



### Nota editorial

El 2023 fue un año de gran importancia para el mundo laboral en México, ya que se puso en marcha el proceso de consolidación de la Reforma Laboral de 2019 y la implementación del T-MEC. En este periodo, las nuevas instituciones laborales se han puesto a prueba y las personas trabajadoras de todo el país han visto materializados los beneficios del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Después de cuatro años de la implementación escalonada de la Reforma Laboral, se encuentran en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) con sede en la Ciudad de México y en 46 oficinas estatales e itinerantes en todo el país, así como 105 sedes de Centros de Conciliación Locales. También, con el propósito de asegurar el derecho de acceso a la justicia, se cuenta con 43 tribunales laborales federales y 102 sedes de tribunales locales.

La operación de estas nuevas instituciones laborales han beneficiado tanto a las personas trabajadoras en lo individual, pero también en lo colectivo, a través del fortalecimiento de sus sindicatos y los nuevos procedimientos de democracia sindical a su cargo. Un ejemplo de ello, según datos de la CONASAMI, es que las empresas que cuentan con un sindicato y que legitimaron sus contratos colectivos de trabajo, tienen un **salario promedio de entre 8.6 y 10% más alto** que las empresas donde sus sindicatos no legitimaron su contrato. Asimismo, a tres años de la puesta en marcha del CFCRL, se logró recuperar más de 35 mil millones de pesos a favor de las personas trabajadoras, a través de la conciliación.

Estos datos ilustran muy bien las nuevas oportunidades que está abriendo la Reforma Laboral de 2019 y la diligente operación de todas las instituciones laborales, pero también es muestra del compromiso y confianza de actores fundamentales en este sector, como lo son las personas trabajadoras agremiadas en sindicatos y las personas empleadoras que cumplen con la legislación laboral negociando de buena fe, contratos colectivos reales y efectivos, fuera de todo esquema de simulación.

Con estos excelentes resultados de 2023, sirva este espacio para augurar un 2024 en el que se sigan cosechando logros salariales, mejores prestaciones y condiciones de trabajo, a la par de fortalecer las fuentes de empleo e incrementar los índices de productividad.

INGRID CEBALLOS GAYSTARDO  
Directora del proyecto

## 2024 inicia con incremento del salario mínimo en un 20%

Desde 2018, el salario mínimo general en la Zona Fronteriza Norte se ha incrementado en un 325% y en el resto del país un 182%



A partir del 1° de enero de 2024, los salarios mínimos generales se incrementaron en un 20% en la Zona Libre de la Frontera Norte y en el resto del país. En la Zona Libre de la Frontera Norte, el salario mínimo diario es de **374.89 pesos**, mientras que en el resto del país es de **248.93 pesos**. Estos montos son los mínimos que las personas trabajadoras deberán recibir en efectivo por concepto de salario diario.

Los **salarios mínimos profesionales** del listado integrado por 61 profesiones, oficios y trabajos especiales también tendrán un incremento del 20% para 2024. Algunos ejemplos de profesiones y oficios a los que aplica este tipo de salario son: carpintero, cocinero, jornalero agrícola, chofer, albañil,

peluquero, trabajadoras del hogar, entre otros.

En la Zona Libre de la Frontera Norte, los salarios profesionales van desde **\$374.89** hasta los **\$557.41 pesos**, mientras que en el resto del país van desde **\$253.84** hasta **\$557.41 pesos**.

Este nuevo incremento salarial se debe al acuerdo logrado por los sectores obrero, patronal y gobierno representados en el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en el caso de pensiones alimenticias, pago al INFONAVIT, etc. ■

Consulta: [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

### Efeméride laboral



## Cada 2 de diciembre se conmemora el Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud

Sabías que la Asamblea General de la ONU, con motivo del 35 aniversario de la aprobación del *Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena*, proclamó cada 2 de diciembre como el Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud.

Si bien la esclavitud fue abolida desde el siglo XIX, en todo el mundo persisten conductas abusivas que son consideradas como prácticas de “esclavitud moderna”. Este término abarca la trata de personas, la explotación de la prostitución ajena, el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil.

Según el informe *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna* de la OIT, en 2021, 27.6 millones de personas se encontraban en situación de trabajo forzoso. Esta cifra se traduce en casi 3.5 personas que trabajan forzosamente por cada 1,000 personas en el mundo. ■

## Pluma invitada



## Oportunidades y retos para el CFCRL en 2024



### ALFREDO DOMÍNGUEZ MARRUFO

Licenciado en Derecho por la UAEM, ha sido abogado litigante, asesor jurídico de organizaciones de la sociedad civil y promotor de cooperativas de producción y consumo. Desde 2001 se ha desempeñado en diversos cargos públicos, como Abogado General de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Subsecretario del Trabajo en la STPS y Consejero Electoral del INE en Morelos.

Actualmente, es el Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Presidente de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral.

El año 2023 representó importantes avances para el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), ya que en este año llegó a su fin el plazo de los cuatro años previsto en el Transitorio 11° del Decreto del 1° de mayo de 2019 para legitimar todos los contratos colectivos de trabajo (CCT) existentes en el país, un reto mayúsculo no sólo para quienes colaboramos en dicho Centro, al correspondernos verificar las consultas de legitimación, sino para las y los trabajadores que decidieron aprobar o rechazar sus pactos colectivos a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Este cambio radical hacia una efectiva democracia sindical, permitió legitimar 30,526 CCT existentes al haber sido respaldados por 5 millones de personas trabajadoras convocadas. Además, al haberse dado por terminados más de 100 mil CCT por no haberse sometido a consulta, estamos hoy ante una oportunidad histórica para que las y los trabajadores exijan la firma de un nuevo CCT, constituyendo un nuevo sindicato o afiliándose libremente a otro existente que realmente los represente. Al CFCRL le toca garantizar su derecho a elegir a sus directivos y decidir el contenido de sus CCT, cumpliendo con las nuevas reglas democráticas.

Hoy, el 75% de los conflictos laborales individuales se resuelven a través de la conciliación en un tiempo menor a los 45 días –en los conflictos colectivos es más del 99%–. De no llegar a un acuerdo, las partes pueden acudir ante un tribunal laboral, que ahora dependen del Poder Judicial, mediante juicios que se resuelven en un promedio de 7 meses, y no en 4 o 5 años como sucedía con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que significa que los tiempos de acceso a la justicia laboral se han reducido en un 87%.

También, de manera coordinada con el gobierno de los EUA, el CFCRL avanzó a pasos agigantados en materia de transparencia y acceso a la información sindical, a través del desarrollo del Repositorio de Información Laboral (Repolab), que es un potente buscador de información que permite encontrar los registros sindicales y de CCT con que cuenta el CFCRL.

Otro de los avances más importantes que se lograron en 2023, fue la creación de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS) que se constituyó como un mecanismo de coordinación interinstitucional con los 32 Centros de Conciliación Laboral de las entidades federativas. A través de este espacio de colaboración, podremos fijar criterios a nivel nacional en materia de conciliación laboral, compartir buenas prácticas, cooperar en materia de capacitación y TIC's, así como generar estadísticas que nos posibiliten evaluar avances y desarrollar procesos de mejora continua.

Lo anterior, es sólo una pequeña muestra de los avances del Nuevo Modelo Laboral, sin embargo los retos más relevantes para el CFCRL, además de garantizar los principios de certeza y representatividad en materia sindical y contractual, son los que tienen que ver con hacer más ágiles, sencillas y accesibles nuestras plataformas electrónicas para realizar los trámites que nos toca atender, fortalecer la difusión, orientación y asesoría a los actores del mundo del trabajo, e institucionalizar los mecanismos de Diálogo Social, por mencionar algunos.

Las oportunidades para 2024, son enormes. Se debe promover que la agenda laboral siga siendo una prioridad nacional como lo ha sido hasta ahora. Esto, de la mano de trabajadoras y trabajadores, líderes sindicales y empresariales académicos, autoridades laborales y organizaciones de la sociedad civil, a quienes nos tocan responsabilidades compartidas para asegurar que el trabajo digno sea una realidad y una forma de vida en México.

**En espera de que estos apuntes se consoliden en beneficios tangibles, reciban mis mejores deseos para este año 2024.** ■

## Libro del mes



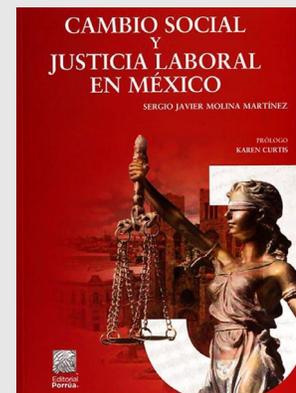
## Cambio social y justicia laboral en México

MAGISTRADO SERGIO JAVIER MOLINA MARTÍNEZ

Esta obra está destinada a convertirse en el libro de cabecera de toda persona abogada laboralista, pero también, para quien busque profundizar en la evolución histórica de los sistemas de justicia laboral en México. Sin duda, resulta de gran interés conocer más sobre el surgimiento del corporativismo sindical, su auge y consolidación, así como su declive y el apuntalamiento hacia la Reforma Laboral de 2019 en la que se fortalecen los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Otro de los rubros más destacados del libro del Magistrado Molina es el referente a la relevancia del derecho del trabajo entre el conjunto de derechos sociales, debido a que explora desde sus nociones básicas, su titularidad y justiciabilidad, hasta las obligaciones positivas y negativas del Estado en la atención de los derechos sociales.

Este libro también se destaca entre otros de la misma materia, porque contempla un capitulo sobre la génesis del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, situación que poco se advierte del mismo Decreto que dio origen a esta importante reforma. A la vez, de una manera muy clara y precisa, se explican cuáles han sido los retos ya superados en la implementación de la Reforma Laboral y las posibles áreas de mejora que se han identificado a partir de la operación del sistema. ■



Editorial Porrúa  
México, 2023



## Microsoft se asocia con sindicatos para capacitación en inteligencia artificial ante preocupaciones por pérdida de empleos

Microsoft y la AFL-CIO, la mayor federación de sindicatos en EE. UU., han lanzado una colaboración pionera para capacitar a trabajadores y líderes sindicales sobre el uso de inteligencia artificial (IA) en el trabajo. La iniciativa surge en medio de crecientes inquietudes laborales sobre la posible pérdida de empleos debido a la IA. Según un comunicado de prensa de Microsoft, esta asociación, la primera de su tipo entre una organización laboral y una empresa tecnológica enfocada en la IA, implicará la formación de trabajadores y líderes sindicales a partir del próximo invierno. Expertos de Microsoft abordarán temas como tendencias de la IA, su funcionamiento y desarrollo, así como los desafíos que plantea.

Los trabajadores y líderes sindicales compartirán sus experiencias con la IA y preocupaciones sobre la tecnología con desarrolladores e investigadores de Microsoft, a través de “cumbres labora-

les” planificadas. Además, la colaboración buscará proponer y respaldar políticas para la formación de trabajadores en inteligencia artificial, incluyendo programas de aprendizaje tecnológico.

La AFL-CIO ha expresado previas inquietudes sobre la IA, con un 70% de encuestados en agosto mostrando preocupación por la posibilidad de que la tecnología desplace trabajadores, especialmente mujeres temerosas de que agrave la desigualdad laboral.

Esta asociación sigue a acciones sindicales en verano relacionadas con el uso de la IA en el trabajo, especialmente en la industria del entretenimiento. En resumen, la iniciativa aborda las preocupaciones laborales sobre el impacto de la IA en el empleo y establece pautas para su uso en el sector. ■

Para más información consulta aquí: <https://news.microsoft.com/es-xl/afl-cio-y-microsoft-anuncian-nueva-asociacion-entre-tecnologia-y-trabajo-sobre-ia-y-el-futuro-de-la-fuerza-laboral/>

## Agenda laboral



En 2023, el Congreso de la Unión dio por concluido el primer periodo de sesiones del tercer año de ejercicio de la presente legislatura, no sin antes aprobar las siguientes reformas en materia del trabajo y seguridad social:

### 1 Jornaleros agrícolas

El 13 de diciembre se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para garantizar: el derecho a contar con seguridad social; a contar con un contrato por escrito y un ejemplar de éste; a recibir alimentos, agua potable y servicios sanitarios durante la jornada laboral; a proporcionar servicios médicos en los lugares que no cuenten con instalaciones del IMSS; recibir servicios de guardería; entre otras.

En materia de inspección se amplían las facultades de verificación y la obligación de inspeccionar el trabajo del campo por lo menos 1 vez al año. También se aprobaron multas de hasta 2,500 UMAS, para empleadores que incumplan la LFT en esta materia.

Dicha reforma se encuentra pendiente de publicación por parte del Ejecutivo Federal.

### 2 Licencias de paternidad

El 12 de diciembre se reformó el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para establecer como obligación de los patrones, el otorgar una licencia de 20 días con goce de sueldo a los hombres trabajadores, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos. Esta licencia puede ser hasta de 30 días si la madre o el recién nacido presentan complicaciones médicas. La reforma ya fue aprobada por la Cámara de Diputados y ha sido remitida al Senado para el estudio y análisis correspondiente.

### 3 “Ley Silla”

El 5 de diciembre se reformó el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para establecer como obligación de los empleadores, el facilitar las sillas y asientos necesarios a las personas trabajadoras, así como la prohibición de que permanezcan de pie durante la totalidad de su jornada laboral, que se les permita tomar descansos periódicos durante el desarrollo de sus actividades, cuando dichas actividades requieran que la persona este de pie. La iniciativa se aprobó por las comisiones dictaminadoras de la Cámara de Senadores.

# Temas que definieron la agenda laboral en 2023

De manera excepcional, el 2023 fue un año marcado por importantes cambios y avances en la agenda laboral en México. Estos cambios han favorecido principalmente a las personas trabajadoras con una notoria mejoría a sus salarios y prestaciones laborales que van desde un incremento a sus días de vacaciones, hasta la regulación y reconocimiento de diversos derechos en torno al teletrabajo, entre otros.

Si bien falta mucho por hacer, este recuento anual muestra los esfuerzos más destacados que se realizaron en 2023:

## ENERO

**Entra en vigor reforma sobre incremento de días de vacaciones.**

El 2023 inició con buenas noticias para las personas trabajadoras quienes vieron incrementados sus días de vacaciones de 6 a 12 días, por lo menos.

## FEBRERO

**Se publicó en el DOF Acuerdo que establece el procedimiento para determinar las medidas de restricción o prohibición de importaciones a México de mercancías producidas mediante el uso de mano de obra de trabajadores en situación de trabajo forzoso u obligatorio.**

Este Acuerdo da cumplimiento a los compromisos de México establecidos en el T-MEC, particularmente en su artículo 23.6. En 2021, Estados Unidos haciendo uso de su mecanismo espejo, el cual es operado por su autoridad aduanera (CBP, US Customs and Border Protection), prohibió la importación de jitomate de dos granjas ubicadas en San Luis Potosí al encontrar abusos como retención de salarios y servidumbre por deudas.

## MAYO

**Concluyó proceso de Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo.**

El 2 de mayo se publicó en el DOF el *Acuerdo de conclusión del proceso de Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo*, en el que se incluyó el listado de contratos colectivos de trabajo que fueron legitimados. Después de cuatro años, la legitimación de CCT involucró un proceso sin precedentes, estableciendo así un panorama sindical nacional claro y transparente.

## JUNIO

**Gobierno de México depositó ante la OIT el Protocolo de 2014 relativo al Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso.**

El 11 de junio, la STPS realizó el depósito del instrumento de ratificación del Protocolo de 2014 al Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso.

Dicho Protocolo establece que los Estados parte, deberán adoptar medidas para prevenir el trabajo forzoso, tales como: brindar educación e información a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en estas prácticas.

## JULIO

**Entró en vigor el Decreto promulgatorio del Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.**

El 6 de julio, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT. El objetivo principal de este Convenio es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, así como promover un ambiente laboral seguro y saludable.

## SEPTIEMBRE

**Presentan Repositorio Laboral.**

El 20 de septiembre, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral presentó el Repositorio Laboral, una herramienta digital única que cuenta con toda la documentación actual e histórica del sector sindical del país. Esta iniciativa representa un hito en términos de transparencia laboral al posibilitar el acceso a los datos de las organizaciones gremiales a cualquier persona. Este logro se materializó gracias a la colaboración con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

## NOVIEMBRE

**Opinión consultiva realizada por la OIT a la Corte Internacional de Justicia respecto al reconocimiento o no respecto al derecho de huelga en el Convenio 87 de la OIT.**

El 10 de noviembre, el Consejo de Administración de la OIT remitió un litigio sobre el derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia, buscando una opinión consultiva urgente en medio de la persistente controversia sobre la interpretación del Convenio núm. 87. El litigio se origina en un desacuerdo duradero entre los mandantes tripartitos de la OIT, iniciado por el Grupo de los Empleadores, sobre la siguiente cuestión: “¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?”.

## DICIEMBRE

**Se publicó en el DOF reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre actualización de Tabla de Enfermedades.**

Después de 52 años de rezago en esta materia, el pasado 4 de diciembre, se publicó en el DOF una reforma a la LFT con la intención de ampliar y actualizar la lista de enfermedades reconocidas como laborales, y con ello, proteger y garantizar los derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. Entre las nuevas enfermedades incluidas, se encuentran: COVID 19, VIH, dengue, influenza, trastorno de ansiedad, estrés y depresión. Es importante señalar que, con esta reforma se incorporan 88 nuevos padecimientos laborales.

**Entró en vigor NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.**

Esta norma aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas que trabajen más de 40% de su tiempo en un domicilio distinto al centro de trabajo, los cuales tendrán derecho entre otros aspectos, a: recibir un pago proporcional por consumo de internet, energía eléctrica; uso de computadora, tableta, teléfono celular inteligente, impresora, entre otros que pudieran utilizar para realizar el teletrabajo.

**Se creó Comisión Reducción de jornada laboral.**

El 15 de diciembre se publicó en el DOF el *Acuerdo Nacional por el que se instala una Comisión de Trabajo en Materia de Días de Descanso Laboral*.

Esta Comisión tendrá por objetivo el estudio, análisis, revisión, discusión y, en su caso, modificación de la propuesta de reforma al artículo 123 constitucional, para establecer que existan dos días de descanso por cinco de trabajo. La Comisión de Trabajo en materia de días de descanso laboral concluirá su función con la presentación de reservas a la citada propuesta legislativa, durante **marzo de 2024**. La Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados **elaborará una reserva única de consenso que será incluida y votada en el segundo periodo del Tercer Año Constitucional**.

## 2023: Recuento anual de las revisiones bajo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC

En el año 2023, se llevaron a cabo 13 revisiones en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Este mecanismo tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva conforme al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

**1. Manufacturas VU 2.0 [Caso cerrado].** El 30 de enero de 2023, EUA presentó la segunda solicitud de revisión a este centro de trabajo ubicado en Piedras Negras, Coahuila. A pesar de que [México y EUA acordaron un plan de reparación](#) para atender las afectaciones a los derechos laborales, dicha empresa cesó sus labores, sin pagar liquidaciones, ni cumplir con sus obligaciones patronales.

**2. Unique Fabricating [Caso cerrado].** El 6 de marzo de 2023, por diversos actos de discriminación antisindical, EUA presentó una solicitud de revisión sobre este centro de trabajo ubicado en el estado de Querétaro. En este caso no fue necesario acordar un plan de reparación, debido a que se realizaron diversas medidas de atención y reparación dentro de los 45 días establecidos para que México realice su propia investigación.

**3. Goodyear [Caso abierto].** El 22 de mayo de 2023, EUA solicitó a México la revisión al centro de trabajo de Goodyear, San Luis Potosí. Después del periodo de investigación interna, México determinó que Goodyear SLP tenía la obligación de observar el Contrato Ley de la Industria del Hule, mismo que brinda mejores salarios y prestaciones a las personas trabajadoras. Los gobier-

nos de México y EUA acordaron un [plan de reparación para atender las afectaciones a los derechos laborales en Goodyear-SLP, el cual se continúa implementando](#).

**4. Draxton [Caso abierto].** El 31 de mayo de 2023, debido al despido injustificado de una persona trabajadora por motivos de sus tareas sindicales, así como a la injerencia patronal, EUA presentó una solicitud de revisión a este centro de trabajo ubicado en Irapuato, Guanajuato. Una vez concluida la revisión correspondiente por parte de México, EUA y nuestro país acordaron un [plan de reparación](#) que incluía, entre otras medidas, la reinstalación y pago de prestaciones laborales, además de la emisión de políticas empresariales a favor de la libertad sindical y negociación colectiva.

**5. INISA 2000 [Caso cerrado].** El 12 de junio de 2023, EUA solicitó a México realizar una revisión a este centro de trabajo ubicado en Rincón de Romos Aguascalientes. De igual manera, México y EUA acordaron un [plan de reparación](#) para garantizar el respeto y protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

**6. San Martín [Caso abierto].** Se trata del primer caso que se fue a debate ante un Panel de expertos, [el cual fue conformado el 30 de agosto de la siguiente manera](#): Gary Cwitco, Presidente del Panel (Canadá); Lorenzo de Jesús Roel Hernández, panelista (México); y Kevin P. Kolben, panelista (EE.UU.). Será este panel el que determine si existe una denegación continuada a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en la mina de Sombrerete, Zacatecas.

**7. Yasaki [Caso cerrado].** El 7 de agosto de 2023, EUA solicitó a México la revisión a Yasaki, ubicada en León, Guanajuato. En este caso, la empresa implementó medidas de reparación a las afectaciones a los derechos laborales, dentro del periodo de los 45 días con los que cuenta México para realizar la revisión correspondiente, por lo que no fue necesario acordar un plan de reparación.

**8. MasAir [Caso cerrado].** El 30 de agosto de 2023, EUA presentó la primera solicitud de revisión en el sector de servicios, sin embargo, las acciones de reparación quedaron solventadas dentro de los 45 días que cuenta nuestro país para realizar la investigación correspondiente, por lo que México y EUA anunciaron su resolución de manera exitosa.

**9. Teklas [Caso abierto].** El 25 de septiembre de 2023, EUA solicitó una revisión a este centro de trabajo ubicado en Aguascalientes, debido a diversos despidos injustificados de delegados sindicales. Hasta la fecha, no se ha anunciado el acuerdo entre México y EUA sobre un plan de reparación o algunas otras acciones para la atención de este caso.

**10. Asiaway (San Luis Potosí) [Caso abierto]** y **11. Caterpillar (Nuevo Laredo) [Caso cerrado].** El 23 y 26 de octubre de 2023 respectivamente, EUA presentó ambas solicitudes de revisión en el marco del MLRR, sin embargo, las empresas señaladas implementaron diversas medidas de reparación durante los 45 días que cuenta nuestro país para realizar la investigación, por lo que se anunció su resolución de manera exitosa.

**12. Autoliv (Querétaro) y 13. Fujikura (Piedras Negras) [Casos abiertos].** Dichas solicitudes de revisión están en la etapa de valoración e investigación por parte del gobierno de México.

## Crterios judiciales

### JURISPRUDENCIAS

[Tesis: 2a./J. 63/2023 \(11a.\) \(scjn.gob.mx\)](#) **Pensión de viudez.** El artículo 132, fracción I y último párrafo de la Ley del Seguro Social, que condiciona que el matrimonio haya durado seis meses antes del fallecimiento de la persona trabajadora o pensionada, a excepción de que quien la solicite acredite haber tenido hijos con aquélla. Este requisito se considera contrario a los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y seguridad social.

[Tesis: PC. XXIX. J/2 L \(11a.\) \(scjn.gob.mx\)](#) **Conflicto competencial suscitado entre órganos jurisdiccionales en materia laboral.** Se generó una diferencia entre los nuevos tribunales laborales y las antiguas juntas de conciliación y ar-

bitraje acerca de cuándo un juez se considera competente. La resolución fue que un juez no acepta la competencia por solicitar más información sobre la demanda, sino hasta que ya tienes los elementos para realizar análisis de fondo.

[Tesis: 2a./J. 74/2023 \(11a.\) \(scjn.gob.mx\)](#) **Procedimiento laboral.** Aunque se argumenta que se vulnera el principio de igualdad al establecer plazos para la contestación de la demanda, ya que dicha responsabilidad solo recae sobre el demandado, se concluyó que esta regla no contraviene dicho principio. Su propósito es aplicar una consecuencia o sanción si la parte demandada no cumple con el plazo establecido, ajustándose así al proceso definido por la ley laboral. No obstante, se abre la posibilidad para que el demandado presente pruebas antes de la audiencia preliminar, demostrando solo tres situa-

ciones: 1) el actor no era trabajador o patrón; 2) no hubo despido; o, 3) los hechos afirmados en la demanda no son ciertos.

### TESIS AISLADAS

[Tesis: I.13o.T.11 L \(11a.\) \(scjn.gob.mx\)](#) **Convenio celebrado dentro del juicio laboral en presencia de la autoridad.** Si el patrón expresa su voluntad de conciliar para dar por terminada la controversia, está obligado a lo que dijo, sin que pueda retractarse o desconocerlo.

[Tesis: VII.1o.T.4 L \(11a.\) \(scjn.gob.mx\)](#) **Conflicto competencial en materia laboral.** Es innecesario citar a las partes si el juez se va a declarar incompetente, cuando el conflicto competencial surge por razón del régimen jurídico de la relación de trabajo distinto, es decir, corresponde al apartado B del artículo 123 constitucional.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación