



Reforma Judicial a debate: ¿qué les espera a los nuevos Tribunales Laborales?

El 5 de febrero de 2024, el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, presentó una propuesta de reforma constitucional en materia judicial. Dicha reforma, busca:

- 1 Someter a elección popular, los cargos de Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Magistrados de Circuito y Electorales, así como Jueces de Distrito.
Los operadores judiciales que actualmente se encuentran en funciones, podrán participar en la elección.
- 2 Todos los cargos judiciales antes mencionados se renovarán por una sola ocasión en 2025, posteriormente, cada 3 años, en las elecciones federales ordinarias, a cargo del Instituto Nacional Electoral (INE).
- 3 Prohibir el financiamiento público o privado de las campañas, así como la contratación de espacios de radio y televisión para promocionar las candidaturas. También estará prohibida la intervención de partidos políticos.
- 4 La duración del cargo de los Ministros de la SCJN será de 12 años (actualmente es de 15 años). Además, la integración de la SCJN se reduce de 11 a 9 personas Ministras y se eliminará la pensión vitalicia a favor de estos.

Asimismo, se eliminan las dos Salas, por lo que la SCJN sólo sesionará en Pleno.

- 5 Sustituir el actual Consejo de la Judicatura por un Órgano de Administración Judicial y un Tribunal de Disciplina Judicial.
- 6 Establecer que Ministros de la SCJN, Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito no puedan ganar más que la persona presidenta de México.
- 7 Prohibir la creación o mantenimiento en operación de fondos, fideicomisos, mandatos o contratos análogos no previstos por ley.
- 8 Establecer un plazo de 6 meses para la resolución de conflictos fiscales y de 1 año para asuntos penales.
- 9 Prohibir el otorgamiento de suspensiones contra leyes con efectos generales en amparos, controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad.
- 10 Los Poderes Judiciales de las entidades federativas deberán establecer reglas para la elección directa de sus Magistrados y Jueces, así como órganos de administración y disciplina interdependientes.

Las propuestas antes señaladas, ya se encuentran en debate en la Cámara de Diputados, instancia desde la que se coordinan y desarrollan distintos diálogos nacionales para discutir y analizar esta nueva Reforma Judicial. Los Diálogos Nacionales tendrán lugar entre el 27 de junio y el 8 de agosto de 2024, en la Ciudad de México, Jalisco, Estado de México, Chiapas, Veracruz, Puebla, Coahuila y Sinaloa.

Este ejercicio de debate público pretende permitir que los distintos interesados en la materia expresen sus puntos de vista y la información generada sea de utilidad para las comisiones dictaminadoras.

De acuerdo con información de la Secretaría de Gobernación, la elección popular de Ministros de la SCJN, Magistrados y Jueces de Distrito, implicará la renovación de 1,691 cargos, aproximadamente. Esto, sin considerar los cargos que impacta esta reforma en el ámbito estatal.

En el marco de esta reforma que se aproxima a su aprobación, ¿qué les espera a los nuevos Tribunales laborales?

A cuatro años de haber sido seleccionados, la primera generación de jueces y juezas que asumieron la impartición de justicia laboral, tras el cierre de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (dependientes del Ejecutivo) a los Tribunales laborales (dependientes del Poder Judicial), se enfrentan a importantes cambios con la próxima aprobación de la reforma al Poder Judicial. Cabe destacar que, estos jueces y juezas fueron elegidos mediante un innovador sistema de convocatorias abiertas, permitiendo la entrada de personas abogadas externas a la carrera judicial.

Si la reforma es aprobada en los próximos meses, estos jueces y juezas laborales podrán someterse al voto popular en 2025 para continuar con sus funciones durante los siguientes 9 años con posibilidad de reelección. Mucho se ha invertido en el desarrollo de sus capacidades y será vital que los criterios de elegibilidad garanticen la especialización en la materia para asegurar la continuidad de los avances que se han dado en la impartición de justicia laboral.

Es importante señalar que esta reforma no impactará a otros operadores judiciales, como secretarios instructores, actuarios y oficiales judiciales, quienes continuarán desempeñando sus funciones según los términos actuales.

Además, los plazos expres debatidos (6 meses y 1 año) no se aplicarán a los tribunales laborales, sino únicamente a la materia fiscal y penal. ■

Pluma invitada

**SERGIO JAVIER MOLINA MARTÍNEZ**

Es doctor en Derecho, juzgador federal y profesor de diversas asignaturas en la UNAM. Ha dictado varias charlas en torno a la reforma laboral, en México y en el extranjero. Tiene diversas publicaciones que explican la gran reforma laboral en el país y su incidencia en los acuerdos comerciales de América del Norte. Actualmente, se desempeña como Consejero de la Judicatura Federal.

El presente de la justicia laboral en México

La reforma constitucional y legal al Sistema de justicia laboral transformó para siempre el modelo laboral en México. Este cambio fue motivado por

diversos acontecimientos. La simulación en las relaciones colectivas de trabajo fue una de sus bases. Esto fue acompañado por el corporativismo sindical y una falta de acceso a la impartición de justicia; denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que derivaron en recomendaciones; así como la influencia en la suscripción de acuerdos comerciales.

A 4 años de implementada la reforma ¿cuáles han sido los resultados que debe conocer la sociedad?

Por mencionar los más trascendentales: i) contamos con tribunales laborales independientes; ii) registro único de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo; iii) procesos democráticos transparentes; y, iv) sindicatos representativos de los trabajadores.

De manera particular destaca la desformalización en los trámites registrales e inclusive en las sentencias; así como sanciones para empleadores, litigantes y funcionarios para evitar prácticas procesales improcedentes.

Tenemos otros ejemplos claros: el incremento en los salarios revisados y negociados frente a los jueces laborales y conciliadores; incorporación en los contratos colectivos de cláusulas que prohíben la contratación infantil; fomento al respeto de los derechos laborales de las mujeres; y representación proporcional en razón de género en la conformación de las directivas sindicales y decisiones colectivas.

Se han establecido límites a la práctica del outsourcing, reglas y medidas para

evitar la discriminación en el empleo, así como providencias para eliminar el acoso laboral en los centros de trabajo.

Todo ello ha resultado en una nueva era de expansión y reconocimiento de los derechos laborales para alcanzar la justicia social en México.

En esa dirección debemos mantenernos. Las opiniones pueden ser diversas, incluso algunos medios de comunicación se refieren a que existe una “primavera laboral” en el país. Aún nos encontramos realizando ajustes, creando plataformas electrónicas en beneficio del modelo e implementado nuevas prácticas. Si bien, el proyecto puede ser perfectible, los avances que hemos logrado todas las instituciones y sectores de personas empleadoras y trabajadoras en conjunto son agigantados.

Esta reforma ha sido el claro ejemplo del diálogo social. Fueron muchas las decisiones y los esfuerzos realizados colaborativamente para su implementación y que continúan realizándose.

Día a día desde nuestras ópticas los involucrados nos encontramos concretando políticas públicas judiciales y administrativas; normas, sentencias, convenios, demandas, análisis y todo tipo de acciones que brinden mejoras para millones de personas mexicanas. Ese es el nuevo derecho laboral, eso es la reforma laboral.

Esta pluma invitada, convoca a todos los sectores a seguir fomentando este diálogo social. A litigar con mejores prácticas; a no resistirse al cambio y a dignificar la materia del trabajo. ■

Alerta el cierre de diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje

El 17 de junio, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el *Acuerdo por el que se suprimen y determinan competencias territoriales y por materia de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y se comunica el cambio de adscripción de una Oficina Auxiliar.*

En ese Acuerdo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estableció que se suprimen las Juntas Especiales #33 en Puebla; la #39 en Tampico, y la #42 en Torreón. Asimismo, las Juntas que recibirán las cargas de trabajo de estas instancias suprimidas serán: la Junta Especial #46 en Tlaxcala; la #32 en Oaxaca; la #19 y #20 en Guadalupe, Nuevo León; la #25 en Saltillo; y la #37 en Ciudad Victoria, Tamaulipas.

Este Acuerdo ordena la modificación de la competencia por materia y/o territorio de las Juntas Especiales #17 y #18 en Guadalajara; la #19 y #20 en Nuevo León; la #25 en Saltillo; la #32 en Oaxaca; la #37 en Ciudad Victoria; la #46 en Tlaxcala; y la #61 en Tepic.

Todos estos cambios, tuvieron efectos al día siguiente de su publicación en el DOF, incluida la referencia a la terminación de las relaciones laborales de los trabajadores de las Juntas suprimidas.

Las Juntas que fueron suprimidas mediante este Acuerdo de la STPS, tenían el conocimiento y la responsabilidad de resolver los conflictos laborales suscitados antes de la entrada en funciones de los Centros de Conciliación y Tribunales la-

borales resultado de la Reforma Laboral de 2019, es decir, estaban dedicados exclusivamente a la atención de su rezago.

Alerta a justiciables el cierre de Juntas de Conciliación y Arbitraje

Respecto al citado Acuerdo, diversas personas abogadas han manifestado sus inconformidades en tanto consideran que se trata de una afectación a los justiciables que están a la espera de la resolución de sus conflictos laborales ante las Juntas ahora suprimidas.

Desde la fecha de publicación de este Acuerdo, se han presentado numerosos amparos que están a la espera de su admisión por parte de los juzgados de distrito competentes. También han buscado participar en mesas de diálogo con la STPS, inclusive, están analizando la posibilidad de recurrir al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC. ■



‘Nearshoring’ se enfría en la frontera norte tras pérdida de 100,000 empleos: informe

Se trata de la eliminación de plazas en el sector manufacturero en los últimos 18 meses, según un reporte del Bloque Empresarial Fronterizo.

Especialistas advirtieron sobre un “enfriamiento” del fenómeno de relocalización de empresas o ‘nearshoring’ en la frontera norte de México, donde la industria maquiladora perdió más de 100,000 empleos en los últimos 18 meses, según un reporte del Bloque Empresarial Fronterizo.

El informe reportó la desaparición de 101,501 plazas de manufactura de exportación en las fronteras Tijuana, Ensenada, Mexicali, Tecate, Nogales, Ciudad Juárez, Acuña, Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros, que equivalen al 10% de los 1,032 millones que había en octubre del 2022, cuando alcanzaron la cifra más alta.

Sólo Ciudad Juárez, la plaza de mayor empleo de este tipo en México, eliminó 54,906 puestos laborales en 10 meses, indicó el documento, con base en datos del INEGI.

Thor Salayandía Lara, presidente del Bloque Empresarial Fronterizo, dijo a EFE que esta pérdida de empleo significa un “grave riesgo” para la economía de toda la frontera de México con Estados Unidos, debido a su alta dependencia de la manufactura de exportación y su poca diversificación económica.

El factor de la incertidumbre política

El líder empresarial atribuyó el hecho a la incertidumbre política en México y Estados Unidos, donde en este año coinciden elecciones presidenciales.

Previó que tras las próximas elecciones estadounidenses habrá un cambio

en la política económica de Estados Unidos, lo que ya causa estragos en la economía fronteriza. “Ahorita la industria manufacturera ha estado deprimida, no ha habido mucho trabajo debido a varios temas, como la turbulencia o incertidumbre económica y política que estamos viviendo tanto en México como en Estados Unidos”, aseveró.

El Gobierno de México ha destacado el ‘nearshoring’, fenómeno en el que las empresas reubican sus inversiones y manufacturas para estar más cerca de sus mercados, como el motor económico del país, al reportar 127 anuncios de futura inversión extranjera por un total de más de 39,000 millones de dólares en lo que va de 2024.

Pero el Bloque Empresarial Fronterizo acusó al Gobierno mexicano de “estar complicando la llegada” de la industria porque los trámites para instalar empresas maquiladoras son “muy complicados y tardados”. Además, señaló la insuficiencia de infraestructura, sobre todo la eléctrica.

“Hay muchas bodegas llenas de productos terminados y para muchas de las empresas que tenemos aquí su principal cliente es Estados Unidos. Sobre el ‘nearshoring’ y las nuevas inversiones dirán misa, pero desde el punto de vista de clientes, comercialización, manufactura y producción, está demasiado lento”, agregó. ■

Fuente: Forbes México

Libro del mes



Derecho Administrativo Laboral

Práctica forense • 2a. edición

FÉLIX G. CONTRERAS ARGUIRÓPULOS

Esta obra, de obligatoria consulta, recientemente se encuentra celebrando la publicación de su segunda edición impresa, lo que demuestra el interés de las personas lectoras y la importancia del estudio de esta obra del derecho laboral mexicano.

El libro de *Derecho Administrativo Laboral* aborda de manera destacada los tópicos más relevantes de esta rama del derecho, la cual se encarga de regular los aspectos administrativos del derecho laboral, y que tiene poco reconocimiento como una rama de estudio independiente.

Además, esta obra guarda una valiosa utilidad práctica, en tanto su compendio de modelos, por ejemplo, de solicitud de empleo, contratos de trabajo, carta renuncia, recibo de finiquito, entre muchos otros. ■



Efeméride laboral



Cada 30 de julio se conmemora el Día Mundial contra la Trata de Personas

La Organización de las Naciones Unidas ha impulsado la conmemoración de este día, con la intención de concientizar a la población sobre la situación de las víctimas del tráfico humano, así como promocionar y proteger sus derechos. En nuestro país, la trata de personas es un delito que consiste en explotar a las víctimas con diversos propósitos, incluidos el trabajo forzoso y la explotación sexual.

La trata de personas con fines de explotación laboral en México se sanciona con penas de prisión y multas. Principalmente, se castigan las prácticas que atentan contra la dignidad de las personas, mediante condiciones peligrosas o insalubres, salario por debajo de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y jornadas laborales por encima de lo permitido por la LFT. ■

T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 24 casos, 3 casos abiertos, incluido el nuevo “Tecnos”, y un panel laboral

Casos abiertos en 2024

Revisión #24. Industrias Tecnos, S.A. de C.V., Morelos [Caso abierto]. El 24 de junio, el gobierno de EE.UU. pidió a México iniciar una revisión a Industrias Tecnos, S.A. de C.V., encargada de la fabricación de municiones, por las alegaciones de su injerencia en asuntos sindicales, principalmente aque-

llas que señalan a la empresa por desalentar la afiliación de trabajadores a un sindicato minoritario y despedir a personas trabajadoras por realizar actividades sindicales.

Revisión #23. Volkswagen, Puebla [Caso abierto]. El 7 de junio, el gobierno de México admitió a trámite la solicitud de revisión a Volkswagen de México, teniendo un plazo de 45 días para informar los resultados de su investigación y conocer si el derecho de asociación y libertad sindical fueron denegados en esta empresa.

Revisión #20. RV Fresh Food, Michoacán [Caso abierto]. El gobierno de México y el de EE. UU. continúan trabajando en la atención de este caso a través de un Plan de Reparación.

Paneles laborales

Revisión #19. Atento Servicios, Hidalgo. Actualmente, el Panel de expertos se encuentra realizando su labor, para determinar una resolución imparcial sobre este caso. Cabe recordar que el gobierno de México dijo tener por concluida esta revisión por encontrar remediadas las afectaciones a los derechos laborales, pero EE.UU. ha insistido en que la remediación se atendió de manera incompleta.



Prisión de hasta 12 años, a empleadores que impongan jornadas de trabajo excesivas

El 7 de junio, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas*. Esta ley, aprobada sin mayor discusión el último día de sesiones de la actual legislatura, se presentó como una reforma para fortalecer la perspectiva de género, derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y el interés superior de la niñez. Sin embargo, esta modificación tiene, entre otros propósitos, el contemplar los tipos penales que sancionarán la trata de personas por explotación laboral a nivel nacional.

¿Qué señala esta reforma respecto a las jornadas laborales excesivas?

La reforma modificó el artículo 21 de la Ley General contra la Trata para sancionar con prisión de 3 a 10 años a quien explote laboralmente a una o más personas mediante la imposición de jornadas laborales por encima de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Asimismo, la prisión aumentará de 4 a 12 años y la multa será de 7 mil a 70 mil días mul-

ta, si este tipo de explotación se comete en contra de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afro-mexicanas.

Si bien esta reforma ha activado diversas alertas, es importante señalar que para su acreditación no sólo se deben imponer jornadas laborales excesivas, sino también configurar otros elementos del tipo penal de trata de personas en su modalidad de explotación laboral, como lo son: obtener, directa o indirectamente, un beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona víctima a prácticas que atenten contra su dignidad.

Otro aspecto importante por considerar es que, conforme a nuestra Constitución, el delito de trata de personas amerita el ordenamiento de prisión preventiva oficiosa.

¿Por qué preocupa la imposición de la prisión preventiva oficiosa?

Conforme a nuestra Constitución, la comisión del delito de trata de personas prevé la posibilidad de imponer prisión preventiva oficiosa en tanto se deslindan responsabi-

lidades penales. Esta medida ha sido cuestionada, porque aplica de manera anticipada la imposición de prisión sin determinar si la persona señalada de cometer el delito es culpable o no.

Caso San Quintín: Un ejemplo de trata de personas

En 2015, se evidenciaron las prácticas de precariedad en las que se encontraban cientos de jornaleros que laboraban en los valles de San Quintín. Entre las prácticas más lesivas, se reportaron la existencia de jornadas laborales extenuantes, rebasando por mucho las 9 horas extras permitidas por la LFT, además de la falta de pago de salarios remuneradores y de estas horas de trabajo extraordinarias. También se reportó la existencia de trabajo infantil y el empleo de personas migrantes y extranjeras mediante coacción y/o engaño.

Esto fue lo más grave y lo que llevó a impulsar reformas para tipificar este tipo de conductas como un delito, es decir, no se trata de un caso de un oficinista trabajando más de 9 horas extras a la semana, sino de personas trabajadoras en condiciones de explotación laboral. ■



Fotos: Ángel Plascencia

Disminuyeron 60% los emplazamientos a huelga en México en lo local



Fuente: Clara Zepeda de La Jornada

[Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local \(ERLAJUL\) 2023 \(inegi.org.mx\)](https://inegi.org.mx)

Las desavenencias reportadas en las relaciones laborales disminuyeron en 2023 respecto a 2022, revelaron datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El INEGI dio a conocer las estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local 2023, en la cual reveló que México registró 1,260 casos de emplazamientos a huelga, 60% menos que en 2022, cuando en ese año se reportaron 3,151.

De los emplazamientos a huelga, 32.7% se originaron en demanda de la revisión de contrato, mientras 21.2% fueron por revisión salarial.

Del total de emplazamientos, 35.9% se solucionó por no cumplir con los requisitos estipulados en la ley, y 34.3% por desistimiento.

En 2023 estallaron cuatro huelgas en la Ciudad de México, Hidalgo, Michoacán y Zacatecas. De éstas, tres fueron solucionadas durante el mismo año.

El INEGI reveló que los conflictos individuales y colectivos de trabajo pasaron de 138,420 a 79,069 de 2022 a 2023, lo que significó una disminución de 42.9%. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis 2a./J. 50/2024 (11a.) Interés legítimo en amparo indirecto. No lo tienen los trabajadores, en lo individual, para impugnar la toma de nota de una directiva sindical.

Tesis VII.2o.T. J/20 L (11a.) Demanda laboral. El Tribunal de trabajo carece de facultades para desecharla y ordenar su archivo cuando considere que la prestación reclamada no es laboral.

Tesis PR.P.T.CN. J/9 L (11a.) Multa en el juicio laboral. Para imponerla se requiere acreditar una conducta notoriamente improcedente y que busque prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución del juicio (artículos 48, párrafo quinto, y 48 bis, fracción i, inciso d), de la Ley Federal del Trabajo).

Tesis VII.2o.T. J/18 L (11a.) Notificación vía electrónica en el juicio laboral. Surte efectos cuando se genera la constancia de la consulta realizada que refleja el aviso de la hora en que se recuperó la determinación judicial correspondiente, esto es, el mismo día.

TESIS AISLADAS

Tesis VII.2o.T.26 L (11a.) Pruebas de la contraparte de la persona quejosa en el juicio laboral. Su indebida recepción no da lugar a la reposición del procedimiento, al ser una violación procesal reclamable en amparo adhesivo (inaplicabilidad de la tesis de jurisprudencia 2a./j. 74/2003).

Tesis (X Región)1o.3 L (11a.) Acción de designación de beneficiarios. Puede promoverla el propio trabajador pensionado mediante un procedimiento paraprocesal.

Tesis XVII.1o.C.T.12 L (11a.) Conciliación prejudicial. No hay obligación de agotarla cuando se reclama la revaluación o ajuste de una pensión por invalidez.

Tesis XVII.3o.C.T.2 L (11a.) Reducción salarial de la persona trabajadora. Corresponde al patrón probar que está justificada.

Tesis XV.1o.2 L (11a.) Conciliación prejudicial. Es innecesario agotarla cuando una mujer que padece cáncer reclama su despido injustificado.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Agenda laboral



1 Reforma constitucional a los Poderes judiciales

El próximo 1º de septiembre, comenzará su discusión, una vez que se instale la nueva legislatura.

2 Sistema Nacional de Cuidados

El 25 de junio de 2024, la Dra. Claudia Sheinbaum, Presidenta electa de México, anunció su intención de crear un Sistema Nacional de Cuidados del cual las mujeres jornaleras y trabajadoras de las maquilas, sean las primeras en apoyar.

Al respecto, se detalló que es vital construir 60 centros de educación inicial en la frontera de México con EE.UU. para atender a los hijos de las mujeres trabajadoras de la maquila.

3 Reformas a la Ley del ISSSTE

El 10 de junio, la Presidenta electa también anunció que impulsará una reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para aumentar el pago de las pensiones de los maestros.