



Balance sexenal y nueva política laboral

El 1° de octubre de 2024, en el Palacio de San Lázaro, Claudia Sheinbaum tomó posesión y protestó el cargo de presidenta constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. En la ceremonia protocolaria mencionó que, *el 2 de junio de este año, el pueblo de México, de forma democrática y pacífica, dijo fuerte y claro: es tiempo de transformación y es tiempo de mujeres.*

Así, con el fin del sexenio de Andrés Manuel López Obrador, es importante realizar un balance de los logros y retos pendientes que dejó el expresidente y de lo que le espera a la nueva presidenta de México en los próximos seis años en materia laboral.

Política laboral en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador 2018 - 2024

El balance laboral sexenal es uno de los rubros que reporta más resultados satisfactorios respecto al total de temas a cargo del gobierno federal en dicho periodo, ya que en esa administración se acordó e implementó la Reforma Laboral de 2019 y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y a partir de ello, se adoptaron diversas medidas que contribuyeron a la consolidación de una nueva política laboral centrada en los derechos humanos.

► Reforma Laboral de 2019:

Como ya se mencionó, en el anterior sexenio tuvo lugar la implementación de la Reforma Laboral, a partir de la cual se creó al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha autoridad laboral es la encargada de registrar a nivel nacional a todos los sindicatos y contratos colectivos de trabajo. Además, se encarga de facilitar la conciliación laboral prejudicial.

Esta reforma también incluyó la creación de tribunales laborales y la impartición de justicia en asuntos laborales en un tiempo más ágil, así como el fortalecimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

► Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC):

El 1° de julio de 2020, entró en vigor el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. En el marco de este Tratado comercial, México acordó la inclusión del Capítulo 23 Laboral en el que se establecieron diversos compromisos para fortalecer la legislación laboral nacional.

De igual manera, México se comprometió a cumplir lo establecido en el Anexo 23-A que, entre otros temas, hace referencia a la necesidad de proteger los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Asimismo, a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) se ha contribuido a que las empresas mexicanas reparen o atiendan la afectación de los derechos laborales colectivos de manera pronta y efectiva.

► Reforma en contra de la subcontratación laboral:

En 2021, esta reforma prohibió la subcontratación de personal en las actividades esenciales de las empresas y en su actividad económica preponderante, pero la permitió en obras especializadas. Además, obligó a que las empresas que reciben los servicios especializados respondan frente a las personas trabajadoras en caso de incumplimiento laboral.

También, para evitar simulación y defraudación fiscal, se homologaron los criterios del Código Fiscal, de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la del Impuesto al Valor Agregado con la Ley Federal del Trabajo, y se endurecieron las sanciones en caso de incumplimiento.

Esta reforma es muy valiosa porque evita la simulación y/o evasión de responsabilidades laborales por parte de los patrones y protege a las personas trabajadoras de las irregularidades en la contratación.

► Salario Mínimo y Empleo:

Al cierre del sexenio 2018-2024, el gobierno federal logró incrementar el salario mínimo general con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. En la Zona Fronteriza Norte el salario mínimo se incrementó en un 325% y en el resto del país un 182%. Los salarios mínimos profesionales tuvieron un incremento de 20% o más.

Este logro fue significativo, sobre todo, porque existía la idea de que el incremento salarial podría traer un efecto adverso para la inflación, por lo que durante años no se registraron incrementos salariales. Sin embargo, esta medida no sólo no reportó afectaciones económicas, sino que provocó que el número de personas en situación de pobreza se redujera en un 23.7%.

Política laboral de Claudia Sheinbaum 2024 – 2030

La presidenta de México recién ha asumido su cargo, pero ya ha señalado algunos de los temas en materia laboral que serán de importancia para su gobierno.

Unos de los temas que dan muestras sobre su política laboral, es la reforma constitucional en materia de salarios. Dicha propuesta fue presentada por el presidente saliente, pero la misma ha sido aprobada por la nueva legislatura del Congreso de la Unión y está a la espera de su aprobación por parte del Senado de la República. Esta reforma propone reconocer que, la fijación anual de los salarios mínimos generales o profesionales nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia.

De igual manera, durante su discurso en el Zócalo capitalino expresó un plan con 100 compromisos entre los que destacan:

- ✓ A cada mujer del país se le entregará una cartilla de derechos (incluidos los laborales).
- ✓ Con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el DIF se iniciará el Sistema Nacional de Cuidados.
- ✓ Se creará la primera Secretaría de la Mujer y paquete reformas en materia de género (incluye temas laborales).
- ✓ Seguirá el aumento del salario mínimo. Incluyendo el incremento al salario a maestros, médicos, soldados y elementos de la Guardia Nacional.
- ✓ Reforma constitucional para mejorar las pensiones.
- ✓ Obligatorio de la seguridad social para los trabajadores repartidores de aplicaciones.
- ✓ Alcanzar paulatinamente la semana de 40 horas laborales.
- ✓ Seguridad social para los jornaleros agrícolas y personas artistas.
- ✓ Formar el Consejo Nacional para el Desarrollo Regional y la Relocalización. ■

Pluma invitada



LETICIA BONIFAZ ALFONZO

Abogada y doctora en Derecho con mención honorífica por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Entre 2000 y 2004 fungió como directora de la Escuela Judicial del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Posteriormente, de 2006 a 2012, se desempeñó como Consejera Jurídica y de Servicios Legales del gobierno del entonces Distrito Federal, donde impulsó avances significativos en derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y en la promoción de los derechos de la población LGBTQ+. Del 2012 al 2014 fue directora de la División de Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE) y, de 2015 a 2018, fue directora general de Promoción, Estudio y Desarrollo de los Derechos Humanos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En 2020, fue propuesta por el gobierno de México para formar parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de la ONU, donde ha fungido como relatora para varios países de América Latina, emitiendo observaciones sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres.

LA CEDAW y la protección de los derechos laborales

La lucha por los derechos laborales se inició en el siglo XIX. Hombres y mujeres exigían dar fin a la explotación en las fábricas, a las jornadas de trabajo extenuantes, a los trabajos insalubres, los riesgos y a las condiciones desfavorables en general. Las mujeres comenzaron a poner sobre la mesa los temas que les afectaban particularmente. Condiciones durante el embarazo y el puerperio, el cuidado de las hijas e hijos y las brechas salariales. Hubo mujeres que se convirtieron en emblema de lucha como Flora Tristán, Clara Zetkin, y Alexandra Kollontai.

La lucha feminista de finales del siglo XIX y principios del siglo XX en temas de trabajo acabó recogida en el Tratado de Versalles por la presión que ejercieron las mujeres interaliadas. Algunas de ellas se convirtieron en las primeras multilateralistas.

Después de terminada la primera guerra mundial, existen dos cuestiones clave para la

garantía de los derechos de las mujeres. Se trata del nacimiento de la Sociedad de Naciones, antecedente de la ONU y de la OIT, el organismo centenario que ha sido un gran espacio para la defensa de los derechos laborales. De ahí se han derivado casi un centenar de convenios sobre distintas materias, los últimos sobre trabajadoras del hogar (189) y el 190 sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

La OIT continuó trabajando a pesar de las interrupciones causadas por la Segunda Guerra Mundial. La Sociedad de Naciones se transformó en la ONU cuya guía ha sido la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su seno han nacido nuevos órganos de Tratados. Para los derechos de las mujeres fue fundamental la Conferencia mundial sobre la mujer celebrada en México en 1975 y como consecuencia de ella la Convención de la CEDAW de 1979.

En esta Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se establecieron reglas básicas para que se den acciones afirmativas a favor de las mujeres y se crearon mecanismos para su adelanto, se ponen reglas para evitar prácticas nocivas, se habla de la importancia de la presencia de mujeres en espacios de decisión y en particular hay un artículo 11 que habla de las cuestiones laborales a fin de asegurar que haya condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y las mismas oportunidades. También se debe impedir discriminación en el empleo por razones de matrimonio o maternidad.

Los Estados que han suscrito la CEDAW se someten periódicamente a exámenes que incluyen la situación laboral de las mujeres. Así se tiene un referente puntual de los avances o retrocesos. Las recomendaciones de la CEDAW son clave para las políticas públicas en materia laboral en cada uno de los países del mundo. Es importante conocer el trabajo que realiza el Comité que se encarga de la aplicación de la CEDAW y de las recomendaciones que emite para la garantía de los derechos laborales de las mujeres porque ahí se tiene la guía clara de los caminos a seguir en este ámbito.

El Comité CEDAW emitió la Recomendación General (RG) número 13 en 1989 para que se garantizara igual remuneración por trabajo de igual valor y para que se adoptaran sistemas de evaluación del trabajo sobre criterios neutrales en cuanto al sexo. La RG número 16 de 1991 puso el foco en mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas. La RG 17 del mismo año fue sobre medición y cuantificación de trabajo no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el PIB y la RG 26 de 2008 fue sobre trabajadoras migratorias y en cada periodo de sesiones se revisa la situación puntual de cada país.

Este órgano de las Naciones Unidas debe ser visto como un conducto para lograr que las violaciones a los derechos de las mujeres en materia laboral se conozcan y se obtengan posiciones claras para resarcir daños y corregir situaciones de desigualdad, discriminación o violencia contra las mujeres. ■

Libro del mes



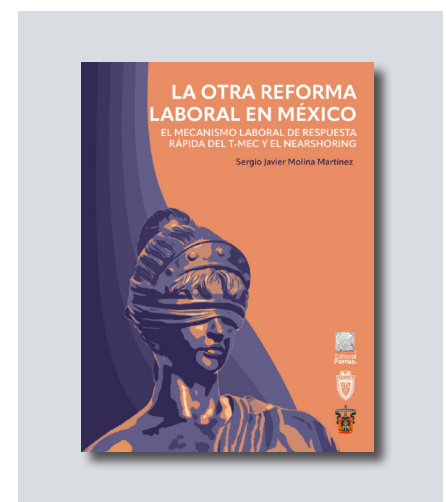
La otra reforma laboral en México: el mecanismo laboral de respuesta rápida del T-MEC y el nearshoring

SERGIO JAVIER MOLINA MARTÍNEZ

Se trata de la obra más reciente del magistrado Sergio Molina, en la que se destacan las nuevas condiciones laborales que exigen el comercio exterior y el *nearshoring* en nuestro país. Para tal cuestión, aborda los antecedentes que dieron lugar a la reforma constitucional de 2017 y 2019 en materia laboral.

También da a conocer los detalles sociales y políticos de la aprobación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), incluyendo su protocolo modificatorio. En consecuencia, aborda lo relacionado al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas y su aplicación en distintos centros de trabajo.

La obra no sólo proporciona un marco teórico sólido, sino que también invita a la reflexión sobre el camino a seguir en un contexto donde la justicia laboral y la competitividad son más importantes que nunca. Un libro que, sin duda, contribuirá al debate sobre el futuro del trabajo en México en la era del T-MEC y la globalización. ■



T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 28 casos en total: 5 casos abiertos y, uno de ellos, con un panel laboral activo. ¡Te invitamos a explorar el nuevo Mapa Interactivo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida! Este recurso innovador te permitirá visualizar los casos y las acciones llevadas a cabo en el marco del T-MEC para garantizar el respeto a los derechos laborales en México. Con solo unos clics podrás conocer los avances y desafíos en diferentes estados así como estar al tanto de cómo se están protegiendo los derechos de las personas trabajadoras.

Descúbrelo ahora:

vozlaboral.mx/mapa/



Casos abiertos en 2024

Revisión #28. Bader de México S. en C. por A. de C.V., Guanajuato [Caso abierto]. El 16 de septiembre, el gobierno de EE.UU. solicitó a México revisar si a los trabajadores de Bader de México se les denegó el derecho de libertad sindical y negociación colectiva debido a que la empresa creó una comisión laboral controlada por ella misma y se despidió a personas trabajadoras a causa de su actividad sindical. Además, se solicitó revisar otras acciones coercitivas como acoso, vigilancia e intimidación de las personas trabajadoras por parte de la empresa. El 24 de septiembre, el gobierno de México admitió a trámite dicha solicitud de revisión.

Revisión #27. Minera Camino Rojo S.A. de C.V., Mazapil, Zacatecas [Caso abierto]. El 25 de agosto, el gobierno de EE.UU. solicitó a México realizar una revisión en la mina Camino Rojo, debido a que se sospecha que los trabajadores están siendo privados de su derecho de libertad sindical. Se alega que tanto el empleador como el sindicato Frente Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) han puesto trabas a los esfuerzos de las personas trabajadoras para apoyar o unirse al Sindicato

Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (Los Mineros), mediante amenazas de violencia física, despidos, represalias y coerción para que apoyen al FNSI o se abstengan de apoyar al Sindicato Los Mineros.

Revisión #26. Pirelli Neumáticos S.A. de C.V., Silao, Guanajuato [Caso abierto]. El 27 de agosto, el gobierno de México admitió dicha solicitud de revisión, por lo que se encuentra realizando la investigación correspondiente para determinar si se denegaron o no los derechos colectivos de los trabajadores de Pirelli Neumáticos.

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

Paneles laborales

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

Cálculo de liquidación, chatbot y otras novedades de la nueva plataforma de conciliación laboral

La herramienta cuenta con un apartado con información sobre los derechos laborales de las personas, su descripción y su fundamento en la Ley Federal del Trabajo (LFT), e incorpora un chatbot que permite a los trabajadores resolver dudas frecuentes.

A partir de este mes, las personas trabajadoras pueden acceder a una nueva plataforma para obtener más información sobre sus derechos laborales e incluso calcular su liquidación en caso de un despido injustificado.

Entre las novedades, el micrositio permite a los trabajadores ubicar el centro de conciliación más cercano a su domicilio y a través de un cuestionario, la plataforma ayuda a las personas a identificar si deben acudir a la autoridad local o federal.

La plataforma es el resultado de un esfuerzo en conjunto entre el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), centros de conciliación locales y cooperación internacional, y concentra algunos de los trámites e información para la resolución de conflictos de trabajo individuales.

Además, la herramienta cuenta con un apartado con información sobre los derechos laborales de las personas, su descripción y su fundamento en la Ley Federal del Trabajo (LFT), e incorpora un chatbot que permite a los trabajadores resolver dudas frecuentes, por ejemplo ¿con quién acudir en caso de un conflicto laboral? ¿cuáles son los derechos en un despido injustificado? ¿cuál es la diferencia entre la conciliación y el juicio laboral?

Esta herramienta, permitirá a los trabajadores contar con una mejor información sobre sus condiciones laborales y, en caso de acudir a una conciliación, tener un mayor conocimiento de los derechos que son irrenunciables y hasta los montos que son negociables.

Alfredo Domínguez Marrufo, director general del CFCRL, aseguró que la plataforma continuará nutriéndose con nuevos apartados tanto para facilitar la capacitación del personal conciliador como para transparentar los resultados del modelo de solución de conflictos con acceso a estadísticas.

Esta no es la primera innovación que ha tenido el relativamente nuevo modelo de conciliación laboral. Durante la pandemia se incorporaron las audiencias remotas que ya son parte de los servicios del CFCRL y también se han sumado las sesiones en otras lenguas, como la maya.

¿Cuánto debo recibir de liquidación?

La calculadora de prestaciones laborales en una liquidación es quizá una de las herramientas más novedosas de la nueva plataforma de conciliación. Si bien su resultado no tiene validez oficial, es decir, no es un dictamen final, sí permite a las personas trabajadoras conocer los montos a los que tiene derecho durante un despido injustificado.

Para hacer el cálculo, es importante conocer el salario base que se percibe y su periodicidad. Adicionalmente, la herramienta toma en cuenta si el centro de trabajo está ubicado

en uno de los municipios de la frontera norte de México o si la actividad cuenta con un salario mínimo especial.

Posteriormente, la plataforma hará un cálculo automático que puede ser descargado por la persona trabajadora.

El reporte que genera la calculadora indica el monto total que idealmente debe recibir una persona durante un despido, así como las prestaciones irrenunciables y los pagos negociables. También muestra los montos en caso de negociar un pago menor al 100 por ciento.

¿Qué es la conciliación laboral?

Con la reforma laboral del 2019, la conciliación laboral se estableció como un mecanismo obligatorio para la resolución de conflictos en el trabajo, con excepción de algunos casos. Es decir, es un requisito antes de iniciar un juicio en un tribunal laboral, una de las nuevas autoridades que se crearon con el nuevo modelo de resolución de controversias entre personas empleadoras y personas trabajadoras.

Esta nueva fórmula, tiene como objetivo ofrecer una solución más rápida y expedita a las personas trabajadoras y empleadoras y evitar así la saturación de los tribunales laborales, tal como ocurría con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Hasta ahora, según datos oficiales, la apuesta en la conciliación laboral parece dar frutos. El 76% de los conflictos entre personas trabajadoras y personas empleadoras se resuelve en esta instancia, según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Por otra parte, el nuevo mecanismo ha permitido la resolución de conflictos en un promedio de nueve meses; en el modelo de las Juntas de Conciliación, la resolución de controversias tenía una media de seis años. ■

<https://www.conciliacionlaboral.org.mx/>

Fuente: Gerardo Hernández, El Economista

Tribunal Colegiado anula toma de nota por motivos de género

El 31 de enero de 2022, se realizaron las votaciones para la elección del nuevo Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), a través del Sistema Remoto de Votación Laboral (SIRVOLAB) con la participación de 63,700 personas sindicalizadas adscritas a 36 secciones, lo que representa una participación del 73%.

Mediante este procedimiento de democracia sindical resultó electo Ricardo Aldana Prieto con 44, 983 votos, es decir, el 70.6% de votos a favor. Sin embargo, el 11 de marzo de 2022, María Cristina Alonso García, candidata a Secretaria General del STPRM, presentó un amparo en contra de la toma de nota expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Las razones que motivaron su promoción fueron, entre otras, la falta de representación proporcional de género, debido a que las carteras del Comité Ejecutivo están integradas exclusivamente por personas del género masculino, violentando con ello lo establecido en los artículos 358, fracción II y 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo.

La sentencia del juicio de amparo emitida por la Jueza de Distrito fue apelada mediante un recurso de revisión, el cual fue turnado al Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. El 15 de agosto de 2024, esta autoridad emitió la sentencia mediante la cual resolvió a favor de la promo-

vente y le otorgó el amparo y protección de la justicia federal.

Esta sentencia cobra especial controversia en el ámbito jurídico y sindical, porque:

- ▶ Señaló que el actuar del CFCRL no se pronunció respecto a que la planilla ganadora hubiera cumplido con el principio de representación proporcional de género.
- ▶ Ordenó al CFCRL que deje insubsistente la toma de nota y, en su lugar dicte otra, en la que analice si el procedimiento de modificación de directiva cumple con el principio de representación proporcional de género.
- ▶ Dictó un conjunto de medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con el principio de representación proporcional de género y el de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, tales como:
 - El hecho de que en los Estatutos del gremio no se establezca la representación proporcional de género no exime del cumplimiento de la obligación.
 - La representación proporcional de género deberá garantizarse tanto en la integración de las planillas nacionales como en la integración de las directivas seccionales.
 - Las fórmulas de candidaturas deberán considerar que los suplentes sean del mismo género que la persona propietaria.
 - La correcta interpretación de la representación proporcional no se agota solamente en el número de posiciones, sino que im-

plica también el que las mujeres participen en las carteras de decisión en las relaciones laborales más importantes como la contratación, los aumentos salariales, los ascensos, las prestaciones, etc.

Lo bueno

El Tribunal Colegiado emitió directrices importantes que pueden ser adoptadas por los sindicatos, y en su caso, confirmar las disposiciones que la autoridad registral laboral (el CFCRL) ya está aplicando de facto. Entre estas directrices se encuentra la obligación de que los sindicatos apliquen la representación proporcional de género, independientemente de sus estatutos estén actualizados o no. Además, de que las suplencias deben ser ocupadas por una persona del mismo género que el propietario del cargo.

Lo cuestionable

El Tribunal Colegiado realizó una interpretación aventurada que lo llevó a anular una toma de nota sin entender los alcances de la elección sindical. Lo que votaron las personas trabajadoras únicamente fue la renovación de una vacancia, la de la Secretaria General del STPRM, y no toda la planilla del Comité Ejecutivo, que consta de más de 100 carteras. Además, en la elección señalada sí participaron mujeres de manera proporcional.

No está de más el señalar que de ejecutarse dicha sentencia en sus actuales términos, se estarían afectando derechos políticos adquiridos y se lastimaría el derecho de libertad sindical de las y los afiliados al STPRM. Además, en la resolución se habla indistintamente de los términos proporcionalidad, igualdad, equidad y paridad de género, perdiendo con ello la oportunidad de establecer un criterio esclarecedor. ■

México tuvo un avance significativo en los esfuerzos por eliminar las peores formas de trabajo infantil



La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) emitió el reporte anual de resultados sobre las peores formas de trabajo infantil.

Este reporte analiza los esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil a través de leyes, mecanismos de cumplimiento, políticas y programas sociales, que los países y territorios que se benefician del comercio con Estados Unidos (EE.UU) deben implementar.

El informe presenta datos sobre la prevalencia y distribución sectorial de las peores formas de trabajo infantil en cada país; sugerencias específicas para cada país sobre el curso de acción gubernamental; y evaluaciones que identifican dónde se ha logrado un avance significativo, moderado, mínimo o nulo.

El reporte señala que, para el año 2023, México tuvo un avance significativo en sus esfuerzos por eliminar las peores formas de trabajo infantil. Ello debido a que el gobierno aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social para ampliar la protección de los derechos de las personas trabajadoras y garantizar la seguridad social y el acceso a servicios esenciales como atención infantil.

Además, destaca la resolución que el gobierno dictó para prohibir la importación de mercancías producidas con trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil forzoso. Aunado a ello, destaca los esfuerzos de las autoridades locales, al reconocer que las Secretarías del Trabajo de las entidades federativas, la Comisión Intersecretarial para la Prevención y

Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores y la red de comisiones estatales suscribieron el *Pacto del Mayab* en el que se establecieron objetivos compartidos de alto nivel para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en México.

Otra acción que se evaluó en este reporte es la *Guía para personas empleadoras en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida* publicada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en junio de 2023. En último lugar, el reporte hace referencia a los resultados de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2022.

A pesar de estos esfuerzos, el USDOL señala que los 529 inspectores federales del trabajo son insuficientes para cubrir a las más de 59.2 millones de personas trabajadoras en el país. Por otro lado, remarca, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cuenta con un sistema interno para rastrear casos de infracciones relativas al trabajo infantil.

Asimismo destaca que, si bien el gobierno investigó casos sospechosos de las peores formas de trabajo infantil y condenó a los autores de los delitos, se desconoce el número total de investigaciones, enjuiciamientos y condenas. ■

Fuente: María del Pilar Martínez, El Economista

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2023/Mexico_Spanish.pdf

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

JURISPRUDENCIAS

Tesis 2a./j. 74/2024 (11a.) Contrato colectivo de trabajo. El estudio de sus cláusulas debe realizarse bajo una interpretación estricta y literal sin soslayar el principio de buena fe contractual.

Tesis 2a./j. 64/2024 (11a.) Diferencias salariales y/o pensionarias. Puede condenarse a su pago acotado por un periodo que abarque hasta la fecha de cumplimiento del laudo.

Tesis 2a./j. 65/2024 (11a.) Incompetencia en procedimientos paraprocesales regulados por la Ley Federal del Trabajo. Previo a declararla, el juez laboral debe citar a las partes [aplicabilidad de la jurisprudencia 2a./j. 16/2023 (11a.)].

Tesis 2a./j. 71/2024 (11a.) Pensión de cesantía en edad avanzada. Su cuantía debe actualizarse anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Tesis 2a./j. 63/2024 (11a.) Prescripción en materia laboral. Forma de computar el plazo de 2 meses previsto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo para ejercer las acciones de las personas que sean separadas del empleo.

Tesis (IV región)1o. J/11 (11a.) Conciliación prejudicial. Los conflictos inherentes a la designación de beneficiarios por muerte del trabajador, así como al pago de prestaciones laborales vinculadas indisolublemente a ella están exentos de agotarla, en términos de la fracción II del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis PR.P.T.CS. J/15 I (11a.) Autoridad responsable para los efectos del amparo. Tiene ese carácter la Comisión de trabajo, previsión y seguridad social del Congreso del estado de Morelos, cuando niega el otorgamiento de una pensión por jubilación.

Tesis PR.P.T.CS. J/12 I (11a.) Centros de conciliación laboral (locales y federal). Las funciones que realizan en la etapa prejudicial del procedimiento laboral son materialmente jurisdiccionales.

Tesis PR.P.T.CS. J/14 I (11a.) Jubilación por ajustes de personal de trabajadores de confianza de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios. Cuando se autoriza con dispensa de edad se configura una jubilación excepcional y su cálculo debe ser proporcional a la edad y años de servicio prestados [artículo 85, inciso b), relacionado con el 82, regla ii, del reglamento de trabajo relativo vigente en 2019].

Tesis J/10 I (11a.) Salarios caídos. Su pago debe establecerse con fundamento en la legislación burocrática estatal vigente en la fecha en la que se presentó la demanda laboral.

TESIS AISLADAS

Tesis PR.P.T.CS. 3 L (11a.) Competencia por materia para conocer del amparo directo contra el laudo del Tribunal de arbitraje y escalafón que resuelve sobre la liquidación o pago total del adeudo pendiente del crédito hipotecario contratado con el instituto de pensiones del estado de Jalisco, mediante la utilización del fondo de garantía. Corresponde al tribunal colegiado de circuito en materia de trabajo.

Efeméride laboral

29 de octubre, Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo



Esta fecha fue establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el fin de resaltar la importancia de los cuidados, el apoyo y la contribución a la igualdad de género y la sostenibilidad de nuestras sociedades y economías. También tiene la intención de concientizar sobre la necesidad de invertir en una economía de los cuidados.

El reconocimiento del valor de los cuidados resulta relevante por lo siguiente:

- ▶ El valor económico de las labores domésticas y de cuidados representa 24.3% del PIB nacional, y 72% de estas labores no remuneradas son llevadas a cabo por mujeres. (INEGI-CSTNRHM; 2023).
- ▶ Al desglosar este 24.3%, el trabajo no remunerado de cuidados y apoyos contribuyó en primer lugar al valor económico total, con 24.9%. (INEGI-CSTNRHM, 2023).
- ▶ El grupo con la mayor cobertura de cuidados es el de las y los infantes de hasta 5 años, con 99.0%. (INEGI-ENASIC, 2022).
- ▶ En 2022, 31.7 millones de personas de 15 años y más brindaron cuidados a integrantes de su hogar o de otros hogares. De esta población, el 75.1 % correspondió a mujeres y 24.9 %, a hombres. (INEGI-ENASIC, 2022).
- ▶ Las mujeres que son cuidadoras principales dedicaron, en promedio, 38.9 horas a la semana a la labor de cuidados. (INEGI-ENASIC, 2022). ■

Agenda laboral

- El 02 de octubre la Cámara de Diputados aprobó la llamada *Ley Silla*, la cual establece como obligación de las personas empleadoras, el facilitar las sillas y asientos necesarios a sus personas trabajadoras. También estará prohibido que permanezcan de pie durante la totalidad de su jornada laboral.
- El 30 de septiembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma la fracción VII del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo para establecer el 1° de octubre de cada seis años como día de descanso obligatorio con motivo de la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 24 de septiembre la Cámara de Diputados aprobó el Decreto por el que se reforma el primer párrafo de la fracción VI del Apar-

tado A, y se adiciona un tercer párrafo a la fracción IV del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de salarios.

- El 15 de septiembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de reforma del Poder Judicial.