



Nota editorial

“La verdadera paz no es simplemente la ausencia de tensión, es la presencia de justicia”.
MARTIN LUTHER KING

Estos primeros meses de 2024 se han perfilado como un año de cambio significativo para México, particularmente en el ámbito laboral, marcado por la consolidación de las primeras negociaciones colectivas genuinas tras la reforma laboral de 2019. Este hito llega después de completar el proceso de legitimación de los contratos colectivos en 2023, en el que las revisiones integrales de los contratos que fueron legitimados requieren ahora la aprobación de los trabajadores mediante votaciones directas, libres y secretas. Este cambio fundamental no sólo motiva a líderes sindicales y trabajadores a alcanzar consensos, sino que también les brinda a los trabajadores un instrumento esencial para demandar mejoras salariales, al tiempo que desafía a los empleadores a adaptarse a una dinámica de negociación colectiva inédita para muchos en el país.

Este año, hemos sido testigos de cómo las bases trabajadoras han ejercido presión sobre sus líderes sindicales para lograr mejoras significativas, recurriendo en ocasiones a la huelga como medio para conseguir sus objetivos. Casos emblemáticos, como los de Audi y el Nacional Monte de Piedad, ilustran cómo estas movilizaciones buscan alcanzar negociaciones justas que resultan en acuerdos salariales en línea con los estándares de la industria, subrayando el deseo de los trabajadores por condiciones equitativas más allá de cualquier intento de desestabilización.

Actualmente, México vive una era de transformación en el acceso a la justicia laboral, impulsada por la reforma laboral de 2019. El país se destaca no sólo por su mano de obra económica, sino por su competitividad, un mercado amplio, una ubicación estratégica con acceso privilegiado a Estados Unidos y una infraestructura robusta para las cadenas de suministro globales. Estamos fomentando un ambiente laboral equitativo para todos, reflejando el verdadero significado de la paz laboral, basada en la justicia y el diálogo constructivo.

Es momento de redefinir la “paz laboral” en México. Lejos de ser un simple slogan de marketing para atraer inversiones, prometiendo un entorno sin conflictos ni huelgas como sinónimo de estabilidad, debemos reconocer que la justicia laboral auténtica implica mucho más que la mera ausencia de disputas. Este enfoque renovado nos invita a cuestionar y reimaginar las bases de nuestra estabilidad laboral y del tipo de inversión que queremos atraer a México, centrando nuestros objetivos en un desarrollo sostenible, a través de la equidad y la justicia para todas y todos los trabajadores.

INGRID CEBALLOS GAYSTARDO
Directora del proyecto

Reforma laboral 2019 no impulsó un boom sindical como se esperaba: CFCRL

De 2019 a la fecha, sólo se han creado 97 nuevos sindicatos

El marco legal para la vida sindical se transformó favorablemente en el 2019, pero la tasa de sindicalización apenas se ha incrementado.



A pesar de que se esperaba que, con la reforma laboral de 2019, se diera un boom de sindicatos al incorporar la democracia a través del voto libre, secreto y directo, y con la eliminación de los contratos de protección con el proceso de legitimaciones, esto no ha sido así.

Alfredo Domínguez Marrufo, director del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), informó que, en materia de nuevos sindicatos, solamente 97 organizaciones se han creado “o sea, realmente nosotros esperábamos ver un boom de registros sindicales, no ha sido así”, dijo al presentar un balance de la reforma laboral y sus retos.

En el caso de nuevas federaciones o confederaciones, bajo la nueva modalidad laboral, sólo están en los registros del Centro Federal 15; además se han otorgado 2,811 tomas de nota.

Domínguez Marrufo detalló que en este proceso “estamos rechazando prácticamente la mitad de las solicitudes que se están planteando, poco más de la mitad, porque no se acredita la calidad del trabajador, porque son sindicatos de ilustradores de calzado, de guías de turistas o sindicatos de taxistas o sindicatos de lo

que llaman hombres de camión, de transportistas, en donde no se acredita la relación de trabajo”.

En todo caso, explicó, la figura asociativa que pueden tener es una sociedad civil, una asociación civil o otra clase de figura jurídica, pero no es la del sindicato. “Hasta la fecha solamente tenemos 15 nuevas federaciones y confederaciones”.

Domínguez Marrufo resaltó que hay muchas oportunidades para las organizaciones sindicales, incluso, en los casos en los que ya se han otorgado Constancias de Representatividad, porque no todos concretan la firma de un contrato colectivo de trabajo.

“Es un área de oportunidad para los sindicatos, para otros sindicatos que están viendo cómo este sindicato obtuvo la Constancia de Representatividad y no puede llegar a un nuevo contrato, pues está libre el terreno después de seis meses. Saben ustedes que la Constancia de Representatividad tiene una vigencia de seis meses, para que puedan ir hacia la búsqueda de una constancia de representatividad y puedan también ir hacia la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo”.

Por: María del Pilar Martínez, *El Economista*

Pluma invitada



JOYCE SADKA

Jefa del Departamento Académico de Derecho del ITAM. Es doctora en Economía por Rice University y obtuvo el grado Juris Doctor de George Mason University School of Law. Desde 2005, Joyce ha desarrollado un programa de investigación empírica de la justicia laboral.

La importancia de la justicia digital en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral

La transformación hacia una justicia digital fue un paso fundamental en la modernización del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México, marcando un hito significativo desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019. Esta transición no sólo reflejó una tendencia global hacia la digitalización, sino que también subrayó el compromiso de México con la agilización de procedimientos y la mejora del acceso a la justicia para todas y todos.

Así, a partir de 2019, la inclusión de sistemas digitales de gestión se ha vuelto indispensable para cumplir con las amplias obligaciones establecidas por la reforma, desde la gestión de nuevos procedimientos hasta la comunicación

efectiva a través de buzones electrónicos y plataformas interoperables de datos de seguridad. Estas herramientas digitales permiten una ejecución más eficiente de los procesos, mejorando la calidad del servicio y garantizando una mayor transparencia y trazabilidad, elementos cruciales para reducir la corrupción y facilitar la comunicación interinstitucional.

La relevancia de estas tecnologías se evidencia en la conciliación laboral pre-judicial en materia individual, en la que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y más del 90% de los centros a nivel estatal ya implementan sistemas de gestión para resolver procedimientos en línea. Esto ha posibilitado la realización de audiencias de conciliación a distancia y el intercambio automatizado de datos entre autoridades laborales, demostrando los beneficios tangibles de la justicia digital: soluciones más rápidas a conflictos y un acceso ampliado a la justicia laboral.

Sin embargo, la implementación plena de la justicia digital en el ámbito laboral enfrenta aún diversos desafíos, como la necesidad de actualizar y perfeccionar constantemente las tecnologías existentes y de capacitar adecuadamente al personal. Es vital establecer criterios uniformes en todos los centros de conciliación y tribunales laborales para asegurar un servicio estandarizado y fiable a los usuarios.

Invertir en tecnología y adaptar los procesos a la era digital son pasos esenciales para lograr una administración de justicia laboral eficaz y transparente en México. La implementación exitosa de la justicia digital es clave para acelerar los procedimientos y fortalecer la confianza en las instituciones, asegurando así la protección de los derechos laborales tanto de trabajadores como de empleadores. La justicia digital no sólo representa la vanguardia en la administración de justicia, sino que también es vital para la sostenibilidad y el éxito del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, reflejando su compromiso con la eficiencia, transparencia y accesibilidad. ■

Efeméride laboral



Cada **28 de abril** se conmemora el **Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

En 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) empezó a celebrar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con la intención de promover la prevención de los accidentes

del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo.

Sabías que, a nivel mundial, 2,9 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes y enfermedades profesionales y al menos 402 millones de personas trabajadoras sufren lesiones profesionales.

En México, el IMSS a través del seguro de riesgos de trabajo (2022), expidió 1.9 millones de certificados, que ampararon 14.9 millones de días subsidiados con motivo de un accidente o enfermedad laboral.

Libro del mes



Guía sobre Derechos Laborales de las Mujeres en México

La “Guía sobre Derechos Laborales de las Mujeres en México”, publicada por la American Bar Association Rule of Law Initiative, brinda un enfoque profundo sobre los derechos laborales con especial atención en las mujeres, abordando desde la contratación hasta la terminación de la relación laboral. Este recurso didáctico, creado por Alix Airam Trimmer Espinosa, se destaca por su aplicación práctica de la Ley Federal del Trabajo a través de una perspectiva de género, evidenciando la vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito laboral mexicano.

Salario Igualitario: Hace énfasis en la obligatoriedad del salario igual para trabajo igual, independientemente del género, y sugiere métodos para identificar y corregir brechas salariales dentro de las organizaciones.

Medidas de protección contra la Violencia y el Acoso: Propone políticas de cero tolerancia hacia el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, incluyendo procedimientos claros para reportar y tratar estos casos.

Promoción de Liderazgo Femenino: Sugiere estrategias para aumentar la representación femenina en roles de liderazgo y decisiones sindicales, así como en la dirección corporativa, como programas de mentoría y desarrollo profesional enfocados en mujeres

La guía propone un enfoque práctico es esencial para avanzar hacia la eliminación de la discriminación laboral y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para las mujeres en México. ■



T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 22 casos, de los cuales 7 casos siguen abiertos y hay 1 panel laboral en curso.

Fuente: USTR

Casos abiertos en 2024

Revisión #22. Mina Tizapa [Caso abierto]. EE. UU. ha solicitado a México revisar posibles negaciones de derechos en la mina Tizapa, ubicada cerca de Zaca-zonapan, Estado de México, incluyendo violaciones a la libre asociación y negociación colectiva bajo los acuerdos del T-MEC. Las preocupaciones incluyen interferencia con actividades sindicales, especialmente contra Los Mineros, y medidas coercitivas favoreciendo al FRENTE, como beneficios desiguales y un bono para prevenir huelgas.

Revisión #21. Servicios Industriales González, S.A. de C.V. [Caso abierto]. El 1° de abril, el gobierno de EUA presentó a México, la vigésima primera solicitud de revisión en el marco del MLRR. Se alega que la empresa interfiere en la libertad sindical, favoreciendo a un sindicato sobre el SNTTYC, mediante despidos por actividad sindical, amenazas de gerentes y trato preferencial hacia otro sindicato, el FNSI, incluyendo acceso exclusivo a las instalaciones.

Revisión #20. RV Fresh Food [Caso abierto]. El 4 de abril, el gobierno de México anunció que concluyó su investigación interna sobre la presunta denegación de derechos laborales en la planta de RV Fresh Foods, en la cual se constató la existencia de transgresiones a la legislación laboral y la denegación a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Al respecto, el gobierno de México y EUA iniciarán un proceso de consultas para continuar trabajando en la atención de este caso.

Revisión #19. Atento Servicios [Caso abierto]. El 27 de marzo, el gobierno de México confirmó la existencia de ciertas acciones por parte de esta empresa que pudieron haber constituido una denegación a los derechos de asociación y libertad sindical. Asimismo, informó que se implementaron acciones de reparación, entre ellas, publicación y difusión de una carta de neutralidad, y capacitaciones sobre el contenido de esta carta, sin embargo, los gobiernos de EUA y México continúan trabajando en este caso.

Casos abiertos en 2023

Revisión #9 Draxton y #14 Teklas [Casos abiertos]. Ambos casos siguen siendo revisados por los gobiernos de México y EE. UU.

Revisión #11. San Martín [Panel laboral en curso]. El Subsecretario de Comercio Exterior, Alejandro Encinas Nájera, anunció que pronto se tendrá un fallo definitivo sobre este caso y que México respetará la decisión que emita el panel de expertos. ■

Presentan Guías de conducción de Audiencias en materia del Trabajo



El 20 de marzo, se llevó a cabo una reunión de colaboración entre el Poder Judicial Federal, el Consejo de la Judicatura Federal y el gobierno de los Estados Unidos, con motivo de la presentación de las Guías de conducción de Audiencias en materia del Trabajo.

Al participar la Ministra Presidenta, Norma Lucía Piña Hernández, recordó que la reforma constitucional en materia laboral de 2017 se enmarcó en un nuevo modelo de administración de justicia laboral centrado en la conciliación obligatoria y en la resolución de conflictos a cargo de tribunales laborales instituidos para tal efecto. “De esta manera, el Estado mexicano adoptó el compromiso de interpretar el fenómeno laboral desde una perspectiva de gestión y modernización judicial”, explicó.

A su vez, Ken Salazar, embajador de los Estados Unidos de Norteamérica en México señaló: “colaboramos con México dentro del marco del T-MEC para avanzar los derechos de los trabajadores y la justicia laboral en América del Norte. El Poder Judicial de la Federación tiene un rol crucial en esta tarea y estas guías serán de gran utilidad para impulsar los esfuerzos de México, con el fin de promover una administración eficiente y eficaz de la justicia laboral.”

Luis Pablo Solorio, agregado Laboral Principal de la Embajada de los Estados Unidos en México, reconoció el trabajo del Poder Judicial de la Federación (PJF) para transitar hacia el nuevo modelo de justicia laboral en México. Indicó que, **las Guías son una parte integral del sistema de justicia de tra-**

bajo entre México y Estados Unidos, porque mejoran la consistencia y la calidad de las decisiones judiciales, además de fortalecer la confianza en el sistema judicial.

El consejero Sergio Javier Molina Martínez señaló que, con las Guías se avanzará aún más en el cumplimiento de los compromisos internacionales con nuestros principales socios comerciales. Refirió que recientemente México fue señalado como el noveno exportador de productos a nivel mundial y el principal exportador a Norteamérica, por lo que este asociacionismo comercial, junto con Canadá, contribuye a crear la región más próspera en el mundo. ■

Fuente: Guías de Conducción de Audiencias en Materia del Trabajo ([youtube.com](https://www.youtube.com))



México, destino preferente para el nearshoring de manufacturas: Encuesta PwC

Después de cuatro años de estar fuera del foco de los inversionistas, México regresó a la lista de los 10 países más atractivos del mundo, según los resultados de la encuesta anual que aplica la consultoría PwC a los presidentes ejecutivos (Chief Executive Officers, CEO).

Su posición geográfica privilegiada, así como los beneficios comerciales que le otorga ser parte del Acuerdo de Comercio que tiene con Estados Unidos y Canadá (T-MEC), le han puesto en la mira de los grandes inversionistas en el contexto mundial de la relocalización de empresas.

De acuerdo con el socio líder de Management en la consultoría de nego-

cios PwC, Carlos Zegarra, los conflictos geopolíticos y el choque de la pandemia han orillado a las empresas a reestructurar sus estrategias de operación para reducir su exposición a nuevas interrupciones en sus cadenas de suministro.

En este contexto colocaron a México entre los 10 países que pueden generar más ingresos a las empresas que operen ahí, grupo donde destaca junto a Estados Unidos, China, Alemania, Reino Unido, India, Francia, Canadá, Japón y Australia.

La socia directora de PwC, Ana Paula Jiménez, comentó que el nearshoring es una oportunidad única para el crecimiento de las empresas y el desarrollo económico de México, un giro del co-

mercio mundial que está atrayendo más inversiones e incentiva la generación de empleo.

“México se ha establecido como un destino preferente para el nearshoring, en especial de la manufactura, beneficiándose de condiciones laborales más competitivas que las de China”, resaltó. Según los resultados, el 41% de los consejeros delegados entrevistados anticipa un mayor crecimiento de la economía mexicana. Esta proporción contrasta con el 20% que tenía esta percepción el año pasado, pero no ha llegado aún al 43% recabado en la misma encuesta del año 2022. ■

Fuente: El Economista



Agenda laboral



Abril es el último mes de sesiones ordinarias del Congreso de la Unión, por lo que será un mes importante para lograr aprobar reformas en materia laboral:

1 Tope de pago de PTU

El 3 de abril, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación validó que el monto de la participación de las utilidades tenga como límite máximo tres meses de salario del trabajador o el promedio de las participaciones recibidas en los últimos tres años, según resulte más favorable a éste; ya que este límite no es absoluto y admite se tome en cuenta un tope promediado, sin que ello implique una afectación retroactiva.

2 Reducción de jornada laboral

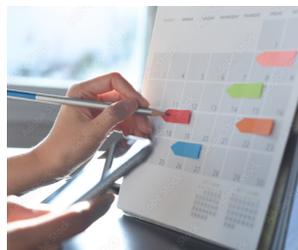
Conforme al Acuerdo Nacional para instalar una Comisión de Trabajo en materia

de Días de Descanso Laboral, dicha Comisión ya debió concluir sus tareas y presentar las reservas correspondientes durante el mes de marzo de 2024. Sin embargo, no ha registrado avance.

3 Derechos laborales para trabajadores de seguridad pública

El 21 de marzo, el Senado de la República aprobó una reforma a la Ley General del Sistema de Seguridad Pública para reconocer que los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública deberán contar con las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado, dentro de los primeros treinta días a su contratación, y las autoridades de los tres órdenes de gobierno procurarán reconocer el derecho a la pensión por jubilación a los miembros que hayan cotizado por 20 años de servicio.

Dicha reforma se remitió a Cámara de Diputados para su estudio y análisis. ■



Cine



Almacenados

“Almacenados” es una película mexicana que también se produjo como obra de teatro, en la que se narra la historia de dos personajes: un empleado a punto de jubilarse y un joven aprendiz.

Esta historia aunque sencilla, permite reflexionar con una mirada crítica a la sociedad capitalista actual y al mundo del trabajo, mediante la exposición del drama de dos generaciones de trabajadores en precariedad y sin mayores oportunidades.

Esta muestra en escena fue galardonada con el Premio del Público del Festival Internacional de Cine de Morelia (2018). ■



Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis PR.L.CS. J/63 L (11a.) *Competencia laboral por razón de fuero para conocer del conflicto suscitado entre una persona trabajadora y una empresa comercializadora que venda, transporte y distribuya alimentos empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello.* Corresponde a las autoridades locales.

Tesis PR.L.CS. J/66 L (11a.) *Emplazamiento a juicio de personas morales en materia laboral.* Por domicilio debe entenderse cualquiera en el que pueda lograrse la comunicación procesal efectiva con la parte demandada.

Tesis PR.L.CS. J/67 L (11a.) *Suspensión en el juicio de amparo directo laboral.* El monto necesario para asegurar la subsistencia de la parte trabajadora es susceptible de retención del impuesto sobre la renta al momento de su pago.

TESIS AISLADAS

Tesis VII.2o.T.23 L (11a.) *Competencia para conocer del juicio en el que un sindicato que no tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo reclama prácticas de discriminación antisindical y hostigamiento laboral que afectan la estabilidad y el derecho de preferencia o escalafón de diversos agremiados en lo individual.* Corresponde al tribunal laboral federal de asuntos colectivos.

Tesis I.7o.T.4 L (11a.) *Constancia de no conciliación prejudicial.* Es suficiente que se exhiba la relativa a la parte patronal identificada en la demanda, sin que deba exigirse la correspondiente a “quien resulte responsable de la fuente de trabajo”, cuando se reclame la indemnización o reinstalación por despido injustificado.

Tesis I.8o.T.24 L (11a.) *Conciliación prejudicial.* Se configura una excepción para agotarla cuando se reclaman la designación de beneficiarios y la devolución de aportaciones de la cuenta individual del extinto trabajador [inaplicabilidad de la tesis de jurisprudencia 2A./j. 19/2022 (11A.)].

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

NOTA ACLARATORIA: En la edición No. 4 del Newsletter, misma que incluyó la entrevista “Mujeres sindicalistas transforman el mundo del trabajo”, se mencionó que Marcelina Bautista era Secretaria General del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO). Sin embargo, a la fecha de esta publicación, esta se desempeña como Fundadora y Directora del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar.