecen de legitimación para interponer recurso de revisión en el juicio de amparo cuando se les reclama la declaratoria de incompetencia para conocer del procedimiento de conciliación pre-judicial.

Tesis VII.2o.T.25 L (11a.) **Convenios sancionados por los Centros de Conciliación Laboral**. Es improcedente el planteamiento de su nulidad cuando se aduce renuncia de derechos.

Tesis I.10o.T.15 L (11a.) **Prescripción en materia laboral**. El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo es la norma especial

aplicable a las acciones jurisdiccionales de los trabajadores que son separados del trabajo.

Tesis VIII.1o.C.T.2 L (11a.) **Derecho al mínimo vital**. Procede su otorgamiento a favor de la trabajadora despedida injustificadamente con motivo de su embarazo, conforme al método de juzgar con perspectiva de género y a la estabilidad laboral reforzada.

Tesis I.16o.T.24 L (11a.) **Derecho de ascenso de una mujer en el trabajo**. Cuando se alegue su violación por discriminación, debe juzgarse con perspectiva de género.

Tesis XVII.1o.C.T.10 L (11a.) **Mujeres trabajadoras en la industria maquiladora**. Su condición como grupo vulnerable debe ser tomada en cuenta por la persona juzgadora.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación