



## México, EE.UU. y el *nearshoring*: elementos clave para el éxito comercial

La entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) quizá sea uno de los primeros indicios del cambio de perspectiva en materia comercial, ya que tres de los países con mayor relevancia comercial en el mundo, apostaron por la reubicación de los centros de producción en un espacio geográfico más cercano.

El *nearshoring* implica trasladar los procesos de producción o servicios a un país más cercano, en este caso, a México, ya que puede ofrecer ventajas competitivas como la reducción de costos de traslados, la disminución de tiempos de entrega y una mejor adaptación cultural en los tramos productivos en los que intervienen los recursos humanos. La situación ventajosa de México no es reciente. Nuestro país tiene una extensa tradición comercial con Estados Unidos y Canadá que data de hace más de 30 años, sin embargo, los aspectos que antes le sumaban atractivo para la inversión como la precarización laboral, ahora deben ajustarse a las nuevas realidades y necesidades regionales.

México cuenta con el beneficio de la cercanía geográfica con Estados Unidos y Canadá y una fuerza laboral capacitada que, a pesar de que aumentaron sus costos por concepto de salarios y prestaciones laborales en los últimos años, estos siguen siendo bajos respecto de los que reciben las y los trabajadores estadounidenses o canadienses, derivado de los compromisos laborales asumidos por México. Precisamente, uno de los elementos clave para el éxito comercial del *nearshoring* será el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en el T-MEC.

### Compromisos laborales, T-MEC

El T-MEC es un instrumento comercial novedoso porque estableció un conjunto de compromisos en materia laboral, con el fin de asegurar que las personas trabajadoras de los países parte, en la medida de lo posible, tengan condiciones laborales equitativas. Además, se busca evitar que

la mano de obra precarizada se convierta en una ventaja comercial.

En el marco del T-MEC, el Capítulo 23 Laboral y el Anexo 23-A, señalan el compromiso de adoptar y mantener en la legislación doméstica el respeto y protección de la libertad de asociación y la negociación colectiva. En consecuencia, México impulsó la aprobación e implementación de la reforma laboral de 2019, misma que incluyó la creación de nuevos procedimientos jurídicos e instituciones laborales que aseguran la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, México se encuentra sujeto a la aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, en el cual se somete a revisión a las empresas que presumiblemente denegaron los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, bajo la aplicación de sanciones comerciales en el caso de que estas no remedien las afectaciones o daños causados.

### Costos laborales

Otro de los elementos clave a considerar, es el incremento de los costos laborales en México. Por ejemplo, aquellos relacionados con el aumento salarial anunciado por las nuevas autoridades federales. Cabe recordar que uno de los compromisos que asumió la presidenta electa de México fue subir el salario mínimo a 2.5 veces el valor actual de la canasta básica y el cual parece se confirmará en breve, debido a que la reforma constitucional sobre salario mínimo ya se aprobó en comisiones. Asimismo, será importante conocer si se considerará una tasa salarial diferenciada para la zona fronteriza norte, región que se estima puede verse favorecida por los efectos del *nearshoring*.

Los costos laborales también podrían incrementarse si la propuesta de reforma para reducir la jornada laboral a 40 horas a la semana se aprueba, lo que implicaría un mayor gasto destinado al pago de horas extras o bien, a la

contratación de nuevo personal. Sin embargo, la Dra. Claudia Sheinbaum ha planteado que esta medida requiere del consenso de todos los sectores involucrados, lo cual es un indicativo que no será aprobada en el corto plazo.

### Gobierno y *nearshoring*

Si bien el nuevo gobierno aún no ha iniciado sus actividades de manera oficial, ya se dieron a conocer algunos avances de las políticas y/o medidas que se adoptarán para impulsar el *nearshoring* en México. Uno de los primeros pasos, será la designación de un equipo de funcionarios públicos expertos en la materia, con perfiles que generan confianza en el sector empresarial e inversionista. Las designaciones ya realizadas del titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Ramírez de la O.), del titular de la Secretaría de Economía (Marcelo Ebrard) y de la titular del Consejo Asesor Empresarial (Altagracia Gómez), han sido consideradas por la opinión pública como favorables a los objetivos que se persiguen en esta materia.

Entre los aspectos que se han anticipado de la nueva agenda de *nearshoring*, se encuentra la adopción de 5 principios guía a considerar en las inversiones:

- 1 Inclusión.** Que el fenómeno de la relocalización ayude a reducir las brechas en la desigualdad social. Para ello se buscará incluir a jóvenes, mujeres, micro y pequeñas empresas, y a la región sur-sureste de México.
- 2 Innovación.** Para evitar que la ventaja competitiva de México siga siendo los salarios bajos, se deben reducir los costos de la logística, energía y otros procesos de la cadena de suministro, además de invertir en tecnología e innovación.
- 3 Digitalización.** Con la reducción presupuestaria a la estructura gubernamental, el gobierno vio reducida su capacidad de gestión, por lo que se requiere impulsar el proceso de digitalización.
- 4 Sostenibilidad.** Se impulsará una política industrial que incentive prácticas en torno a la resolución de los grandes problemas sociales de México.
- 5 Vocaciones regionales.** Se buscará impulsar la activación de 10 corredores industriales y 22 polos de desarrollo de bienestar. ■

Fuentes: El Financiero Bloomberg - Ilustración: La Razón

### Si tiene éxito el *nearshoring* en México:

- La inversión extranjera alcanzaría los 60 mil millones de dólares; 4% del PIB.
- La producción manufacturera incrementaría en 2.4% el crecimiento económico nacional.
- Los estados del centro y norte del país estarían más preparados para atraer las mayores inversiones. Aguascalientes, Nuevo León y Coahuila presentan las condiciones más favorables para impulsar el *nearshoring*.
- Se generarían más de 1.1 millones de empleos y mejorarían los salarios.
- Las exportaciones aumentarían hasta en \$50 mil millones de dólares adicionales anualmente.
- Uno de los riesgos posibles para su sostenibilidad está relacionado con la afectación al estado de derecho.

Fuente: Deloitte, 2023

## T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 25 casos en total, 4 casos abiertos y uno de ellos con un panel laboral activo.

## Casos abiertos en 2024

**Revisión #25. Impro Industrias México S. de R.L. de C.V., San Luis Potosí [Caso abierto].** El 25 de julio, el gobierno de EE.UU. solicitó a México revisar si a las personas trabajadoras de Impro Industrias México se les despidió por realizar actividades sindicales y se les interrogó o intimidó por los mismos motivos. También se ocupa del incumplimiento del

sindicato titular respecto a los requisitos legales en la revisión del contrato colectivo de trabajo.

**Revisión #24. Industrias Tecnos, S.A. de C.V., Morelos [Caso abierto].** El 8 de julio, el gobierno México aceptó realizar una revisión a Industrias Tecnos, S.A. de C.V., encargada de la fabricación de municiones, para determinar si existe una denegación a los derechos de asociación y negociación colectiva.

**Revisión #23. Volkswagen, Puebla [Caso abierto].** El 25 de julio, el gobierno de EE.UU. y México acordaron un Plan de Reparación después de determinar que se denegaron los derechos de asociación y negociación colectiva en Volkswagen

de México. La fecha límite acordada para que se lleven a cabo todas las acciones de reparación es el 9 de agosto de 2024, o al momento en que se realice la reinstalación de las personas trabajadoras. Entre las medidas de reparación se encuentran: reinstalación de personas trabajadoras; pago de salarios y beneficios atrasados; capacitación sobre derechos laborales y mantener medios de denuncia.

## 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. ■



## A 5 años de la Reforma Laboral: mujeres lideran el 14% de los sindicatos en México

A cinco años de la reforma laboral, hasta el momento son 460 mujeres las que lideran un sindicato, esto es 14% del total de organizaciones.

Las mujeres dirigen el 14% de los sindicatos en el país, una cifra que si bien habla de avances, aún tiene camino por recorrer para lograr la proporcionalidad de género en estas organizaciones, advirtieron los funcionarios y lideresas sindicales en el primer aniversario del Observatorio para la Igualdad Sustantiva de los Sindicatos (OISS).

En el evento estuvo presente Alfredo Domínguez Marrufo, director general del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), quien aportó algunos datos sobre cómo se posicionan las mujeres dentro del mundo sindical.

Señaló que, a cinco años de la reforma laboral, hasta el momento son 460 mujeres las que lideran un sindicato, esto es el 14% del total de organizaciones.

Detalló que, del 2020 a la fecha, el Centro ha otorgado 3,400 tomas de nota donde han participado 1 millón 700,000 trabajadores. De este total 12,500 son mujeres que ocupan una cartera en los

sindicatos y, de ellas, 460 son secretarías generales, la máxima cartera dentro de las organizaciones.

Domínguez Marrufo aseguró que el Centro que dirige no otorga tomas de nota a los sindicatos que incumplen con la representación proporcional de género, lo que incluso ha motivado que se repitan votaciones que no cumplen con la inclusión de mujeres de manera proporcional.

**“Muchos sindicatos tienen a las mujeres como suplentes, de esa manera quieren darle la vuelta a la ley. El Centro Federal no ha otorgado una sola toma de nota donde no se cumpla la representación proporcional de género”,** destacó.

En ese sentido, resaltó que es muy probable que este año se llegue a las 500 Tomas de Nota en donde una mujer es quien lidere el sindicato.

Por su parte, Inés González, coordinadora de la Red de Mujeres Sindicalistas, afirmó que las mujeres no dividen a los sindicatos, sino que los fortalecen.

Aseguró que es bueno hablar de proporcionalidad, pero se debe llegar a la paridad de género en estas organizaciones.

“No solamente es un tema de cumplir la ley, se trata de transformar a los sindicatos con mujeres. No concebimos una sociedad sin sindicatos, no concebimos a sindicatos sin mujeres”, señaló en la inauguración del evento.

Recalcó que las mujeres no solo quieren ocupar puestos como las secretarías de género, sino que quiere ocupar puestos que tengan poder de decisión.

En un panel posterior, Leslie Berenice Baeza, representante de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM), señaló que las mujeres necesitan capacitación para conocer los mecanismos que existen para hacer valer la proporcionalidad de género.

A su vez, la senadora Martha Lucía Micher, consideró que son preocupantes las cifras sobre la participación de las mujeres en el ámbito sindical y dijo que se siguen cumpliendo cuotas de género, pero no existe aún la paridad.

Asimismo, señaló que “es una falacia” que las mujeres no quieran ser dirigentes dentro de estas organizaciones.

“Salgamos de esas carteras que siempre nos tocan y vayamos a la de finanzas... Los dirigentes no nacieron dirigentes, se hicieron, por eso tenemos que estar ahí. Para garantizar la libertad sindical de las mujeres no basta con que haya más en la organización, es necesario su presencia en la toma de decisiones”, afirmó.

En el evento estuvo presente Elizabeht Prosser, Oficial de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Además de Gabriela Zambrano, Jueza de Distrito especializada en materia de trabajo del Tribunal Laboral de Asuntos Colectivos. ■

## Pluma invitada



## ROGELIA GÓMEZ VARGAS

Apasionada del derecho del trabajo. Licenciada en derecho y especialista en derecho del trabajo. Maestra en derecho laboral, Doctora en ciencias políticas y Doctora en derecho laboral. Docente, conferencista, coautora de las obras colectivas “*Visiones del Nuevo Derecho del Trabajo*”, “*Los derechos fundamentales laborales*” y “*Derecho del trabajo. Panorama actual y nuevas realidades, y articulista en revistas digitales*”. Jueza laboral en reserva del Poder Judicial de la Ciudad de México.

## Implicaciones del principio de realidad en el proceso laboral

¿Qué es la primacía de la realidad?, conforme al principio de realidad, ¿cuál es la obligación de la persona juzgadora al momento de resolver el conflicto a su postestad?, ¿qué alcances tiene el principio de realidad?, estos cuestionamientos, entre otras interrogantes, responden las implicaciones del principio de realidad en el proceso del derecho del trabajo.

A partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada el primero de mayo del año 2019, encontramos en el artículo 685 la inclusión del principio de realidad, imponiendo la obligación a la persona juzgadora de atenderlo sobre los elementos formales que contradigan esa realidad. Lo anterior tiene su origen en el numeral 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que mandata que las autoridades deben privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

Ahora bien, iniciemos explicando que se entiende por realidad en el contexto de un conflicto de trabajo, esto es, la realidad es lo que exponen las partes (actora – demandada), en los hechos en los que sustenten el reclamo de sus pretensiones y la demostración de sus excepciones; la realidad se basa

en la veracidad de los hechos en los que se desarrolló la relación laboral, sobre lo que las partes o las apariencias determinen, lo cual debe privilegiarse sobre los formalismos procedimentales entendiendo a estos, como las formas que la ley establece que deben observarse en la celebración de los actos procesales dentro del proceso.

El atender la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, faculta a la persona juzgadora para privilegiar el principio de mayor beneficio, lo que fortalece el objetivo del derecho procesal del trabajo, la justicia social.

Los principios de realidad y de mayor beneficio van concatenados y de la mano –sin que sean novedosos para el derecho del trabajo–, sin embargo, hoy se potencializan con el principio de inmediación del juzgador, con la presencia de un juez o jueza que conoce los hechos, que participa en el desahogo de los elementos de convicción y que conforme a ello, emite un fallo, una decisión legitimada para las partes, en virtud de que la persona que depuró el procedimiento y desahogó las pruebas, indagó y buscó la verdad que las partes le plantearon, al resolver el juicio.

Dicha facultad debe ser vista a la luz del artículo 17 Constitucional, que en su párrafo tercero dispone:

*“... Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales...”*

En ese tenor, el principio de realidad y la búsqueda de la verdad en los conflictos de trabajo, tiene fronteras, estos límites son el debido proceso y la igualdad entre de las partes. Entendiéndose como debido proceso, el derecho de los individuos a ser escuchados en el proceso en que se juzga su conducta, con oportunidades razonables para la exposición y prueba de sus derechos y que puede traducirse como el respeto a las “formalidades esenciales del procedimiento”, esto es, las que consisten en la notificación del inicio del procedimiento y de sus consecuencias; la oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas; la oportunidad de formular alegatos, y la certeza de que el litigio será decidido con una resolución que dirima las cuestiones debatidas.

Así, la igualdad procesal, es el trato que merecen las partes durante el proceso, esto es, mismas oportunidades para exponer sus pretensiones y excepciones, para probar los hechos en que las fundamenten y para expresar sus respectivos alegatos.

Tal y como se ha mencionado, esta obligación de privilegiar la realidad sobre los formalismos, no es novedosa para el derecho del trabajo, es decir, no surge a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, se estableció con anterioridad, como un principio en la emisión de los laudos y sentencias, en el artículo 841, que establece que la decisión que ponga fin al

procedimiento se emite a verdad sabida, buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia sin sujetarse a formalismos sobre la estimación de las pruebas, con lo que, se privilegia la realidad del contexto en el que se dio el conflicto de trabajo, mediante la libre valoración de las pruebas, en la que el juzgador podría dar un peso mayor o no al resultado del desahogo de las pruebas; en virtud de que la buena fe implica la obligación de apartarse de resultados formalistas, cuando es evidente el abuso procesal de alguna de las partes.

En ese orden de ideas, el principio de realidad previsto en el proceso laboral mexicano es aplicable a ambas partes y no privativo de la persona trabajadora, ya que la obligación de juzgar bajo este principio no vulnera los derechos procesales de las partes; entonces, para lograrlo es indispensable que en los hechos (demanda y contestación) se exponga lo que aconteció y que dio origen al hecho generador del conflicto, y no se adecuen los hechos a una verdad que no es la material.

Finalmente, la transformación del derecho del trabajo trae consigo un cambio radical, no solo en la forma de entenderlo, sino en la forma de plantearlo, debemos dejar de lado los hechos que de manera habitual se exponían en el procedimiento tradicional, que aún se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, démosle al juzgador la posibilidad de resolver conforme a la realidad, para obtener un mayor beneficio a la parte que se representa. ■

## Efeméride laboral



### 1 al 7 de agosto Semana Mundial de la Lactancia Materna

Desde 1992, la Asamblea Mundial de la Salud órgano que forma parte de la Organización Mundial de la Salud impulsó la iniciativa de establecer una fecha conmemorativa en torno a la lactancia materna, con la intención de concientizar, romper estigmas y asegurar el respeto y protección de los derechos de las mujeres lactantes. Por esta razón, del 1 al 7 de agosto se impulsan acciones coordinadas por organizaciones privadas, gobiernos y la sociedad civil para abonar a esta importante causa.

En 2024, con el lema *Cerrar la brecha: apoyo a la lactancia materna para todos*, se busca concientizar sobre las formas en que las familias, la sociedad, las comunidades y las personas trabajadoras pueden apoyar a las mujeres lactantes.

En México, las mujeres trabajadoras tienen derechos reconocidos por la Constitución relacionados con el ejercicio de su maternidad y la lactancia. ■



## Contratos Ley 2.0, reivindicación de la negociación por industria

México cuenta con una regulación única en materia de negociación colectiva sectorial, la cual busca asegurar mejores salarios, prestaciones laborales y protecciones contra los impactos del mercado a favor de las personas trabajadoras que laboran en alguna de las industrias consideradas en los Contratos Ley.

El Contrato Ley resguarda los derechos de las personas trabajadoras mediante el establecimiento de condiciones laborales uniformes, es decir, que son aplicables a todas las empresas del mismo ramo o sector económico y/o industrial, ya sea a nivel nacional o en ciertas entidades federativas y tiene efectos de ley, lo que hace que su cobertura tenga más impacto y que su observancia no se presste a la buena voluntad de las partes.

En México, durante sus primeros años de vigencia, el Contrato Ley fue utilizado como una importante herramienta para evitar injusticias sociales, inclusive fue considerado por algunos autores como un *acto de derecho social*. Sin embargo, debido al avance de las políticas de libre mercado, el Contrato Ley no caminó a la par y se mantuvo con un número acotado de ramas industriales. Actualmente, sólo se cuenta con Contratos Ley que regulan las industrias Textil, Hulera, Azucarera y de Radio y Televisión.

El Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados recientemente ha reactivado la discusión pública en torno a la necesidad de renegociar o realizar revisiones al último de los acuerdos llevados por los sectores patronal, obrero y gubernamental. Los beneficios que lograron las personas trabajadoras de Goodyear, San Luis

Potosí, han motivado a otros trabajadores a buscar que se reconozca la aplicación del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados en sus centros de trabajo.

Dicho Contrato Ley no ha sido revisado desde 2017, contrario a sus homólogos que fueron revisados en 2023 y 2024 con incrementos salariales y mejoras en las prestaciones. Por ejemplo, el recientemente aprobado Contrato Ley de la Industria Textil (*Seda y Fibras Sintéticas*) establece que el salario mínimo para la industria sea de 280 pesos diarios, es decir, 31.07 pesos más que el salario mínimo general. También establece un incremento salarial de 6.25% y un 0.5% al Fondo de Ahorro, lo que hace que este último sea del 1.5%.

En el caso del Contrato Ley de la industria Azucarera, se acordó un incremento salarial y a prestaciones del 5.5%, así como un incremento al salario por única ocasión del 2%. En la rama de Radio y Televisión se esperan nuevas revisiones en tanto la vigencia del último convenio de revisión concluyó en enero de 2024.

Con estos avances y retos, los Contratos Ley viven una etapa 2.0 o de renovación. Pese a las circunstancias que les dieron vida en el siglo XIX, su naturaleza jurídica podría ofrecer un atractivo para las necesidades comerciales actuales, las cuales buscan no sólo un intercambio efectivo sino también protecciones a los derechos laborales.

México tiene mucho que aprender de España y Francia, países que tienen un avance importante en negociación colectiva sectorial o por industria, en el cual se han identificado mejores beneficios tanto para el sector obrero como para el patronal. ■

### Libro del mes



## Colección: Primer encuentro de personas operadoras jurídicas del Nuevo Sistema de Justicia Laboral

AUTORES VARIOS

El Consejo de la Judicatura Federal y la Escuela Federal de Formación Judicial compilaron los esfuerzos que enriquecieron el *Primer encuentro de personas operadoras jurídicas del Nuevo Sistema de Justicia Laboral*, el cual se realizó el 12 y 13 de mayo de 2022. Resultado de este ejercicio, se publicaron 6 volúmenes temáticos que ordenan y dan sustento a toda esa memoria viva resultado de las discusiones realizadas por las personas operadoras del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Las 6 publicaciones exponen las temáticas de: Amparo y justicia laboral; Conciliación laboral; Derecho colectivo del trabajo; Derecho procesal laboral; Derechos humanos laborales y perspectiva de género e Implementación de la reforma en materia de justicia laboral.

Estos materiales son de libre acceso al público y se pueden consultar en: <https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/pages/Editoriales.htm>



# INEGI informa sobre el éxito de la Reforma Laboral

En el mes de junio, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicó los resultados de las Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local 2023, en las que se da información sobre las desavenencias de las relaciones laborales.

Entre los datos más relevantes, se encuentra que, durante el 2023, se firmaron 402 mil 194 convenios de conciliación prejudiciales, es decir, un 12.8% más que en 2022. Asimismo, se registraron 79 mil 069 conflictos de trabajo (individuales y colectivos), lo que representó un descenso del 42.9% respecto a 2022.

Lo anterior da cuenta del éxito de la conciliación laboral y de la reducción de

conflictos que se judicializan. Esto último es vital para asegurar que no se sature la carga de trabajo de los Tribunales laborales y se vea comprometido el acceso a la justicia y la calidad en la resolución de los conflictos laborales.

El INEGI señala que, para la integración de estos datos estadísticos, tomó en cuenta información de 179 Juntas de Conciliación Laboral, 104 Centros de Conciliación Locales y 151 Tribunales Laborales Locales.

Otro de los datos que se reportan, es el tipo de arreglo más frecuente en los convenios de conciliación prejudiciales: destacan el retiro voluntario (41.3%) y la indemnización (35.0%). Las entidades federativas con el mayor número

de casos fueron: Nuevo León (10.6%), Sonora (10.5%), Coahuila de Zaragoza (8.8%), Ciudad de México (8.6%), Guanajuato (7.6%) y Jalisco (7.2%).

Respecto a los conflictos laborales iniciados en sede judicial, el 99.8% (78 943) fueron conflictos individuales de trabajo y 0.2% (126), colectivos. De los conflictos individuales de trabajo, 62.3% tuvo como motivo la demanda por despido injustificado. En cuanto a los conflictos colectivos, el 33.6% tuvo como motivo la disputa por la titularidad del contrato colectivo.

Por último, el INEGI informó que en 2023 se solucionaron 116 mil 626 conflictos de trabajo. En cuanto a conflictos de trabajo individuales, el 33.6% se solucionó por convenio; el 21.8 % por desistimiento; el 15.9% por caducidad, y el 15.2% por sentencia y laudo. De los conflictos de trabajo colectivos, el 31.4% se resolvió por desistimiento y el 23.5% por sentencia y laudo. ■

## Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

### JURISPRUDENCIAS

**Tesis PR.P.T.CS. J/7 L (11a.) Competencia por razón de vía y fuero.** Corresponde a un Tribunal laboral de asuntos colectivos del fuero local conocer la demanda promovida por una persona agremiada a un sindicato nacional en la que reclama la nulidad de la suspensión de sus derechos sindicales.

**Tesis 2a./J. 149/2019 (10a.) Conflictos individuales de seguridad social.** Conforme a las fracciones VI y VII del artículo 899-C de la Ley Federal del Trabajo, el "último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro" es aquel que recibió el asegurado en el cuatrimestre previo a la presentación de la demanda.

**Tesis PR.P.T.CS. J/8 L (11a.) Aportaciones de "cesantía en edad avanzada y vejez".** Las personas mayores de 25 años, descendientes de una persona trabajadora fallecida que las solicitan, deben exhibir con su demanda la constancia de otorgamiento o negativa de pensión expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

### TESIS AISLADAS

**Tesis I.2o.T.20 L (11a.) Acoso sexual durante la toma de fotografías en eventos festivos dentro de los centros de trabajo.** La autoridad laboral debe abstenerse de valorar la prueba documental fotográfica bajo apreciaciones subjetivas, sesgadas por estereotipos y especulaciones basadas en el género.

**Tesis I.2o.T.21 L (11a.) Acoso sexual en los centros de trabajo.** En el juicio laboral en que se analice el despido derivado de esa conducta, debe otorgarse a la víctima la oportunidad de aportar las pruebas que estime pertinentes para sostener su denuncia inicial, aun cuando no sea parte procesal.

**Tesis I.2o.T.18 L (11a.) Acoso sexual en los centros de trabajo.** Los procesos jurisdiccionales que involucren esa conducta deben juzgarse con perspectiva de género y garantizar la participación efectiva de la presunta víctima, aun cuando no sea parte procesal.

**Tesis XXI.2o.C.T.38 L (11a.) Amparo indirecto en materia laboral.** Procede contra la negativa de expedir la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial.

**Tesis VII.1o.T.12 L (11a.) Despido de una madre trabajadora.** La causa de rescisión por más de 3 faltas en un periodo de 30 días, con motivo de los cuidados que brindó a su hijo menor de edad, debe juzgarse bajo los derechos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, con un estándar de prueba indiciaria.

## Agenda laboral



### Se aprueban 3 reformas al artículo 123 constitucional

El 1 de agosto, la Comisión de Puntos Constitucionales de la Cámara de Diputados aprobó diversas propuestas de reforma a la Constitución, las cuales fueron presentadas el pasado 5 de febrero por el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador.

#### 1 Pensiones

Se aprobó la reforma para determinar que, en el caso de las personas trabajadoras con derecho a una pensión, esta sea igual al promedio del salario del último año de cotización.

#### 2 Salario mínimo

Se aprobó la reforma para establecer que la fijación anual de los salarios mínimos generales o profesionales, o la revisión de estos, nunca esté por debajo de la inflación observadas durante el periodo de su vigencia.

#### 3 Vivienda

Se aprobó la reforma para que las personas trabajadoras puedan adquirir o arrendar vivienda, desde un enfoque social y que permita obtener acceso a crédito barato.



**PARTNERS *of the* AMERICAS**  
Connect • Serve • Change Lives



Sensibilización sobre  
la Reforma Laboral  
en México

**SÍGUENOS EN NUESTROS  
MEDIOS DIGITALES Y  
#PASALAVOZ**



/VozLaboralMx



/Voz-Laboral



@VozLaboralMX



@VozLaboral



vozlaboral.mx

**DESCARGA LAS EDICIONES  
ANTERIORES DE NUESTRO  
NEWSLETTER**

