



Nota editorial

¿Cómo impacta el regreso de Trump en las relaciones laborales México-EE.UU.?

El regreso de Donald Trump como presidente de Estados Unidos no cambia en esencia las relaciones bilaterales en materia laboral entre México y EE.UU. Según el embajador de Estados Unidos en México, Ken Salazar, el T-MEC protege la relación comercial entre ambos países, a pesar de las incertidumbres políticas en ambos lados de la frontera. Recordemos que fue el propio Trump quien impulsó la renegociación del antiguo TLCAN, lo cual dio lugar al T-MEC con su innovador capítulo laboral.

T-MEC y el papel de México en el fortalecimiento de la justicia laboral

Durante la renegociación, Estados Unidos expresó su preocupación sobre los salarios bajos y los contratos de protección en México. Esto impulsó la adopción del Anexo 23-A en 2018, con el compromiso de México de implementar un sistema de justicia laboral que fomente una negociación colectiva auténtica. En 2020, el T-MEC fue aprobado con un histórico respaldo bipartidista en el Congreso de EE.UU., destacando el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), el cual tiene la capacidad de sancionar a una empresa en caso de que no se asegure el cumplimiento de los derechos laborales en materia de libertad sindical en los sectores prioritarios del T-MEC y simboliza el nuevo paradigma de comercio justo en acuerdos comerciales. El mensaje es claro: independientemente del partido en el poder, EE.UU. prioriza una relación en la que México consolide su Reforma Laboral de 2019.

Afortunadamente, ambos países parecen estar alineados en atraer inversión extranjera de calidad. La presidenta de México ha destacado que el país ya no compite con salarios bajos, sino con ventajas estratégicas en sus cadenas de proveeduría. Asimismo, el Embajador de EE.UU., Ken Salazar, enfatizó recientemente que, hoy más que nunca, las cadenas de suministro entre México y EE.UU. están integradas profundamente.

Los desafíos de México para cumplir con el T-MEC y el MLRR

Para México, cumplir con el T-MEC requiere fortalecer el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL), que es clave para garantizar la democracia sindical. Además, resulta urgente otorgar al CFCL facultades sancionadoras en casos de violaciones a la libertad sindical, un tema pendiente en el Congreso que se necesita para consolidar la Reforma Laboral. Igualmente, México deberá asegurar que la reforma judicial garantice la imparcialidad y especialización de los tribunales laborales, y evite acumular rezago como el que existía en el antiguo modelo con las Juntas de Conciliación.

A nivel empresarial, las compañías deben asumir la responsabilidad de respetar la libertad sindical, mientras que los sindicatos deben mejorar su transparencia y fortalecer la confianza con los trabajadores. Con la próxima revisión del T-MEC en 2026, incluso si se endurece el monitoreo de sus compromisos laborales, México está preparado para cumplir en el marco de una relación bilateral respetuosa y colaborativa.



Urgen medidas para frenar la violencia laboral contra las mujeres

La violencia laboral contra las mujeres es una realidad urgente que debe atenderse en México. El pasado 24 de octubre, el Senado de la República aprobó una reforma constitucional para avanzar en igualdad sustantiva, perspectiva de género, y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Esta iniciativa, presentada por la presidenta Claudia Sheinbaum, busca erradicar la brecha salarial y proteger a las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral.

¿Por qué es importante adoptar medidas contra la violencia laboral hacia las mujeres?

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), el 27.9% de las mujeres que han tenido empleo han experimentado algún tipo de violencia laboral a lo largo de su vida, mientras que el 20.8% la sufrió en el último año. Esto equivale a 2.4 millones más de mujeres afectadas que en 2016. Las principales formas de violencia reportadas incluyen:

- Discriminación laboral (18.1%)
- Violencia sexual (14.4%)
- Violencia psicológica (12.2%)
- Violencia física (1.9%)

La violencia laboral no solo afecta la salud y bienestar de las mujeres, sino que también limita su desarrollo profesional y perpetúa la desigualdad de género. Datos recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) señalan que, entre enero y marzo de 2024, el 36% de las renuncias laborales estuvieron relacionadas con acoso, condiciones peligrosas y maternidad.

La urgencia de reconocer el derecho a una vida libre de violencia laboral

Incluir este derecho en la Constitución no solo visibiliza el problema, sino que lo coloca en el centro de la agenda pública y permite revisar la efectividad de las políticas actuales. Además, la reforma plantea que las Constituciones Estatales también

reconozcan este derecho, lo cual es crucial para combatir la violencia en el ámbito local, donde la mayoría de los casos se originan. Los estados con mayor prevalencia de violencia laboral contra mujeres son Chihuahua (37.8%), Ciudad de México (34.6%) y Baja California (34.4%).

Medidas urgentes para erradicar la violencia laboral contra las mujeres

Para frenar la violencia laboral, se requieren políticas específicas que garanticen entornos de trabajo seguros y justos. Algunas medidas clave incluyen:

- 1 **Canales seguros y confidenciales** para que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias.
- 2 **Multas a empleadores** que carezcan de protocolos contra la discriminación de género y la violencia.
- 3 **Fortalecimiento de comisiones mixtas de seguridad e higiene** y de la inspección federal del trabajo.
- 4 **Seguros de desempleo** para mujeres víctimas de violencia laboral, asegurando apoyo financiero en momentos de vulnerabilidad.

Además, para mejorar los entornos laborales, es fundamental implementar **licencias de cuidado con goce de sueldo, jornadas flexibles**, y ampliar los permisos de paternidad. Estas medidas no solo benefician a las trabajadoras, sino que también promueven un equilibrio laboral más justo y saludable. ■

Pluma invitada 

**FERNANDA FLORES CABALLERO y
STEPHANIE SÁNCHEZ TLAQUAHUAC**

Abogadas especializadas en Derecho Laboral. Actualmente se desempeñan como Especialistas Laborales Senior y Junior, respectivamente, en el proyecto de Sensibilización para la Reforma Laboral en México a cargo de Partners of the Americas

Reforma Judicial y Derechos de las Mujeres en México: un paso hacia la justicia inclusiva

“No llego sola, llegamos todas” fue una de las primeras consignas señaladas por la primera presidenta de México, Claudia Sheinbaum Pardo. Este mensaje, más allá de lo simbólico, ya se está materializando en los hechos. Los primeros pasos que ya se dieron tienen que ver, sobre todo, con la reforma constitucional que reconoce los derechos de igualdad sustantiva de las mujeres, el derecho a vivir libres de violencia, la paridad en nombramientos gubernamentales del orden federal y local y la reducción de la brecha salarial de género.

Aunque la reforma es muy prometedora, a la par, el sistema de justicia en México enfrenta importantes desafíos para garantizar los derechos humanos de las mujeres. Nuestro país está por iniciar un proceso complejo y sin precedentes para renovar al menos 1,600 cargos judiciales mediante convocatorias abiertas, pero sin contar con medidas específicas de

perspectiva de género, más allá de la inclusión del principio de paridad.

En su reciente informe *Reforma Judicial Feminista: dismantelar la fábrica de injusticias*, Equis Justicia para las Mujeres destaca que el acceso a la justicia es uno de los derechos menos garantizados en México y sobre el que 70.5% de las mujeres encuestadas consideró que no se respeta.

Asimismo, en su estudio de más de 100 sentencias, se reveló que: el 47% de los jueces y juezas invisibilizan las violencias; el 69% no analiza los contextos de estas violencias; el 80% no ve a la violencia contra las mujeres como un problema estructural, sino como hechos aislados; el 79% no utiliza ni refiere la normativa de derechos humanos especializada en violencias de género; el 70% no recaba ni analiza pruebas con perspectiva de género; el 86% no repara de manera integral los daños y el 71% no dicta medidas para dar seguimiento a sus sentencias.

Además, la ciudadanía percibe a los jueces y juezas como la segunda autoridad más corrupta, sólo detrás de los policías de tránsito (INEGI, ENVIPE).

De las estadísticas anteriores, queda claro que los operadores judiciales siguen siendo omisos ante el llamado de las mujeres sobre la discriminación y violencia que sufren. Además, su lejanía con las realidades y demandas de la ciudadanía es un problema bien sabido, pero no extraño, si recordamos que hasta hace un par de años las sentencias no eran públicas y las audiencias se realizaban a puerta cerrada.

A pesar de estas limitaciones, ha habido excepciones positivas en los últimos años. Las mujeres han utilizado la judicialización para defender sus derechos y lograr avances significativos que no se han obtenido a través de reformas o políticas públicas. Un ejemplo de ello son los fallos judiciales favorables como la despenalización del aborto y la inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones de muertes violentas.

En el ámbito laboral, la creación de los Tribunales Laborales en 2019 benefició a las trabajadoras mediante la aplicación de la perspectiva de género como condición de interpretación judicial, lo que propició que las personas juzgadas identifiquen, cuestionen y valoren los hechos y condiciones que motivan la discriminación, desigualdad y exclusión, con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

Algunos de los avances que han logrado los Tribunales Laborales a favor de las mujeres han sido: el establecimiento de criterios sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras embarazadas; el ordenamiento de medidas de protección, como la reubicación de trabajadoras para retirarlas de ambientes laborales perniciosos y la obligación de los centros de trabajo de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual. En materia laboral colectiva, las personas juzgadoras están solicitando que los contratos colectivos de trabajo cuenten con cláusulas que promuevan dichos protocolos y que las mujeres sindicalistas participen en los procesos de negociación colectiva.

A pesar de los avances y de que aún queda mucho por hacer, permanece la preocupación sobre la renovación de los cargos judiciales. Para que el sistema de justicia impacte positivamente en la vida de las mujeres, no solo es fundamental que los nuevos operadores judiciales cuenten con legitimidad popular, sino que utilicen todas las herramientas necesarias para ejercer su labor. Sus sentencias deben cumplir con el cometido de hacer justicia, porque el derecho de acceso a la justicia va más allá de simplemente poder acceder a un tribunal.

Una preocupación adicional es que ni el Decreto Constitucional que dio vida a la reforma judicial, ni la legislación secundaria correspondiente, o la convocatoria emitida por el Senado el 15 de octubre, fijaron reglas que impidan a los agresores, deudores alimentarios o sentenciados por delitos de violencia sexual o familiar ser candidatos a juez, magistrado o ministro, pasando por alto la exigencia de medidas consideradas en la ley 3 de 3.

Los jueces, magistrados y ministros que serán electos por primera vez por el pueblo de México enfrentarán importantes desafíos, entre los cuales se encuentra lograr una interlocución más directa y real con la población y resignificar el perfil del operador judicial, pero al mismo tiempo, seguir aplicando herramientas valiosas como la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

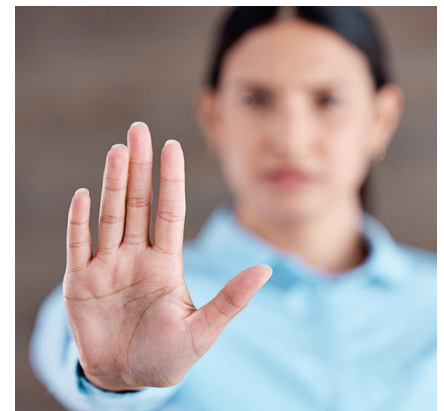
Las mujeres esperamos que esta reforma judicial no se quede en buenas intenciones, sino que se traduzca en cambios reales y significativos. ■

Efeméride laboral 

25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, una fecha instaurada por la ONU en 1999 para sensibilizar y combatir la violencia de género en todas sus formas. Esta efeméride se eligió en honor a las hermanas Minerva, María Teresa y Patria Mirabal, activistas dominicanas asesinadas en 1960 por su oposición a la dictadura de Rafael Trujillo.

Esta fecha conmemorativa busca promover la reflexión sobre las diversas formas de violencia que sufren las mujeres, que incluyen la violencia física, sexual, psicológica y económica, y a la vez, fomentar la adopción de medidas y políticas para erradicarla en todos los ámbitos, incluido el laboral.



T-MEC



La aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC reporta 30 casos en total: 7 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

Caso #30: Vidrio Decorativo Occidental, S.A. de C.V. – Tamaulipas [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 8 de noviembre de 2024.
Descripción: Estados Unidos solicitó a México investigar si los derechos de libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores de VDO han sido violados. Se alega que VDO tomó medidas para disuadir los apoyos a favor del SNITIS y tomó represalias contra los partidarios de dicho sindicato. Además, interfirió con el derecho de huelga de los trabajadores al proporcionar incentivos a los trabajadores que no participen en la huelga. La petición también alega que VDO tomó represalias contra los trabajadores que participaron en la huelga e intentó ilegalmente reemplazar SNITIS con un sindicato controlado por la empresa.

Caso #29: Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V. – Hidalgo [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 23 de octubre de 2024.
Descripción: Estados Unidos solicitó a México investigar si los derechos de libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores de Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V. han sido violados. Se denuncia injerencia patronal en actividades sindicales y presiones a los empleados para apoyar un sindicato de preferencia de la empresa. Además, se menciona el despido injustificado de trabajadores y la represión contra quienes apoyan a sindicatos independientes.

Caso #28: Bader de México, S. en C. por A. de C.V. – Guanajuato [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 27 de septiembre de 2024.
Descripción: México admitió esta revisión solicitada por Estados Unidos, donde se investiga si la empresa

ha afectado los derechos colectivos de los trabajadores al crear una comisión laboral controlada por la propia empresa y despedir a trabajadores por participar en actividades sindicales.

Caso #27: Minera Camino Rojo S.A. de C.V. – Mazapil, Zacatecas [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 4 de septiembre de 2024.
Descripción: Estados Unidos solicitó a México investigar si los trabajadores de la mina Camino Rojo están siendo privados de su derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

Caso #26: Pirelli Neumáticos S.A. de C.V. – Silao, Guanajuato [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 27 de agosto de 2024.
Descripción: México admitió la solicitud de revisión para investigar la posible negación de los derechos colectivos de los trabajadores de Pirelli Neumáticos, específicamente en lo relacionado con la libertad de asociación.

Caso #24: Industrias Tecnos, S.A. de C.V. – Morelos [Caso abierto]

Fecha de solicitud: 8 de julio de 2024.
Descripción: México está investigando si en Industrias Tecnos se han cometido violaciones a los derechos laborales colectivos, en particular en términos de libertad sindical y condiciones de negociación colectiva.

Paneles laborales activos

Caso #19: Atento Servicios – Hidalgo [Caso abierto]

Descripción: Actualmente, el Panel de Expertos está revisando el caso para determinar una resolución imparcial sobre este conflicto laboral.

Implementación de la Reforma Laboral en México: Se amplían brechas entre lo federal y local ante falta de inversión de las entidades

La reforma laboral en México ha mostrado un desempeño superior al de la reforma penal, logrando avances significativos con menos recursos y menos tiempo de implementación. Los resultados del Censo Nacional de Impartición de Justicia evidencian un progreso notable en la justicia laboral, especialmente en el ámbito federal. Esta eficiencia beneficia a los trabajadores y contribuye al cumplimiento de los compromisos del T-MEC, aunque aún se necesitan mayores inversiones en el ámbito local para garantizar el acceso igualitario a la justicia en todo el país.

Distribución de Tribunales Laborales en México

El Consejo de la Judicatura Federal (CJF), encargado de supervisar el Poder Judicial Federal, cuenta con 1,430 tribunales en total, de los cuales 129 son tribunales laborales federales (128 de carácter individual y 1 colectivo), representando aproximadamente el 9% del total de tribunales federales en México.

- **Tribunales Laborales Locales:** Sumando todos los tribunales laborales locales, a cargo de los poderes judiciales de las 32 entidades federativas, existen 142 tribunales laborales locales en todo el país. Aunque estos tribunales manejan alrededor del 80% de los conflictos laborales individuales, cuentan con tan solo 14 tribunales más que los federales. Este desbalance refleja una falta de inversión en el nuevo sistema de justicia laboral a nivel estatal.

Ámbito Federal vs. Ámbito Estatal en la Justicia Laboral

- **Federal:** Los tribunales laborales federales atienden conflictos en industrias y sectores regulados a nivel nacional, como minería, industria automotriz, telecomunicaciones, transporte aéreo e industria petrolera. Los casos relacionados con el T-MEC suelen caer en la competencia federal, aunque en ciertos sectores, como el de autopartes, la jurisdicción puede variar:
 - o Autopartes funcionales (ej. motores): Jurisdicción federal.
 - o Accesorios no esenciales (ej. vestiduras): Jurisdicción local.
- **Estatal:** Los tribunales laborales locales, gestionados por cada estado, resuelven conflictos en sectores locales como:
 - o Comercios y servicios locales
 - o Construcción a nivel estatal
 - o Restaurantes y hospitalidad
 - o Transporte terrestre local

En resumen, los tribunales locales se ocupan de conflictos que afectan principalmente a trabajadores y empresas dentro de una misma entidad federativa.

Comparativa de Sentencias Laborales en 2023

- **Tribunales Laborales Federales:** Emitieron 17,782 sentencias en 2023, un incremento significativo comparado con 5,772 sentencias en 2022. Este incremento refleja una mayor capacidad de resolución en conflictos laborales federales.
- **Tribunales Laborales Locales:** A cargo de los poderes judiciales estatales, los tribunales locales emitieron 12,595 sentencias en 2023.

Resumen: Los tribunales laborales federales resolvieron más sentencias que todos los tribunales laborales locales combinados, lo que sugiere una mayor efectividad en la justicia laboral federal, algo positivo para el cumplimiento de los compromisos del T-MEC.

Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores en México, quienes laboran en sectores de competencia local, aún enfrentan retrasos y falta de eficiencia que persisten desde el modelo anterior. Esto plantea la necesidad de analizar el nivel de rezago en los tribunales laborales locales, impactando el acceso a la justicia de trabajadores y empleadores antes de que se conviertan en lo que eran las juntas de conciliación.

Duración Promedio en la resolución de conflictos laborales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) es el máximo órgano judicial en México, responsable de revisar casos que representan problemas constitucionales o importantes interpretaciones de ley. En 2023, los tiempos promedio para la resolución de casos laborales fueron los siguientes:

- 169 días para amparos en revisión.
- 196 días para amparos directos en revisión.
- 166 días para amparos directos.

Estos tiempos reflejan el esfuerzo de la SCJN para mantener la eficiencia en la resolución de casos laborales, en los que los tiempos de respuesta son más cortos que en otras materias. Esto es particularmente relevante porque la mayoría de los casos laborales que llegan a la SCJN se asignan a la Segunda Sala, que se especializa en temas de Derecho Laboral, Administrativo y de Seguridad Social.

Estos tiempos indican que la justicia laboral es ahora más rápida y eficiente, ahora el reto es cerrar las brechas a nivel local. ■



Presidenta presenta reforma a favor de los repartidores de plataformas digitales

El 16 de octubre de 2024, la presidenta Claudia Sheinbaum presentó, ante la Cámara de Diputados, una iniciativa para reformar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Esta propuesta busca garantizar que las personas trabajadoras de aplicaciones digitales como Uber, Didi y Rappi, tengan acceso a todos los derechos laborales, incluyendo la seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Además, la iniciativa establece obligaciones y prohibiciones específicas para los empleadores de estas plataformas.

¿Cuáles son los derechos laborales relevantes que reconoce esta reforma?

■ **Duración de la relación laboral.** Se establece que existe una relación laboral desde el momento en que la persona trabajadora acepta realizar un servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta que dicha prestación concluye efectivamente.

■ **Esquema de contratación.** La reforma prevé un esquema de contratación, ya sea individual o colectivo, que debe cumplir con los requisitos de la LFT e integra otros elementos clave como: determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y del tiempo efectivamente laborado; se especifica qué equipo e insumos de trabajo serán proporcionados a la persona trabajadora; se establece el porcentaje y método de pago que la persona empleadora destinará a la persona trabajadora por cada servicio prestado, así como el monto de cualquier bono adicional que pueda corresponder; se definen los mecanismos de contacto y supervisión entre la plataforma y las personas trabajadoras; y otras condiciones laborales que acuerden entre las partes.

Además, se impone la obligación de registrar estos contratos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFRCL).

■ **Jornada Laboral.** La reforma contempla una jornada laboral flexible, permitiendo que las personas trabajadoras elijan cuándo y cuántas horas trabajar. Sin embargo, para que la persona trabajadora acceda a ciertas prestaciones, como el reparto de utilidades, deberá trabajar por lo menos 288 horas al año. La empresa estará obligada a llevar un registro de las horas trabajadas.

■ **Salario.** El salario se fijará en función de la tarea, servicio, obra o trabajo realizado. Este pago incluirá la parte proporcional del día de descanso semanal y se tomará en cuenta para el cálculo de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. La empresa deberá realizar el pago de servicio en un plazo no mayor a una semana y emitir el recibo correspondiente.

■ **Reparto de utilidades.** Se establece que para que las personas trabajadoras en plataformas digitales participen en el reparto de utilidades, deberán haber laborado 288 horas efectivas al año. Esta cifra se determina considerando que, de cada hora trabajada, 45 minutos corresponden a trabajo efectivo y 15 minutos a tiempo de espera.

■ **Derechos laborales colectivos.** Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de los derechos laborales colectivos reconocidos en la LFT, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que los garanticen.

■ **Seguridad social.** Se establece la obligación de las personas empleadoras de inscribir a las personas trabajadoras en el régimen obligatorio de seguridad social, así como de retener y enterar el pago de cuotas y aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

■ **Derecho de desconexión.** Este derecho se menciona de manera reiterada en la iniciativa de reforma; sin embargo, no se es-

pecifican los criterios ni las consecuencias en caso de incumplimiento por parte de la empleadora.

¿Y qué dicen las personas trabajadoras al respecto?

Esta reforma representa un paso significativo hacia la formalización y protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan en plataformas digitales. Sin embargo, un grupo importante de personas cuestiona la compatibilidad del esquema de seguridad social para quienes trabajan menos de 10 horas a la semana y teme que la reforma ponga en riesgo la flexibilidad horaria, puesto que, aunque la propuesta permite diferenciar entre quienes tienen en las plataformas digitales una actividad principal y quienes las usan ocasionalmente, limita la posibilidad de tener seguridad social cuando se le destinan pocas horas a las actividades. También exigen que la ley contemple explícitamente la posibilidad de manejar los horarios de trabajo y conexión de acuerdo con su conveniencia. ■

Prohibiciones para dueños de aplicaciones (Uber, Didi, Rappi)

- ▶ Cobrar a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o cualquier concepto relacionado con el esquema laboral.
- ▶ Contratar a menores de edad.
- ▶ Retener el salario de las personas trabajadoras, salvo los conceptos establecidos en la LFT.
- ▶ Encubrir o simular el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil o análogos, así como la prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral.

Agenda laboral



• Reforma para trabajadores de aplicaciones

El 16 de octubre, la presidenta Claudia Sheinbaum presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa para reformar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para garantizar que las personas trabajadoras de aplicaciones digitales como Uber, Didi y Rappi, tengan acceso a todos los derechos laborales, incluyendo la seguridad social.

• Contrato Ley Textil

El 14 de octubre, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Convocatoria para la Convención Obrero Patronal de la revisión salarial del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.

• Reforma en materia de vivienda para personas trabajadoras

El 31 de octubre, el Senado de la República aprobó el Decreto por el que se reforma la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de vivienda para las personas trabajadoras.



Libro del mes



El convenio 190 de la OIT y la violencia económica laboral

ANA ALLONA

Esta obra analiza la intersección existente entre el derecho laboral y la violencia, una temática de creciente relevancia en el contexto socioeconómico actual. A lo largo de sus páginas, la autora describe, de manera exhaustiva, los aspectos centrales del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en 2019, que busca prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Una de las contribuciones más notables de este libro es su enfoque sobre la violencia económica laboral, un tema que a menudo permanece a la sombra de discusiones más visibles sobre otros temas como el acoso y violencia física. La autora destaca cómo la violencia económica se manifiesta de diversas formas, que van desde la explotación laboral hasta la desigualdad salarial, y describe cómo esta violencia afecta no solo a las personas trabajadoras, sino también a la productividad y a la salud organizacional. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis 2a./J. 91/2024 (11a.) *Pensión por viudez.* El artículo 155, primer párrafo de la Ley del Seguro Social, en su texto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973, que establece la pérdida del derecho a percibir dicha prestación cuando la persona pensionada contraiga un nuevo matrimonio o constituya concubinato, es inconstitucional, al atentar contra la igualdad de género.

Tesis PR.P.T.CS. J/16 L (11a.) *Suspensión en amparo directo laboral.* Su negativa contra la ejecución de la reinstalación a que fue condenada la parte patronal, es eficaz para considerar asegurada la subsistencia de la persona trabajadora si ésta recurre esa resolución.

Tesis 2a./J. 83/2024 (11a.) *Competencia en materia laboral.* Si un tribunal se declara incompetente para conocer de un asunto cuya competencia fue declinada originalmente por un diverso órgano jurisdiccional, no puede enviarlo a un tercer órgano que considere competente, sino que debe remitirlo al tribunal colegiado de circuito que deba decidir el conflicto competencial.

TESIS AISLADAS

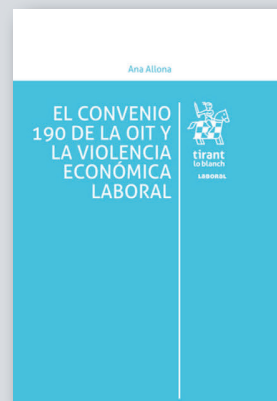
Tesis VII.2o.T.43 L (11a.) *Competencia para conocer del juicio en el que se demandan prestaciones que debe otorgar el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), susceptibles de disminuir su patrimonio, aun cuando sólo sea citado como tercero interesado.* Corresponde a un tribunal laboral federal de asuntos individuales.

Tesis VII.2o.T.46 L (11a.) *Conceptos de violación inoperantes en amparo directo.* Lo son aquellos en los que el patrón argumenta la omisión de la autoridad laboral de juzgar con perspectiva de género.

Tesis VII.2o.T.40 L (11a.) *Suspensión en amparo directo laboral.* Su modificación o revocación por hecho superveniente debe tramitarse en forma incidental.

Tesis VII.2o.T.45 L (11a.) *Secretario instructor de un tribunal laboral.* Carece de facultades para elevar un convenio a la categoría de sentencia ejecutoriada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación





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**

