



Encuentro entre las reformas Judicial y Laboral: 7 dilemas urgentes

La Reforma Judicial ha generado un intenso debate entre legisladores, trabajadores y la sociedad civil. La reforma propone renovar todos los cargos de jueces de distrito, magistrados, consejeros y ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la intención de que sean electos popularmente.

1 ¿Cómo se seleccionarán a los nuevos jueces laborales?

Este cambio abre la posibilidad de que las y los jueces laborales federales puedan ser reemplazados: 50% de dichos cargos serán sometidos a voto en junio de 2025 y la otra mitad en junio de 2027. Cabe destacar, que los actuales jueces laborales pasarán en automático a la boleta con su nombre resaltado en el listado.

2 ¿Cómo fueron seleccionados las y los jueces laborales actuales?

Es importante recordar que fueron seleccionados mediante concursos abiertos al público y bajo estrictos criterios de competencia, transparencia y mérito. De 5,397 competidores, solo 195 fueron seleccionados, lo que destaca el rigor del proceso. A 4 años de su encargo y, a pesar del mérito y del arduo trabajo realizado para obtener estos cargos, dichos jueces se enfrentan ahora a la posibilidad de ser reemplazados.

3 ¿Qué desafíos enfrentaría la justicia laboral ante una renovación tan repentina con nuevos jueces?

Las y los jueces laborales actuales han recibido una capacitación intensiva a través de la Escuela Federal de Formación Judicial y el apoyo de organismos públicos, educativos y proyectos de asistencia técnica internacional. Sin embargo, una renovación masiva, en tan corto tiempo, podría generar

desafíos significativos, poniendo en riesgo la calidad de la justicia laboral.

Además, aunque la Reforma Laboral de 2019 no modificó directamente las funciones de las y los jueces en Juzgados de Distrito y las y los magistrados en Tribunales Colegiados que revisan y conocen amparos, estos han recibido capacitaciones para adaptarse a los nuevos procedimientos laborales. Dicho sea de paso, estas posiciones también serán sometidas a voto popular.

4 ¿Por qué es vital que los jueces laborales sean tan especializados?

En el derecho laboral, al ser un derecho social, los impartidores de justicia tienen la responsabilidad de actuar como garantes de derechos, promoviendo el bienestar colectivo en todas sus decisiones. Para lograrlo, deben aplicar interpretaciones que favorezcan la protección de los trabajadores, quienes tradicionalmente han sido la parte más vulnerable en las relaciones laborales.

En este contexto, el uso de los controles de convencionalidad y de constitucionalidad es esencial. A través del control de convencionalidad, los jueces y tribunales deben asegurarse de que las leyes y prácticas laborales estén alineadas con los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Por su parte, el control de constitucionalidad garantiza que las decisiones judiciales y las normas aplicadas sean consistentes con los principios y derechos consagrados en la Constitución Mexicana, como la igualdad, la justicia social y la dignidad del trabajador.

Además, en el ámbito laboral existen criterios específicos, como la suplencia de la queja en asuntos laborales y de seguridad social, así como la posibilidad de que un juez advierta a un trabajador si observa una defensa inadecuada.

Este conocimiento especializado que va mucho más allá de tan solo la Ley Federal del Trabajo, es imprescindible y no es fácilmente adquirible por candidatos sin experiencia en derecho laboral.

5 Cambio de jueces: ¿cómo impactaría a las mujeres trabajadoras?

El nuevo modelo laboral, a través de sus juicios orales, ha permitido que las y los jueces laborales federales desarrollen capacidades para impartir justicia con perspectiva de género. Ellos actúan de manera proactiva durante la audiencia para indagar causales que no siempre se observan a primera vista, como un despido por embarazo. Esto se vuelve más relevante, a la luz de las recientes cifras del INEGI que revelan un aumento significativo en el acoso sexual en los centros de trabajo, lo que ha provocado que 36 de cada 100 renuncias sean atribuibles a insinuaciones sexuales, tocamientos, mensajes inapropiados y violaciones del derecho a la maternidad.

6 ¿Qué oportunidades pudiera traer una eventual Reforma Judicial en el ámbito laboral?

La reforma podría acercar a las instituciones que imparten justicia a la ciudadanía, con jueces que divulguen sus propuestas para mejorar los procesos de impartición de justicia, ofreciendo mayores oportunidades para que la población, así como las y los trabajadores conozcan sus derechos. Además, la reforma propone que la Escuela de Formación Judicial adquiera autonomía técnica y de gestión, facultándola para evaluar, certificar y profesionalizar no solo al personal judicial federal, sino también a los poderes judiciales locales, fiscalías, defensorías y procuradurías. Esto abriría la oportunidad para cerrar brechas entre el ámbito local y el federal, permitiendo la homologación de criterios.

7 ¿Cuáles son los peligros de la Reforma Judicial en materia laboral?

El principal peligro radica en que las autoridades y grupos políticos que se encargarán de llevar a cabo el proceso de elección podrían ceder a la tentación del poder y el control corporativo. Recordemos que, a diferencia de los ministros, que son designaciones políticas propuestas por el Ejecutivo y aprobadas por el Senado, las y los magistrados y jueces son seleccionados por sus capacidades técnicas mediante un proceso riguroso. La reforma abre la puerta a que estos jueces, que han sido nombrados por mérito, sean reemplazados por "cuates y cuotas", comprometiendo la imparcialidad y profesionalismo del Poder Judicial y poniendo en peligro la integridad de la justicia laboral.

Este es un momento clave para el futuro de la justicia laboral en México. El resultado de esta reforma definirá si los tribunales laborales se fortalecerán o si se desandarán en los avances logrados en los últimos años. ■

Pluma invitada



JUAN MANUEL VEGA TAPIA

Es titular de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Poder Judicial de la Federación. Maestro en Derecho Procesal Constitucional y Especialista en Derecho de Amparo. Fue Magistrado del Primer Circuito de 2016 a 2023 en el Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y Juez de Distrito en Materia Civil en la Ciudad de México y en el Estado de Tamaulipas.

Participó en el Seminario Internacional de Actualización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Encuentro OIT-México y en el Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIFOIT-Turín), en colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES-Ginebra) y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OR-Lima).

La justicia social, ¿una palabra hueca?

Friedrich A. Hayek, en el libro intitulado “Derecho, legislación y libertad. Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política”, refirió que el término justicia social es una expresión totalmente vacía y carente de significado. Asimismo, comentó que quienes suelen emplearla, lo hacen con la finalidad de afirmar que cierta pretensión está justificada, sin aducir razón alguna que así lo testifique (A. Hayek, 2022).

¿Qué es la justicia? ¿Cuáles son los alcances que tiene la justicia social en el derecho del trabajo? Para muchos es conocido que en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se establece que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; no obstante, el sentido de esa frase queda desprovista de una referencia concreta mediante la cual se pueda emprender su materialización (OIT, 2014).

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo –ordenamiento regulador de las relaciones de trabajo entre particulares– contempla en los artículos 2, 17, 353-J, 684-h, fracción VII y 919, la referencia al concepto justicia social, como el contrapeso de los factores

de la producción. Lamentablemente, ni en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y mucho menos en la ley previamente citada, podemos encontrar algún fundamento contextual que incida en especificar los alcances que tiene.

En ese contexto, la tarea ineludible para los diversos órganos jurisdiccionales (personas juzgadoras) radica en hacer de ese concepto abstracto una respuesta concreta para las diversas demandas de la sociedad y, para ello, no se parte de la nada, sino de un soporte histórico dado por los derechos humanos generados durante la Segunda Guerra Mundial.

En esa medida, si deseamos hacer de los conceptos una plataforma entendible, es relevante dejar a un lado el discurso hueco sobre la justicia social y acompañarlo de las diversas construcciones sociales que dan cuenta de su presencia en un tiempo determinado. Lejos estamos de las diversas cosmovisiones que Aristóteles tenía en relación con la justicia social –en su mayoría enfocada hacia lo distributivo– al emanar de contextos sumamente distintos de los nuestros.

En todo caso, lo que resta es repensar nuestras instituciones y dinámicas sociales, para entonces estar en posibilidad de edificar los fines que se persiguen al diseñar un nuevo derecho del trabajo. Solo así, tendremos la posibilidad de contar con un parámetro sobre lo justo y, en consecuencia, forjar los lazos lingüísticos que permitan un verdadero diálogo con la población. ■

SCJN deja firme la reforma sobre las vacaciones

El 14 de agosto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió el Amparo en Revisión 990/2023, debido a que una persona empleadora argumentó que la Reforma Laboral del 1° de enero de 2023 en materia de vacaciones era inconstitucional. El proyecto de resolución fue presentado por el ministro Luis María Aguilar Morales y en este se determinó que la reforma no es inconstitucional y, por lo tanto, quedan firmes sus efectos.

La reforma, que se sometió a revisión de la SCJN, aumentó los días de vacaciones a los que tienen derecho las personas trabajadoras de 6 a 12 días durante el primer año laborado y su incremento escalonado conforme aumentan los años de servicios.

En el amparo en contra, se expuso que el aumento de días de vacaciones a favor de las personas trabajadoras implicaba una afectación a los derechos de los empleadores debido a que conllevaba el pago de diversos impuestos y contribuciones de seguridad social. Lo anterior era causa de un daño económico, princi-

palmente por concepto de pago de prima vacacional, misma que, al formar parte integrante del salario, genera un mayor gravamen y en consecuencia, perjuicio.

Además, se alegó que esta reforma resulta contraria al principio de irretroactividad de la ley, al pretender aplicarse a las relaciones de trabajo reguladas mediante contratos individuales y colectivos de trabajo pactados antes de su entrada en vigor. Al respecto, la SCJN indicó que el espíritu de la reforma al periodo vacacional fue el de consagrar el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un descanso suficiente, por lo que “la decisión de aumentar el periodo mínimo de vacaciones persigue la finalidad de avanzar en la protección del derecho de las personas trabajadoras al descanso y, con ello, generar mejores condiciones para la protección de su salud, el ejercicio de sus derechos a la recreación y a la cultura, fomentar la convivencia familiar e incluso para estimular la productividad, así como el turismo y la economía nacional, entre otros fines correlacionados”.

La SCJN también argumentó que no se violaba el principio de irretroactividad porque la reforma no afecta derechos adquiridos por el empleador, toda vez que este último no goza de un derecho en el que el periodo de vacaciones pactado en determinado momento en un contrato de trabajo permanezca inamovible. Además, asumir esa postura, se opone a la progresividad del derecho a disfrutar de un periodo mínimo de vacaciones del que sí gozan las personas trabajadoras. Agrega, que los contratos de trabajo no son inmodificables, ya que se encuentran sujetos a revisión.

Para reforzar esta argumentación, la SCJN recordó el fallo de la entonces Cuarta Sala, en la se que sostuvo que, en el derecho del trabajo, al celebrarse contratos de trabajo entre los trabajadores y empleadores, estos deben ajustarse a los principios de orden público contenidos en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, sin que la voluntad de las partes pueda prevalecer cuando sea distinta de la expresada en ellos.

En consecuencia, la SCJN no concedió el amparo de la justicia a la persona quejosa y la reforma en materia de vacaciones quedó firme. ■

T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 27 casos en total: 4 casos abiertos y uno de ellos, con un panel laboral activo. ¡Te invitamos a explorar el nuevo Mapa Interactivo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida! Este recurso innovador te permitirá visualizar los casos y las acciones llevadas a cabo en el marco del T-MEC para garantizar el respeto a los derechos laborales en México. Con solo unos clics, podrás conocer los avances y desafíos en diferentes estados, y estar al tanto de cómo se están protegiendo los derechos de las personas trabajadoras.

Descúbrelo ahora:
vozlaboral.mx/mapa/



Casos abiertos en 2024

Revisión #27. Minera Camino Rojo S.A. de C.V., Mazapil, Zacatecas [Caso abierto]. El 25 de agosto, el gobierno de EE.UU. solicitó a México realizar una revisión en la mina Camino Rojo, ubicada en Zacatecas, debido a que se sospecha que los trabajadores están siendo privados de su derecho de libertad sindical. Se alega que tanto el empleador como el sindicato Frente Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) han intervenido en los esfuerzos de los trabajadores para apoyar o unirse a *Los Mineros*, mediante amenazas de violencia física, despidos, represalias y coerción para que apoyen al FNSI o se

abstengan de apoyar al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (*Los Mineros*).

Revisión #26. Pirelli Neumáticos S.A. de C.V., Silao, Guanajuato [Caso abierto]. El 23 de agosto, el gobierno de EE.UU. solicitó a México realizar una revisión en Pirelli Neumáticos, debido a que la empresa incumplió en proporcionar a las personas trabajadoras las condiciones más beneficiosas del convenio sectorial (Contrato-ley) vigente para la industria manufacturera del hule. Además se solicitó revisar si la empresa y/o el sindicato titular estaba disuadiendo a las personas trabajadoras de defender la aplicación cabal del Contrato-ley mediante desinformación, acoso o amenazas de despido por afiliarse a la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM). El 27 de agosto, el gobierno de México admitió dicha solicitud de revisión.

Revisión #25. Impro Industrias México S. de R.L. de C.V., San Luis Potosí [Caso abierto]. El 2 de agosto, el gobierno de México aceptó realizar una revisión a Impro Industrias México para determinar si existe una denegación a los derechos de asociación y negociación colectiva.

Revisión #24. Industrias Tecnos, S.A. de C.V., Morelos [Caso abierto]. El gobierno de México se encuentra realizando una investigación interna para determinar si encontró elementos suficientes para acreditar la ocurrencia de denegaciones a los derechos colectivos en Industrias Tecnos.

Revisión #23. Volkswagen, Puebla [Caso cerrado]. El 26 de agosto, los gobiernos de EE.UU. y México acordaron dar por concluido el seguimiento a este caso, ya que se han atendido las causas que motivaron su revisión.

Paneles laborales

Revisión #19. Atento Servicios, Hidalgo [Caso abierto]. Actualmente, el Panel de expertos se encuentra realizando su labor para determinar una resolución imparcial sobre este caso.

Outsourcing deja multas por 30 MDP

En 3 años, el gobierno federal ha impuesto 30 millones de pesos en concepto de multas a empresas que han incurrido en violaciones a la subcontratación legal.

De acuerdo con una solicitud de información realizada por el Heraldo de México dirigida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) desde abril de 2021 hasta abril del 2024 “fueron localizadas un total de 3 mil 223 acciones de vigilancia a personas físicas y morales derivado de quejas, denuncias, solicitudes de revisión y verificaciones por presuntas violaciones a la normatividad laboral en materia de subcontratación”, indicó la dependencia federal.

Después de las revisiones, en total se han aplicado 644 multas a empresas que no pudieron acreditar la contratación legal de su personal a través del *outsourcing*.

La información obtenida aclara que hay más de 130 mil empresas que se encuentran registradas ante el gobierno federal para ofrecer servicios de subcontratación legal.

No obstante, éstas deben estar sujetas a ciertas disposiciones para evitar irregularidades que afecten a los trabajadores. ■

Fuente: El Heraldo de México

Libro del mes



Derecho laboral contemporáneo

RAFAEL TENA SUCK

“Derecho del trabajo contemporáneo” es la obra más reciente del reconocido autor Rafael Tena Suck, quien ha dedicado su carrera al estudio y a la enseñanza del derecho laboral. Este libro incluye un análisis exhaustivo sobre las instituciones esencia-

les del derecho laboral individual. Se abarcan temas como la relación y el contrato de trabajo; nuevas modalidades de contratación; y los derechos y responsabilidades de trabajadores y empleadores.

También aborda temas sobre derechos colectivos relacionados con la democracia, la libertad sindical y la negociación colectiva. A la par examina la evolución legislativa de estos temas desde 1931, incluyendo reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. Por último, se incluyen cuestiones contemporáneas como lo son el teletrabajo, la subcontratación y la protección de las personas trabajadoras del hogar. ■



La Reforma Laboral no impulsó la tasa de sindicalización en México

El cambio en el marco legal benefició la democracia sindical y mejoró el marco de justicia laboral, pero todavía hay mucha desinformación entre los trabajadores y falta de interés de los sindicatos en ampliar su afiliación, destacan especialistas.

La sindicalización en el país prácticamente no se ha movido desde la Reforma Laboral de 2019. La participación de los trabajadores sindicalizados en la población asalariada del país pasó de 22.33% a 22.42% desde el inicio de la Reforma Laboral en 2019 hasta el primer trimestre de 2024.

De acuerdo con información de la plataforma de Indicadores y Estadísticas de la Reforma Laboral (Inderlab), el número de trabajadores asalariados pasó de 19 millones 764,840 a 22 millones 839,786, y más del 70% de los trabajadores tienen contratos como personal de confianza en su empleo formal.

Los trabajadores sindicalizados en el primer trimestre de 2019 eran 4 millones 413,412 respecto a los trabajadores asalariados. Esta cifra se incrementó en 16%, es decir, a 5 millones 119,951 personas sindicalizadas en el periodo de tiempo ya mencionado.

Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral sí se registró un movimiento en algunos estados de la república en el número de personas sindicalizadas. Por ejemplo, Coahuila es ahora una de las 5 entidades con mayor número de registros 309,606, mientras que Jalisco dejó de estar en esa misma lista, al reportar 249,513 personas sindicalizadas.

El primer lugar en 2024 lo ocupa el Estado de México, al igual que en 2019, con un registro de 599,833, trabajadores sindicalizados. Le siguen la Ciudad de México con 393,309; Nuevo León con 387,661 y Tamaulipas con 352,453.

Las entidades federativas que presentan el menor número de personas sindicalizadas es Campeche con 36,765. Le siguen Colima con 53,862; Baja California Sur con 56,719 y Nayarit con 59,622.

Sindicatos no convencen y trabajadores desconocen la reforma

Tras señalar que la baja sindicalización es un fenómeno que se ha registrado en todo el mundo, Alfonso Bouzas, coordinador del Observatorio Laboral para la Reforma Laboral comentó que:

“Los sindicatos han dejado de representar los intereses de los trabajadores, así de claro. Podrán tener 20,000 actividades, vinculaciones, y lo que tú quieras, pero lo que gana es la abstención; es decir, al trabajador de a pie, no le importa la existencia de la organización social”.

Añadió que con la Reforma Laboral 2017-2019, se logró reducir la corrupción sindical, es decir, que las direcciones sindicales, por aclamación o en representación, eligieran a los funcionarios. Eso es correcto en el texto de la ley. *“Ahora lo que es necesario es que pasen a los propios trabajadores, que los trabajadores hagan suya esa posibilidad y se interesen en sus organizaciones sindicales”*, expuso Bouzas.

“Aunque hay un abstencionismo ganador, se han dado ciertas acciones, pero muy aisladas, como consecuencia de la Reforma Laboral, Tamaulipas, en Chihuahua, en el centro del país, en la zona petrolera de Veracruz-Tabasco”.

A pesar de los esfuerzos que ha realizado el gobierno de Estados Unidos para la implementación de la Reforma Laboral, aún hace falta que llegue la información a los trabajadores, quienes no conocen todos los derechos adquiridos con los cambios a la Ley Federal del Trabajo.

Se prevé que, en 2025, Estados Unidos destine 45 millones de dólares para estos fines.

Sindicatos deben ampliar esfuerzos

Inés González, integrante de la Red de Mujeres Sindicalistas, y próxima secretaria de Trabajo de la Ciudad de México, comentó que se han hecho esfuerzos para ampliar la sindicalización, pero con los mismos sindicatos y las mismas empresas, y los mismos contratos colectivos de trabajo.

“Pienso que las organizaciones ya hechas no es que están afiliando nuevos grupos de trabajadores, lo que estamos viendo es cómo un reagrupamiento de sindicatos ya existentes, que creo que lo interesante puede ser en algunos casos, habría que analizarlo, es que, si no están viendo que su secretario, que su líder tradicional no está permitiendo los cambios, ellos dicen nos vamos y lo hacemos, pero yo creo que no estamos viendo un impacto en afiliar a los y las trabajadoras”.

Añadió que las actuales organizaciones sindicales no van a buscar nuevos trabajadores afiliados *“porque es más fácil disputar un contrato colectivo; es muy difícil la sindicalización inicial de los trabajadores, porque los trabajadores no están al 100% informados de sus derechos y cuando no tienen claridad de sus derechos, tienen miedo y prefieren no meterse a una organización”.* ■

Fuente: María del Pilar Martínez / El Economista

Efeméride laboral

18 de septiembre, Día Internacional de la Igualdad Salarial

Esta fecha fue establecida por la Organización de las Naciones Unidas con el objetivo de visibilizar y combatir la brecha salarial que existe entre mujeres y hombres. Esta se debe a una combinación de factores que incluyen: los prejuicios y estereotipos de género, la valoración desproporcionada del trabajo de cuidado y otros roles tradicionalmente femeninos, y el acceso desigual a oportunidades laborales y a la promoción dentro de las empresas.

A las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada en alrededor de 20% a nivel mundial. En el caso específico de México, la brecha salarial es de 16%. Esto quiere decir que por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo al mes, una mujer percibe 84 pesos. Para cerrar esta brecha, el progreso es lento y a este ritmo, se necesitarían 134 años para eliminar esta desigualdad en el mundo, es decir, hasta cinco generaciones (IMCO). ■

Agenda laboral

- Durante la primera semana de septiembre, se prevé que la Cámara de Diputados discuta y apruebe la Reforma Judicial. Posteriormente, la reforma será enviada al Senado durante la segunda semana de septiembre, concluyendo su aprobación en el Congreso de la Unión la primera quincena del mes. Al tratarse de una reforma constitucional, será turnada para ser ratificada por al menos 17 congresos locales para su entrada en vigor.
- El 15 de agosto, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Norma Oficial Mexicana, NOM-038-STPS-2024, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que establece que los menores de edad sólo pueden participar en actividades agrícolas en labores administrativas de bajo riesgo, excluyendo la operación de maquinaria peligrosa, exposición a químicos, temperaturas extremas, posturas forzadas, entre otros.



Falta reforzar la transparencia y rendición de cuentas en los sindicatos

La Reforma Laboral de 2019 estableció como una obligación de los sindicatos el cumplir con una serie de requisitos en materia de transparencia y rendición de cuentas. Por ejemplo, las directivas sindicales están obligadas a presentar

informes financieros semestrales a sus integrantes para que estos puedan conocer cómo y en qué se están utilizando las cuotas sindicales.

Con esta reforma, la Ley Federal del Trabajo (LFT) también estipula que las tomas de nota, los estatutos, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), con la intención de que las personas agremiadas puedan conocer la información relacionada con la creación y administración de su sindicato. La transparencia y la rendición de cuentas en los sindicatos son unos de los cambios más importantes que impulsó el nuevo sistema de justicia laboral en cuanto a su apertura y democratización.

Sin embargo, según los datos aportados por la Plataforma de Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral (INDERLAB), tan sólo se ingresaron **1,153 solicitudes de registro de rendición de cuentas** y de éstas, se aprobaron sólo **596**.

Una de las posibles razones que ha impedido que se cumpla con esta obliga-

ción, es la falta de previsiones en los estatutos sindicales para realizar el proceso de actualización y rendición de cuentas. Otra razón tiene que ver con que se debe cumplir con demasiados requisitos para aprobar los informes de cuentas detallados del patrimonio sindical; uno de ellos, por ejemplo, es lograr que la asamblea sindical esté presente para su votación y aprobación.

De este modo, los sindicatos pudieran estar enfrentando a dificultades para organizar asambleas periódicas y más, si sus agremiados se ubican en distintas ubicaciones geográficas. Es importante que se establezcan canales de diálogo con las autoridades laborales para entender los procesos internos que viven los sindicatos y en la medida de lo posible, facilitar los trámites registrales.

Otra medida importante es que no existen guías o lineamientos que ayuden a los sindicatos para detallar el procedimiento interno, en el caso de que sus agremiados soliciten información. Este y otros pendientes en la materia, son campo fértil para que se puedan proponer, diseñar e implementar políticas públicas a favor de la transparencia y rendición de cuentas sindicales. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis: 2a./J. 58/2024 (11a.) Procedimiento de conciliación prejudicial. Es innecesario agotarlo cuando se demandan única y conjuntamente la designación de beneficiarios de una persona trabajadora fallecida y la entrega del saldo de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.

Tesis: 2a./J. 61/2024 (11a.) Aportaciones patronales en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Los elementos esenciales para que los patrones las calculen se desprenden de un análisis sistemático de la Ley del Seguro Social.

Tesis: 1a./J. 129/2024 (11a.) Desindexación del salario mínimo. La reforma constitucional en la materia no establece una regla absoluta de sustitución del salario mínimo por la unidad de medida y actualización (UMA), sino una regla de juicio aplicable caso por caso.

Tesis: X.2o.T. 1/2 L (11a.) Sentencias en el juicio laboral. Para su validez deben firmarse tanto por la persona juzgadora como por el secretario instructor.

Tesis: 2a./J. 66/2024 (11a.) Participación de los trabajadores en las utilidades. El artículo 127, fracción viii, de la Ley Federal del Trabajo no viola el principio de irretroactividad de la ley ni el derecho de participación en las utilidades de la fuente de trabajo.

TESIS AISLADAS

Tesis: I.6o.T.3 L (11a.) Constancia de no conciliación prejudicial. No es exigible si en la etapa escrita del procedimiento se incorpora otro demandado, derivado de una primera intervención como tercero interesado, y el actor manifiesta que se le tenga con aquel carácter.

Tesis: I.2o.T.28 L (11a.) Principio de primacía de la realidad en el juicio laboral. Para tener por acreditado el salario base de la condena, la persona juzgadora debe analizar las pruebas desde la búsqueda de la verdad material y no desde su contenido formal.

Tesis: I.7o.T.5 L (11a.) Competencia en materia laboral. Antes de declinarla, las personas juzgadoras deben citar a las partes, con independencia de la especialidad o subespecialidad del órgano que estimen competente.

Tesis: III.2o.T.70 L (11a.) Despido de personas trabajadoras con más de 20 años de servicios, sin responsabilidad para el patrón. Conforme al principio de realidad, las personas juzgadoras están facultadas para determinar si la gravedad de la falta hace imposible la continuación de la relación, con independencia de las probables contradicciones en la defensa de la demandada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación