

VOZ LABORAL

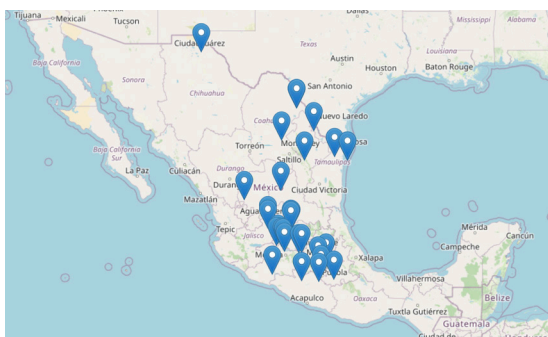
Noticias y temas de interés en materia laboral

 PARTNERS of the AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Diciembre de 2024, núm. 13 / Año 2



2024: Recuento anual de revisiones bajo el Mecanismo Laboral del T-MEC

El Mecanismo Laboral ha sido una herramienta poderosa para garantizar la protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en el que más de 30 mil personas trabajadoras se han visto beneficiadas directamente y se han asegurado más de 100 millones de pesos en salarios caídos y otros beneficios laborales. En este contexto, Voz Laboral ha preparado el recuento anual de las revisiones llevadas ante el Mecanismo Laboral del T-MEC ofreciendo una visión detallada de su impacto y evolución.

Desde su creación en 2020, se han presentado 31 solicitudes de revisión ante el Mecanismo Laboral del T-MEC (casos). Derivado de la pandemia por COVID-19, en 2020 no se presentó ninguna revisión y fue hasta 2021 que se registraron los primeros 2 casos, los que además fueron paradigmáticos: General Motors Silao y Tridonex en Tamaulipas. Para 2022, se contabilizaron 3 más y en 2023 el número se amplió de manera importante al registrarse 13 casos.

Durante el año 2024, se han presentado 13 casos de los cuales 8 casos siguen abiertos y 5 están cerrados o concluidos. De los 8 casos abiertos, 1 de estos se encuentra ante un panel laboral.

De estos 13 casos, por entidad federativa, se tiene registro de 2 casos presentados en Hidalgo, 2 en Guanajuato, 1 en el Estado de México, 1 en Chihuahua, 1 en Michoacán, 1 en Morelos, 1 en Nuevo León, 1 en Puebla, 1 en San Luis Potosí, 1 en Tamaulipas y 1 en Zacatecas.

En 2024, los sectores o industrias que más fueron examinadas por el Mecanismo Laboral del T-MEC fueron las empresas dedicadas a la manufactura con 4 casos, la minera con 2 casos, la autopartera con 3 casos y, por último, las industrias alimentaria, automotriz, de servicios y siderúrgica con 1 caso respectivamente.

Respecto a los motivos de activación más frecuentes por los cuales EE.UU. acudió al Me-

canismo Laboral del T-MEC, destacan la injerencia patronal, la discriminación antisindical, los despidos por realizar actividades sindicales y otras amenazas y represalias.

Es importante señalar que, una vez que se acepta el caso o queja, México realiza una investigación y determina si existen o no las denegaciones de derechos alegadas. En el caso de que se determine la existencia de estas afectaciones, los gobiernos de México y EE.UU. colaboran para que la empresa pueda reparar los daños causados.

Las medidas de reparación que se aplicaron con mayor frecuencia por parte de las empresas o centros de trabajo en 2024 fueron: emisión de carta de neutralidad, capacitaciones y pago de salarios retroactivos.

Recuento general del Mecanismo Laboral del T-MEC

Desde su puesta en marcha, se han presentado 31 solicitudes de revisión o quejas laborales. De estas, 8 son casos abiertos, y 23 están cerrados. A cuatro años del Mecanismo Laboral del T-MEC, solo 2 casos se han ido a panel y la mayoría han sido resueltos mediante soluciones amistosas y la implementación de planes de reparación.

Guanajuato (16%), Coahuila (13%) y Tamaulipas (13%) son las entidades federativas con mayor recurrencia de casos ante el Mecanismo Laboral del T-MEC, y por tipo industria, las empresas autoparteras (52%) fueron las más examinadas, seguido de las manufactureras (13%) y automotrices (9%).

Mapa Interactivo del Mecanismo Laboral del T-MEC

El Mapa Interactivo del Mecanismo Laboral del T-MEC es una plataforma que facilita el acceso a información sobre las causas que motivaron la revisión de una empresa o centro de trabajo que fue señalado por denegar derechos laborales, las acciones que realizaron los gobiernos de México y EE.UU. para acordar su atención, los planes de reparación implementados por los empleadores y los beneficios directos obtenidos para las personas trabajadoras. Además, muestra datos estadísticos sobre la recurrencia de estos casos por entidad federativa y rama de la industria.

Esta información es valiosa para las personas trabajadoras, pero también para las empleadoras ya que les permite conocer qué sucedió en otras empresas, qué impactos tuvo la intervención del Mecanismo Laboral del T-MEC a nivel de cumplimiento laboral y de qué manera se resolvieron estos conflictos. La información que ofrece el Mapa Interactivo del Mecanismo Laboral del T-MEC puede ser útil para que las empresas desarrollen planes de cumplimiento laboral.

Descúbrelo
ahora:
vozlaboral.mx/mapa/



Casos abiertos:

Revisión #31: Akwel Juárez México, S.A. de C.V. - Chihuahua

Fecha de solicitud: 22 de noviembre de 2024.
EE.UU. solicitó a México investigar si Akwel Juárez se negó a reconocer al sindicato que solicitó la revisión como representante de los trabajadores y a negociar un acuerdo de negociación colectiva. La petición también alega que el empleador interfirió con la capacidad de los trabajadores para elegir libremente a su sindicato y despidió a los trabajadores que participaron en actividades sindicales.

Revisión #30: Vidrio Decorativo Occidental, S.A. de C.V. - Tamaulipas

Fecha de solicitud: 8 de noviembre de 2024.
EE.UU. solicitó a México investigar si VDO tomó medidas para disuadir los apoyos a favor del SNITIS y tomó represalias contra los partidarios de dicho sindicato. Además, se interfirió con el derecho de huelga de las personas trabajadoras al proporcionarles incentivos para no participar en la huelga y tomar represalias contra aquellas que participaron. También intentó ilegalmente reemplazar SNITIS con un sindicato controlado por la empresa.

Revisión #29: Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V. - Hidalgo

Fecha de solicitud: 23 de octubre de 2024.
EE.UU. solicitó a México investigar si Odisa tuvo injerencia en actividades sindicales y presionó a las personas trabajadoras para apoyar al sindicato de su preferencia. Además, se realizó despidos injustificados y tomó represalias contra quienes apoyan otros sindicatos.

Revisión #28. Bader de México S. en C. por A. de C.V. - Guanajuato

Fecha de solicitud: 16 de septiembre de 2024.
EE.UU. solicitó a México revisar si Bader de México creó una comisión laboral controlada por ella misma y despidió a personas trabajadoras a causa de su actividad sindical. Además, solicitó revisar otras acciones coercitivas como acoso, vigilancia e intimidación cometidas en contra de las personas trabajadoras.

Revisión #27. Minera Camino Rojo S.A. de C.V. - Zacatecas

Fecha de solicitud: 25 de agosto de 2024.
EE.UU. solicitó a México revisar si en la mina Camino Rojo, las personas trabajadoras estaban siendo privadas de su derecho de libertad sindical. Se alegó 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.

Revisión #26: Pirelli Neumáticos S.A. de C.V. - Guanajuato

Fecha de solicitud: 23 de agosto de 2024.
EE.UU. solicitó a México revisar si Pirelli incumplió con proporcionar a las personas trabajadoras las condiciones más beneficiosas del Contrato-ley vigente para la industria manufacturera del hule. Al mismo tiempo, se solicitó revisar si la empresa estaba disuadiendo a las personas trabajadoras de defender la aplicación del contrato-ley mediante desinformación y si habían acosado o amenazado con despedir a personas trabajadoras por haberse afiliado a la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM).

Revisión #24. Industrias Tecnos, S.A. de C.V. - Morelos

Fecha de solicitud: 24 de junio de 2024.
EE.UU. pidió a México revisar si Industria Tecnos desalentó la afiliación de personas trabajadoras a un sindicato minoritario y realizó despidos por realizar actividades sindicales, además de amenazar y tomar represalias para presionar a las personas trabajadoras a que apoyaran al sindicato afín a la empresa.

Revisión #19. Atento Servicios. - Hidalgo Panel Laboral

Fecha de solicitud: 19 de enero de 2024.
EE. UU. solicitó a México investigar si Atento Servicios estaba interviniendo en actividades sindicales mediante coacción, amenazas e incluso despidos para evitar que los trabajadores se afiliaran al sindicato de su preferencia. Además, se alega que la empresa estaba incentivando a las personas trabajadoras para afiliarse al sindicato afín a la empresa mediante el ofrecimiento de diversos beneficios.

Pluma invitada



JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Es investigador titular "C" de tiempo completo del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y a lo largo de más de 47 años ha sido catedrático de las Facultades de Derecho, Economía, Ciencias Políticas y Sociales, Contaduría y Administración de la UNAM y de otras universidades del país y del extranjero.

Conflictos laborales y MASC

Hablamos de conflicto laboral para hacer referencia a la confrontación de intereses que se presenta en toda relación de trabajo en el sistema de producción capitalista.

El conflicto de naturaleza laboral se da entre partes en condiciones desiguales respecto del poder que ejercen para alcanzar sus intereses.

La anterior afirmación invita a que revise-mos la relación conflictiva a la luz de que la principal desigualdad de las partes existentes a nivel mundial es consecuencia del mercado de trabajo que coloca a los trabajadores que quieren contar con empleo, en condiciones que los orillan a conceder lo que la empresa pretende. Aunado a ello, la posición más primitiva de la conducta empresarial es precari-

zar el trabajo y sus condiciones para obtener mayores utilidades.

Con mayor oferta de trabajo a nivel mundial, la fuerza laboral se encuentra con una desventaja que podría ser decisiva para su futuro. Al mismo tiempo, las empresas requieren un mercado para vender sus productos, y es justamente la participación de todos –trabajadores, empresarios, productores y consumidores– lo que marca el límite a partir del cual el sistema se vuelve inviable, así como el límite de las pretensiones de las partes durante una negociación para la resolución de conflictos.

La solución tradicional de los conflictos laborales es ante tribunales judiciales y en la actualidad es evidente que se encuentra en crisis y este es el punto en el que los Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), además de resolver un conflicto concreto, pueden jugar un importante papel transformador de la cultura, de constructor de un mundo de paz en las relaciones sociales laborales teniendo presente incluso que las relaciones laborales son las relaciones sociales más generalizadas. Los MASC son la esencia del cambio de paradigma, son la posibilidad de que el conflicto transite por senderos positivos.

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de junio de 2008 se hicieron reformas en el artículo 17 de la Constitución con la finalidad de abrir la puerta a mecanismos alternativos de solución de controversias: "Artículo 17... Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias..."

La anterior disposición se vio adicionada con una segunda reforma en la materia, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 15 de septiembre de 2017, agregando en el segundo párrafo del artículo 17 la disposición en el sentido de que "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".

Estas modificaciones abrieron puerta a diversas alternativas de solución de conflictos:

Negociación

Puede entenderse como el procedimiento base de los MASC, pues es un procedimiento volun-

tario de comunicación directa entre las partes en conflicto, que busca alcanzar un acuerdo que satisfaga a las partes involucradas. No hay intervención del tercero facilitador de la comunicación.

Mediación

Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren puntos de coincidencia y construyan por sí mismos un acuerdo que satisfaga sus intereses. El tercero actúa pasivamente limitándose a transmitir información asertivamente. La persona facilitadora de la comunicación no propone soluciones.

Conciliación

Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

Arbitraje

Es un proceso adversarial y adjudicativo, de resultado por voluntad de terceros, muy similar a un proceso judicial, pero privado, donde las partes designan y remuneran al tercero, quien impone una solución definitiva e inapelable al conflicto, a través de un laudo arbitral, obligatorio para ambas partes.

En conclusión, el uso de mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) en el ámbito laboral, como la conciliación, la mediación o el arbitraje, puede ser una herramienta favorable para resolver conflictos, ya que ofrece procedimientos más ágiles, menos costosos y flexibles en comparación con los litigios tradicionales. Estos mecanismos promueven el diálogo entre las partes, fomentando soluciones colaborativas y personalizadas que fortalecen las relaciones laborales. Además, permiten descongestionar los tribunales laborales, mejorando la eficiencia del sistema de justicia y reduciendo los tiempos de resolución, lo cual es esencial para garantizar derechos laborales en tiempo y forma. ■

Congreso aprueba unánimemente la Ley Silla

El 4 de diciembre, el Senado de la República aprobó la propuesta de reforma a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, también conocida como *Ley Silla*, la cual busca generar beneficios integrales, que van desde salvaguardar la salud física y mental de las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones de pie, hasta el aumento de la productividad en los centros de trabajo y empresas. Los principales puntos de la reforma son:

- 1 Las personas empleadoras deberán proveer asientos o sillas con respaldo para que las personas trabajadoras puedan descansar durante su jornada laboral, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Esta disposición se aplica a los sectores de servicios, comercio y actividades similares, y también a los establecimientos industriales donde sea compatible.
- 2 Se prohíbe a las personas empleadoras obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante toda su jornada laboral o prohibirles sentarse periódicamente durante el desarrollo de sus funciones.
- 3 Se establece la obligación de que el Reglamento Interior de Trabajo disponga puntualmente los periodos de descanso obligatorios y regule el uso de asientos para las personas trabajadoras.
- 4 Su aplicación entrará en vigor 180 días naturales después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Para ello,

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes en un plazo no mayor a 30 días naturales posteriores a la entrada en vigor de la reforma y las personas empleadoras tendrán 6 meses adicionales para adaptar sus normativas internas a las nuevas disposiciones.

Esta reforma pasará al Ejecutivo Federal para su publicación en el DOF.

La Ley Silla en datos...

- 3 de cada 10 personas trabajan de pie la mayor parte del día o parte de su jornada (2,200 personas encuestadas).
- Más de la mitad de las personas que trabajan de pie (56%) señalaron que contar con una silla o asiento mejoraría su bienestar físico y emocional en el trabajo y 36% indicó que al menos reduciría algunas molestias.
- 47% trabaja de pie entre cuatro y ocho horas al día; 35% trabaja de esa forma más de ocho horas; 15% entre dos y cuatro horas, y solo 3% lo hace menos de 2 horas.
- Las personas trabajadoras de la Industria Manufacturera son las que pasan más horas laborando de pie (48% entre cuatro y ocho horas y 38% más de ocho horas).
- La mitad de las personas trabajadoras que laboran de pie experimentan constantemente molestias físicas como dolores de espalda y piernas cansadas; 39% reportó que padece este tipo de molestias en menor medida y sólo 8% aseguró no sentir ningún malestar. ■

Fuente: OCC Mundial y Senado de la República

Temas que definieron la agenda laboral en 2024

El 2024 ha sido un año clave en la evolución de la agenda laboral en México, sobre todo porque en este año se aprobaron diversas reformas que permitirán seguir avanzado en la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras. Aunque aún persisten desafíos, este balance anual destaca los progresos más relevantes alcanzados durante 2024, los cuales apuntan hacia un futuro con mayor justicia y bienestar para las personas trabajadoras de México.

ENERO

Trabajo del campo. El 24 de enero, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social, en materia de derechos laborales de las personas trabajadoras del campo. De igual manera, el 25 de enero se publicó en el DOF, la Norma Oficial Mexicana NOM-003-STPS-2023 Actividades agrícolas – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

FEBRERO

Actualización de fechas REPSE. El 2 de febrero, se publicó en el DOF el Acuerdo modificatorio por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten las obras especializadas referidas en el artículo 15 de la LFT. En este Acuerdo se mencionan las fechas en las que las personas físicas o morales que proporcionan servicios o ejecuten obras especializadas, deben registrarse o renovar su registro ante el REPSE.

MARZO

Protocolos de Inspección. El 8 de marzo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó dos protocolos de inspección desarrollados para asegurar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de trabajo de menores y de género. El primero tiene como objetivo prevenir, detectar y erradicar el trabajo infantil, así como asegurar que los adolescentes entre 15 y 18 años no realicen labores peligrosas o insalubres. El segundo protocolo busca verificar que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones en materia de igualdad de género y no discriminación en el trabajo.

ABRIL

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

Sanciones a empleadores por incumplimiento de sus obligaciones. El 4 de abril se publicó en el DOF, el Decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 994 de la LFT, con el fin de establecer una multa de 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad en el trabajo, incurra en la falta de expedición de constancia sobre salarios y días trabajados, entre otras obligaciones señaladas en el artículo 132 de la LFT.

MAYO

Fondo de pensiones para el bienestar. El 1° de mayo se publicó en el DOF, el Decreto del Fondo de Pensiones para el Bienestar, es un fideicomiso constituido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a trabajadores que cotizan en el IMSS desde el 1 de julio de 1997 o en el ISSSTE desde 2007 bajo el régimen de cuentas individuales. Este fondo ofrece un complemento para garantizar que la pensión del trabajador llegue al 100% de su último salario, hasta un máximo de \$16,777.68 pesos.

AGOSTO

Trabajo del campo prestado por menores de edad. El 15 de agosto, se publicó en el DOF, la Norma Oficial Mexicana, NOM-038STPS-2024, la cual establece que los menores de edad sólo pueden participar en actividades agrícolas en labores administrativas de bajo riesgo, excluyendo la operación de maquinaria peligrosa, exposición a químicos, temperaturas extremas, posturas forzadas, entre otros.

SEPTIEMBRE

Reforma al Poder Judicial. El 15 de septiembre se publicó en el DOF, el Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer entre otros aspectos que las personas Juezas, Magistradas y Ministras sean elegidas mediante voto popular, en consultas organizados por el INE, y postulados por los tres poderes de la Unión en igual proporción. Este cambio impacta directamente a las y los jueces laborales federales, quienes recientemente iniciaron sus funciones en 2019.

Días de descanso obligatorios. El 30 de septiembre se publicó en el DOF, el Decreto por el que se reforma la fracción VII del artículo 74 de la LFT para establecer el 1° de octubre de cada seis años como día de descanso obligatorio con motivo de la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

OCTUBRE

Declaración para erradicar el trabajo infantil. El 19 de octubre, 31 gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales emitieron una declaración conjunta para erradicar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe. México es uno de los países firmantes de esta declaración.

Entre los compromisos asumidos, se acordó la creación del Observatorio Regional de Trabajo Infantil, una herramienta esencial para monitorizar la situación del trabajo infantil en la región.

NOVIEMBRE

Reforma en materia de igualdad sustantiva. El 15 de noviembre, se publicó en el DOF el Decreto que reforma diversas disposiciones de la Constitución Mexicana en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género.

Creación de la Secretaría de Mujeres. El 28 de noviembre, se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el cual considera la creación de la Secretaría de las Mujeres, dependencia que estará a cargo, entre otros temas, de la articulación del Sistema Nacional de Cuidados.

DICIEMBRE

Vivienda. El 02 de diciembre, se publicó en el DOF la reforma que establece la obligación constitucional de toda empresa a proporcionar a las personas trabajadoras viviendas adecuadas, a través de aportaciones realizadas a un Fondo Nacional de la Vivienda. Este fondo establecerá un sistema de vivienda con orientación social que permita la obtención de créditos baratos y suficientes para adquirir o mejorar las viviendas, o en los casos permitidos por la ley, adquirir suelo y construir una vivienda.

Los grandes faltantes...

El 2024 concluyó sin contar con un avance en la aprobación de importantes iniciativas como:

- Reducción de la jornada laboral (40 horas)
- Licencia de paternidad de 15 días
- Aguinaldo de 30 días
- Salario mínimo no menor a la inflación
- Trabajadores de aplicaciones (Uber, Didi, Rappi)
- Fortalecer las capacidades del CFCRL para imponer sanciones

Entrevista



ERNESTO GAMBOA GUERRERO es licenciado en derecho con mención honorífica por la Universidad del Pedregal, especialista en derecho del trabajo y justicia laboral por la Escuela Federal de Formación Judicial y maestro en administración y políticas públicas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Cuenta con más de 10 años de experiencia en los sectores público y privado.

En el ámbito judicial, secretario instructor en el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla, con sede en Puebla, y desde el 3 de octubre de 2022 es juez de distrito adscrito al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

En entrevista para Voz Laboral, Ernesto Gamboa Guerrero, Juez de Distrito adscrito al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, en la Ciudad de México, nos cuenta a detalle cuál ha sido una de sus sentencias más relevantes y cómo el trabajo judicial se traduce en beneficios a favor de la población.

Recordemos que en 2019, nuestro país impulsó un cambio sin precedentes en el ámbito laboral. Entre otros aspectos, se crearon nuevos Tribunales Laborales adscritos a los poderes judiciales federal y locales, especializados en esta materia y con juicios orales, ágiles y cercanos a las partes. Sin embargo, a 5 años de este importante cambio, se conoce poco de la relevancia de su función fuera del nicho jurídico o laboral, y de qué manera aplican la perspectiva de género en la justicia laboral.

► **Ernesto, ¿Podrías contarnos sobre algún conflicto laboral que resolviste? Es decir, los aspectos más relevantes de la sentencia.**

Sí, una mujer trabajadora fue despedida de la sucursal bancaria en la que laboraba, por lo que me solicitó su reinstalación.

Ella narró que su hija sufrió un accidente y derivado de ello, la menor tuvo algunas complicaciones médicas por lo que tenía que darle seguimiento en diversas ocasiones. La atención médica que recibía la niña se la brindaba el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y precisamente, fue despedida porque tuvo que llevar a su hija al médico, aunque esto lo descubrimos durante el desarrollo del juicio y no por un señalamiento directo de la defensa legal de la trabajadora.

En un principio, nunca se mencionó que la trabajadora fue discriminada con motivo de sus responsabilidades familiares. Sin embargo, durante el desarrollo de las audiencias y el desahogo de pruebas, así como porque estoy obligado a juzgar con perspectiva de género, pude identificar que la trabajadora vivió en su

¿Cómo se aplica la perspectiva de género en la justicia laboral?

empleo una constante descalificación porque sus responsabilidades familiares le impedían laborar el mismo número de horas que sus compañeros hombres y, en consecuencia, no podía ingresar los mismos recursos económicos. Es decir, no podía ser igual de productiva que sus compañeros hombres, debido a que ella era madre y tenía a su cargo el cuidado de su hija.

Después de agotar todo el procedimiento, determiné que la extrabajadora no abandonó su empleo y por el contrario fue despedida injustificadamente y discriminada. Esto, debido a que resultaba inverosímil el abandono de trabajo, porque ella requería de la asistencia del IMSS para el seguimiento médico de su hija y porque la patronal no probó en juicio que se trató de un abandono de trabajo.

► **Mencionaste algo muy importante. La obligación que tienes para juzgar con perspectiva de género ¿Nos podrías explicar brevemente a qué te refieres?**

Claro. La perspectiva de género es una metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Como juez laboral, estoy obligado a aplicar esta metodología, aun cuando las partes no lo soliciten, con el fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

► **Concretamente, ¿qué aspectos consideraste de esta metodología para determinar la existencia de desigualdad y discriminación de género?**

Fueron varios, pero principalmente cuestioné los hechos y valoré las pruebas tomando en cuenta las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, como lo fue el hecho de las responsabilidades familiares a cargo de la trabajadora. Estas labores de cuidado se consideran tradicionalmente a cargo de las mujeres, debido a los estereotipos y roles de género perpetuados en nuestra sociedad.

► **Ernesto, además de la aplicación de la perspectiva de género, ¿cómo se benefició a la mujer trabajadora?**

Con su reinstalación en el trabajo. Además, mediante las medidas de no repetición que dicté para evitar que los hechos que motivaron el despido vuelvan a ocurrir y ella pueda solicitar licencias de cuidados parentales sin medio a represalias.

► **¿Qué medidas dictaste para evitar la repetición de esas conductas?**

Con base en los artículos 1 y 4 constitucionales y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia con-

tra la Mujer, ordené que la persona empleadora emitiera una disculpa pública a favor de la trabajadora por el despido realizado.

- 1 Todas las personas trabajadoras de ese centro de trabajo deben recibir un curso en temas de igualdad y discriminación en el ámbito laboral, mínimo de 10 horas.
- 2 El centro de trabajo debe contar con un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- 3 Elaborar una política de autorización de permisos para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, con perspectiva de género.

► **¿Y cómo aseguras que se cumpla la sentencia?**

Me aseguro de que se cumpla la sentencia durante los 15 días de cumplimiento voluntario. Posterior a este plazo, los jueces podemos imponer medidas de apremio o multas para asegurar que la sentencia se cumpla.

► **¿La sentencia tiene sólo un alcance individual o también ayuda a otras personas?**

La sentencia también tiene una trascendencia educativa para las personas que laboran en ese centro de trabajo. Por ejemplo, al enterarse de la disculpa pública de la empresa, las y los trabajadores se cuestionarán por qué sucedió eso y por qué la empresa tuvo que disculparse. También, los trabajadores identificarán que tienen derecho a tener un equilibrio entre su vida laboral y familiar, con mayoría de razón, cuando tiene hijas o hijos enfermos y que requieran de su cuidado.

Estas sentencias tienen un efecto preventivo porque el centro de trabajo condenado es una empresa muy grande que tiene contratados a miles de trabajadores, por lo que al contar con el protocolo o las políticas para regular permisos o licencias de cuidados tendrán un impacto favorable más amplio.

► **Para finalizar ¿Qué último mensaje le enviarías a los lectores de Voz Laboral respecto a la importancia de la labor judicial con perspectiva de género?**

La labor judicial con perspectiva de género es esencial para construir una sociedad más justa e igualitaria. La justicia no puede ser ciega ante las realidades que enfrentan grupos históricamente discriminados, particularmente las mujeres, quienes enfrentan desafíos únicos en el ámbito laboral, como la brecha salarial, el acoso, y la discriminación por motivos de género o responsabilidades familiares.

El compromiso de las personas juzgadoras con la aplicación de esta perspectiva debe ser firme, constante, y estar acompañado de capacitación y sensibilización sobre las realidades que viven las mujeres en sus trabajos. Solo así podremos garantizar que las decisiones judiciales no solo sean justas en el papel, sino que también promuevan un cambio real y sostenible en el entorno laboral y en nuestra sociedad. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis PR.P.T.CS. J/23 L (11a.) Conflictos derivados de la separación de Juicios Laborales. Los Tribunales Colegiados de Circuito son competentes para resolverlos [Interrupción de la Jurisprudencia PR.L.CS. J/50 L (11a.)].

Tesis PR.P.T.CS. J/17 L (11a.) Faltas de asistencia injustificadas. Momento en que inicia el cómputo del plazo prescriptivo, previsto en la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis PR.P.T.CS. J/22 L (11a.) Separación de juicios laborales. Lineamientos para determinar su procedencia.

Tesis PR.P.T.CS. J/19 L (11a.) Improcedencia del amparo directo por consentimiento expreso del acto reclamado. Se actualiza cuando se reclama el proveído por el cual un tribunal laboral ordena remitir los autos al centro de conciliación para que se agote la etapa prejudicial, si la persona quejosa comparece a la audiencia respectiva.

Tesis III.2o.T. J/2 L (11a.) Tiempo extraordinario. Debe tenerse por acreditado el que exceda de 9 horas a la semana, ante la falta de contestación de la demanda sin prueba en contrario y no se esté en un supuesto de inverosimilitud (Ley Federal del Trabajo en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019).

TESIS AISLADAS

Tesis I.2o.T.27 L (11a.) Cosa juzgada en materia laboral. Su estudio es inoportuno en el auto de radicación para inadmitir la demanda.

Tesis I.10o.T.25 L (11a.) Falta de personalidad en el juicio laboral. Para que pueda analizarse como violación procesal en amparo directo, debe existir pronunciamiento por parte del juez laboral.

Tesis I.13o.T.19 L (11a.) Reglamento Interior de Trabajo. Si en él se prevé un procedimiento para rescindir la relación laboral, es obligatorio sustanciarlo en sus términos.

Tesis III.2o.T.78 L (11a.) Violaciones procesales en el procedimiento laboral. Por excepción, en amparo directo procede el análisis de las hechas valer o advertidas en suplencia de la queja deficiente, posteriores a una actuación trascendental declarada inválida.

Tesis I.14o.T.44 L (11a.) Licencias para el desempeño de comisiones sindicales solicitadas por sindicatos minoritarios. Su otorgamiento no puede condicionarse a la preferencia que el sindicato mayoritario pueda tener sobre esos permisos.

Tesis III.2o.T.75 L (11a.) Renuncia. Conforme al método para juzgar con perspectiva de género, cuando la mujer trabajadora afirma que la suscribió bajo coacción emocional y psicológica, la carga de la prueba corresponde al patrón.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Recorte presupuestal revertiría seis años de transformación en el mundo del trabajo

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendría una disminución de una tercera parte de su presupuesto

Estimadas Diputadas y Diputados del H. Congreso de la Unión:

Los líderes de las organizaciones sindicales más representativas de México, nos adherimos al comunicado firmado el día de hoy por más de 100 actores del mundo del trabajo, en el que se expresó una profunda preocupación ante el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2025 que prevé un recorte de funciones primordiales de la Secretaría del Trabajo como la inspección.

Además, incluye un recorte de una tercera parte (32.5%) para el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL), institución fundamental de la Reforma Laboral de 2019 que impulsó el presidente López Obrador, y del Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

El CFCyRL es la autoridad responsable de resguardar el registro sindical nacional y de garantizar la libertad y la democracia en el mundo del trabajo. Además, es la instancia a la que acuden las personas trabajadoras y empleadoras para solucionar sus conflictos laborales en menos de 45 días mediante arreglos conciliatorios sin necesidad de ir a juicio.

En tan sólo 4 años, esta institución combatió el modelo corporativo y de simulación en la contratación colectiva y le dio voz y voto a las personas trabajadoras en las decisiones centrales de sus sindicatos; además, simplificó el acceso a la justicia y redujo significativamente la industria del litigio en beneficio de millones de personas trabajadoras, especialmente las más vulnerables.

De aprobarse este recorte, se afectarían sensiblemente las capacidades del CFCyRL para resolver conflictos individuales y colectivos de manera expedita, lo que ocasionará la saturación de los tribunales laborales en medio de una profunda reforma al Poder Judicial. Además; provocará el incremento de violaciones a los derechos laborales, la incapacidad del Estado Mexicano de identificarlas y sancionarlas y, potencialmente, un aumento exponencial de quejas internacionales y paneles comerciales.

No debemos olvidar que, durante la negociación del T-MEC, la materia laboral fue crucial para su aprobación por nuestros socios comerciales, por lo que, de cara a su revisión en 2026, México debe mantener la fortaleza y solidez institucional del nuevo modelo laboral, acorde a sus compromisos internacionales.

Por lo anterior, se hace un respetuoso llamado a las Diputadas y Diputados Federales a dar continuidad a la política laboral de la Cuarta Transformación, en la que se invirtieron recursos y esfuerzos significativos durante el sexenio anterior, y que ha permitido a esta institución contar con la capacidad operativa y la legitimidad nacional e internacional que goza hoy.

Fuente: El Universal.

Efeméride laboral

10 de diciembre Día de los Derechos Humanos

Se conmemora a nivel mundial el Día de los Derechos Humanos, para recordar que en esta fecha pero de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual estableció los derechos fundamentales que todas las personas deben disfrutar sin distinción alguna, entre los que se encuentran: derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como el derecho a un trabajo digno y a la seguridad social. ■

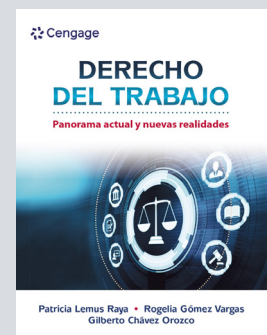
Libro del mes

Derecho del Trabajo

PATRICIA LEMUS RAYA, ROGELIA VARGAS Y GILBERTO CHÁVEZ OROZCO

El libro *Derecho del Trabajo* ofrece un análisis completo del derecho laboral en México, abordando temas como derechos y obligaciones, salarios, contratos colectivos, equidad de género y modalidades laborales como el teletrabajo. También examina el impacto de la tecnología y los cambios en el sistema judicial laboral, como la creación de tribunales laborales y la conciliación prejudicial. Esto garantiza que los lectores obtengan un conocimiento completo y actualizado de las normas y procedimientos laborales vigentes.

Esta obra se convierte en una herramienta clave para abogados, empleadores, trabajadores y sindicatos, al ofrecer una guía práctica para resolver conflictos laborales. Su claridad y enfoque detallado permiten entender tanto la teoría como la aplicación práctica de la legislación vigente, enriqueciendo el conocimiento del derecho laboral mexicano frente a los retos actuales. ■





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**

