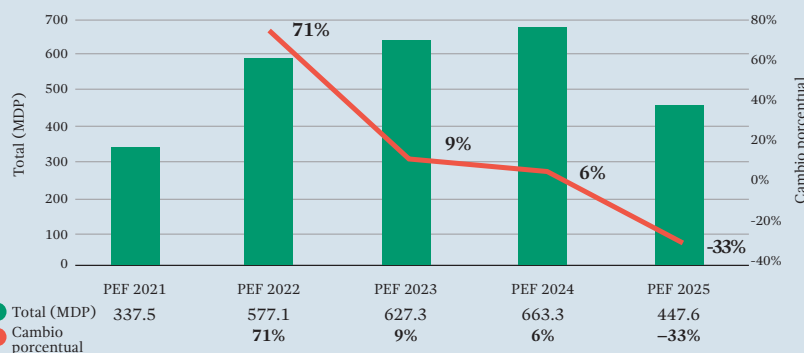




Presupuesto histórico del CFCRL, 2021-2025
(Cifras en pesos corrientes)



CFCRL inicia 2025 con drástico recorte presupuestal

El Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2025 tendrá un incremento de 2.6% respecto al 2024, con un monto total de 9 billones 302 mil 15.8 millones de pesos, aprobados por la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2024.

El PEF 2025 refuerza los programas sociales, pero reduce el gasto en rubros importantes. Mientras que los programas sociales de asignación directa recibirán 845 mil 705 millones de pesos (7.7% más que en 2024), el gasto programable tendrá recortes significativos, particularmente en *Poderes y Entes Autónomos* (-13%), *Ramos Administrativos* (-6%) y *Entidades de Control Directo* (-5%).

A 5 años de su creación, nuevas instituciones laborales sufren drástico recorte

Por primera vez el CFCRL sufrirá un recorte presupuestal. En 2025, el CFCRL tendrá un presupuesto 32.5% menor que el año anterior. Se trata de un cambio importante, pues, desde su creación en 2020, había incrementado su presupuesto año con año: 71% en 2022, un 9% en 2023 y 6% en 2024. Aunque el PEF 2025 asignó 27 mil 830 millones 216 mil 279 pesos al Ramo 14 de Trabajo y Previsión Social, sólo 1.6% fue destinado al CFCRL.

La reducción presupuestal del CFCRL presenta retos complejos para cumplir con los objetivos de la reforma laboral y los compromisos del T-MEC. El CFCRL requiere de recursos para desarrollar importantes funciones, como son: la conciliación prejudicial obligatoria en asuntos laborales individuales y colectivos del orden federal, así como el registro de contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, organizaciones sindicales y los procedimientos administrativos que derivan de estos. Debe considerarse que esta institución también concentra la responsabilidad del registro sindical a nivel nacional, por lo que sus cargas de trabajo representan un reto mayor al de otras dependencias o entidades públicas con un ámbito de aplicación exclusivo a la federación. Es interesante observar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (cuyo presupuesto es mayor al del CFCRL) no presentaron una reducción sustantiva de recursos en 2025, a pesar de que éstas

sólo atienden el rezago del anterior sistema de justicia y ya no realizan actividades registrales.

Retos para el 2025: más trabajo y menos recursos

A pesar de tener menos recursos, el CFCRL tendrá fuertes cargas de trabajo, como muestran los análisis de los Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral (INDERLAB) y el Informe de Gestión Governamental 2018-2024.

- ▶ Desde 2020, el CFCRL gestionó, en promedio, 365 mil 902 solicitudes de conciliación por año (13 diarias por conciliador).
- ▶ En 2024, los trámites registrales sindicales aumentaron 35.7% y los trámites de registro de contratos colectivos crecieron 43.4% respecto al 2023.
- ▶ Las verificaciones en 2024 de los procedimientos de democracia sindical se incrementaron casi cinco veces respecto a 2023 y diez veces respecto a 2021.

Si estas proyecciones se mantienen para 2025, el CFCRL deberá hacer lo mismo o más, pero con menos recursos.

Reestructuración salarial

Uno de los principales desafíos del CFCRL ha sido la deficiencia salarial y la falta de estabilidad laboral de su personal. Desde su creación, el 81% de las plazas del CFCRL han sido eventuales y los salarios de sus servidores públicos han sido 40% inferiores a los ofrecidos en otras instituciones locales y judiciales, lo que ha provocado una alta rotación y deserciones. Para atender esta problemática, el CFCRL manifestó en el referido Informe de Gestión 2024, la necesidad de realizar una reestructuración salarial que requeriría un presupuesto adicional de 257.5 millones de pesos con el fin de equiparar los niveles salariales.

También se propuso obtener presupuesto para convertir las 1,006 plazas eventuales en estructura permanente, para lo que se requieren 394.8 millones de pesos. Sin embargo, previendo la falta de asignación presupuestal, será necesario subsanar el déficit anual de 123.9 millones de pesos para garantizar la continuidad laboral. ■

Fuentes: Presupuestos de Egresos, Informes del CFCRL y otra información pública

Aumento del 12% al salario mínimo en México para 2025

El 19 de diciembre de 2024, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) publicó en el Diario Oficial de la Federación la resolución que establece los nuevos salarios mínimos generales y profesionales para el año 2025. En esta resolución se aprobó un incremento general del 12% que entrará en vigor el 1 de enero de 2025:

- Salario Mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN): La Zona Libre de la Frontera Norte, debido a sus particularidades económicas, tiene un salario mínimo diario más alto. A partir de enero de 2025, el salario mínimo diario en esta zona será de 419.88 pesos.
- Salario Mínimo General (ZSMG): Por otro lado, en el resto del país, el salario mínimo general aumentará a 278.80 pesos diarios. ■

Comparativo del salario mínimo en Latinoamérica para 2025

País	Salario Mínimo Mensual (Dólares de EE.UU.)	Costo canasta básica (Dólares de EE.UU.)	Canasta básica cubierta	Tasa de informalidad (2023)
Chile	512	370	1.39	27.35%
Costa Rica	509	400	1.27	37.10%
Uruguay	485.46	350	1.21	26.43%
Guatemala	483.99	475	1.07	79.72% (2022)
Ecuador	470	240	1.92	68.15%
México	621.09 (ZLFN) 415.53 (General)	350	1.72	56.33%
Colombia	373.41	260	1.14	55.93%
El Salvador	365	340	1.07	66.49%
Honduras	353.07	220	1.15	82.61% (2017)
Bolivia	350	310	1.04	84.47%
Paraguay	348.45	320	1.27	66.83%
Panamá	326	365	1.86	56.12%
Perú	305.1	250	1.12	71.64%
Argentina	287.93	300	0.55	50.44%
Nicaragua	211.13	200	0.93	Sin información
Rep. Dominicana	146	180	0.81	55.67%
Cuba	18	300	0.06	Sin información
Venezuela	3	540	0.005	58.33% (2017)

Fuente: Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ILTRAS), STPS y OIT.

Efeméride laboral



19 de enero.

Creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la publicación de la Ley del Seguro Social

El 19 de enero de 1943, el presidente Manuel Ávila Camacho fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y promulgó la Ley del Seguro Social, cuyo objetivo principal era garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia para todos los mexicanos, en especial para las personas trabajadoras. ■

Entrevista



LUIS MUNGUÍA CORELLA es doctor en Economía por la Universidad Irvine, de California, Maestro en Economía por El Colegio de México y Licenciado en Economía por la Universidad de Sonora. Además, cuenta con diversas especializaciones en economía laboral, salarios mínimos y discriminación.

Actualmente se desempeña como titular de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

En entrevista para Voz Laboral, Luis Munguía, titular de la CONASAMI, nos adelanta algunas de las primeras previsiones que se tendrán en cuenta desde la CONASAMI para contribuir a la reducción de la brecha salarial de género en México.

Esto, derivado de que el 15 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) una importante reforma constitucional que tiene entre otros objetivos, el garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, al establecer que, a trabajo igual, corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad y, para lo cual las leyes definirán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

► **Luis, ¿la CONASAMI interviene de alguna manera en la definición o evaluación de las brechas salariales o de desigualdad salarial por género?**

Sí. La CONASAMI interviene en la definición de salarios mínimos. Aunque no está diseñada como una política pública intencional para reducir la brecha de género, lo hace. Esto, debido a que hay más mujeres que ganan el salario mínimo y las mujeres en promedio tienen salarios más bajos que los hombres. Así, cada vez que sube el salario mínimo se reduce esta diferencia o brecha salarial entre mujeres y hombres.

Para ponerles un ejemplo. Hay una fábrica textilera que les paga a las mujeres 250 pesos diarios y 300 pesos a los hombres bajo el argumento de que los hombres realizan trabajos o tareas físicas más pesadas. Sin embargo, ahora con el incremento del 12% para 2025, entonces esas mujeres ganarán 280 pesos aproximadamente y los hombres mantendrán su salario o subirán un poco más, pero la brecha ya se redujo de manera importante. Entonces, no es diseño de la política salarial, pero tiene una consecuencia que tiene que ver con la perspectiva de género.

Lo que sí vamos a ahondar más en la CONASAMI desde la perspectiva de género, es atender la discriminación por tipo de profesión. Las profesiones donde hay más mujeres tienen los salarios más bajos. La razón que han arrojado varios estudios empíricos en el mundo es que, la causa, es sencillamente porque hay más mujeres, no porque sean más fácil o se tengan menos riesgos.

Primeras aproximaciones hacia la reducción de la brecha salarial de género en México

Entonces, lo que sí hacemos, es que los salarios mínimos profesionales tienen componentes de vulnerabilidad y uno de ellos es que tan feminizados están los trabajos. De esta manera, proponemos que estos trabajos estén protegidos por un salario mínimo profesional.

► **¿De qué manera contribuirá la CONASAMI en la implementación de la reforma en materia de brecha salarial por género?**

La CONASAMI apoyará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) mediante el desarrollo de estudios o análisis. Probablemente vayamos a analizar si la STPS implementará una NOM y cuál será su impacto, así como darle seguimiento una vez que se implementó; es decir, funcionó o no la política pública.

Ahora bien, en temas de género pero que no se relacionan con acciones derivadas de la implementación de esta reforma, es que en este año la CONASAMI va a recalcular todos los salarios mínimos profesionales, son 61. Porque muchas de estas profesiones ya no existen. La mayoría de estas profesiones vienen de sindicatos que querían un salario mínimo profesional, pero realmente funcionan para quienes no tienen sindicado ni otra protección. Entonces, vamos a actualizar esa lista e incorporar valores nuevos y allí tendremos una fuerte inclusión de la perspectiva de género, para ir reduciendo las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

► **Desde un enfoque técnico, ¿cómo define la CONASAMI el concepto de "trabajo de igual valor"? ¿Qué criterios o metodologías planean emplear para evaluar y comparar profesiones y valor de los salarios?**

En la CONASAMI utilizamos el enfoque previsto por la OIT, es decir, trabajo igual-salario igual, pero existe este tipo de discriminación en la que se realiza el mismo trabajo, pero las mujeres reciben un salario menor. Pero también es discriminatorio que muchos de los trabajos o profesiones en los que se desempeñan mayoritariamente los hombres son mejor retribuidos. Por ejemplo, en tiempos de COVID-19 la labor de las personas enfermeras era más riesgoso que la realizada en la minería, sin embargo, no subió el salario.

Por ello, un tema importante por tratar es la socialización de las profesiones. Las mujeres están dispuestas a realizar otras labores o profesiones, pero hay una barrera muy fuerte porque sus contrapartes masculinas no las dejan entrar, no les permiten sentirse parte. Esto se debe ir cambiando desde la educación y sensibilización, en el sentido de que no hay trabajos exclusivos para mujeres u hombres; pero bueno, esto es un tema más estructural y complejo.

► **Luis, ¿en la CONASAMI cuentan con algún instrumento o tecnología para identificar desigualdades salariales o cuáles te imaginas que pueden ayudar a cumplir con este objetivo?**

Sí, utilizamos información pública de la ENOE del INEGI y podemos ver si hay diferencias entre mujeres y hombres por ocupación. Lo malo es que son desagregados a nivel estado y no nivel empresa. No obstante, aún en su generalidad, sí es posible identificar brechas salariales.

La otra fuente de información se obtiene del IMSS. Si bien se trata del sector formal, se puede conocer los empleos por empresa y el salario de

los trabajadores. De este modo se podría identificar si hay brechas salariales de género, pero tenemos que ser cuidadosos porque ese indicador podría referirse a que los hombres tienen puestos gerenciales.

Ahora bien, qué herramientas serían mejores. Justamente, como lo he dicho y el Reino Unido también promueve, es que las empresas transparenten sus tabuladores y hagan pública esa información con el desagregado salarial por sexo. Esa sería la herramienta perfecta para identificar la profundidad de las brechas.

► **¿En qué sectores consideras que se puede medir la brecha salarial de género de mejor manera?**

En el sector público federal, porque toda la nómina federal es transparente. Cualquier persona puede consultar esta información y se pueden obtener estos datos y medir las brechas salariales. En este sector, el reto está en que las mujeres ocupan en menor medida puestos gerenciales o de alta responsabilidad.

► **Luis, ¿qué otros actores clave además de empresas y gobierno están involucrados en este tema?**

Les cuento qué pasó en la CONSAMI. Teníamos un consejo de representantes exclusivamente masculino y lo que hicimos fue poner una cuota de género. Lo hicimos desde la convocatoria de la elección, sobre todo en los sectores donde las mujeres tienen una mayor presencia. En un inicio fue complicado, hubo resistencias, pero se logró; y ahorita no es paritario, pero hay un avance: el sector obrero son 7 hombres y 5 mujeres y en el empresarial 8 hombres y 4 mujeres. De hecho, en este sector es más difícil romper el techo de cristal.

El caso es que el consejo cambió positivamente, hay un eco y se han implementado estudios o medidas con el enfoque de género. Las consejeras tienen roles importantes y de decisión, no entraron a ayudarles a los consejeros hombres.

De este ejemplo se puede aprender mucho, para que sindicatos y empresas puedan replicar cuotas significativas no sólo de inclusión. Las mujeres deben tener a su cargo tareas importantes o poder de decisión.

► **¿Cómo se alineará esta reforma con los tabuladores establecidos en contratos colectivos, especialmente en industrias donde predominan sindicatos?**

Es muy buena idea. Primero, que en los contratos colectivos de trabajo se defina qué es la brecha y se establezca que ésta no sea mayor al 1.2, 1.3 o 1.4% respecto a los tabuladores o categorías. Esto ayudaría a que no existan tantas diferencias.

► **Luis, por último, algo más que nos quisieras contar.**

Sí. El segundo piso de la cuarta transformación está haciendo esfuerzos para incorporar la perspectiva de género. Será importante que los legisladores revisen algunos temas que podrían empujar o coadyuvar en su avance, como las licencias parentales obligatorias, tanto para el sector público como privado y de la misma duración. De otro modo, las mujeres seguirán asumiendo las tareas de cuidados y también, espero que se logre pronto la aprobación del Sistema Nacional de Cuidados; su costo inicial se pagará a sí mismo en unos años, su recaudación sería del 1.3% del PIB nacional. ■

Pluma invitada



JOSÉ LUIS ROSTRO

Reconocido jurista mexicano especializado en derecho laboral y derechos humanos. Ha destacado por su participación en diversos casos emblemáticos, como el de Yssel Reyes, donde defendió el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. Su trabajo se ha centrado en analizar y criticar las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, especialmente aquellas relacionadas con el derecho laboral y los derechos humanos. A través de sus publicaciones y participaciones en medios especializados, ha contribuido significativamente al debate público sobre estos temas, posicionándose como una voz influyente en el campo del derecho laboral en México.

Sindicalismo digital, hacia una nueva conciencia de la clase obrera

El poder social siempre ha surgido de la cooperación entre un gran número de personas y hoy se debe modernizar con ese punto de encuentro que es el sindicalismo, transformándolo en un sindicalismo digital que dé cabida a una gran variedad de trabajos en la era de la inteligencia artificial, y de la cual una de sus columnas vertebrales es la información – datos que circulan en las redes informáticas-, que es el oxígeno y la energía que mueve a las distintas formas de Inteligencia Artificial (IA) que están en pleno auge.

En el siglo XXI los obreros se desempeñan en dos realidades, la tradicional y virtual, como el teletrabajo que es un medio de subordinación a través de las tecnologías de la información, pero ambos obreros se reúnen alrededor de sus necesidades para satisfacer el acceso a la vivienda, la salud, la educación y un trabajo digno, y en general, respeto a sus derechos humanos. Pese a esta coincidencia, el reto más complejo por enfrentar es el lograr una correcta regulación y vigilancia por parte de las instituciones laborales de los procesos de automatización, robotización, teletrabajo, trabajo en plataformas digitales y su correlación con el metaverso, los algoritmos, y los distintos tipos de IA que se introducen en los procesos productivos y que actualmente generan desempleo tecnológico masivo a nivel mundial.

El sindicalismo se debe transformar y abarcar el ámbito digital, debiendo desarrollar nuevas formas para defender a sus agremiados en el ámbito de la realidad virtual y defender un nuevo interés profesional, porque el origen de las desigualdades del siglo XXI, ahora se basa en la digitalización de las relaciones laborales como un nuevo factor de producción, siendo uno de sus ejes los avances de la ciencia y la tecnología introducidos en los procesos productivos a través de los cuales se precarizan las condiciones de trabajo, se abarata la mano de obra o se suprime. Conforme al nuevo Índice de Desempleo ante la IA “GENOE”, su impacto será en el corto plazo, sin tener mayor tiempo de reacción frente al impacto en las condiciones de trabajo básicas de los seres humanos de todo el mundo.

Hoy en día en un estado postdemocrático se encuentra una nueva clase dominante mundial, representada por las plataformas digitales, 180 de ellas tienen el 80% de la riqueza mundial, una sola persona como Elon Musk detenta 400 mil millones de dólares, mientras que miles de millones de seres humanos no tienen para comer.

Estas son las desigualdades de la era de la Inteligencia Artificial, en donde la IA ya sustituye al ser humano en múltiples áreas, por ejemplo, en la toma de decisiones cuando nos califican para una hipoteca, con base en algoritmos, se determina la imposición de pena de cárcel, o se valora si tenemos un perfil para un trabajo. La IA ya nos sustituye en las líneas de producción, en los cajeros de las tiendas de autoservicio, en los bancos, nos dan múltiples órdenes para atender los pedidos de transporte de pasajeros por aplicación, o entrega de paquetería o alimentos.

Toda interacción social es una lucha por el poder, en eso se basó el sindicalismo y desarrollo en

la era industrial, pero en la era de la IA la interacción cambia, ahora el binomio es el ser humano – robots, algoritmos, automatización o IA son trabajadores digitales, aunque se denominen nómaditas digitales, emprendedores, desarrolladores, creadores de contenidos digitales, influencers o chofers, hoy en día, en la sociedad del rendimiento, se auto-explotan en beneficio de las plataformas digitales, en una aparente lucha por la libertad y la independencia económica; al fin y al cabo, es una nueva lucha social digital por el poder.

A fin de satisfacer de nueva cuenta las condiciones laborales básicas, ¿Qué cambia entonces? Que de manera abierta el ser humano es cosificado o convertido en mercancía a la cual se le puede sustituir fácilmente en los procesos productivos por algo más eficiente, más barato, que no se queja, que no se enferma, que no se va a paro o huelga, y cuyo trabajo tiene cada vez menos valor, a pesar de lo que digan las leyes laborales. Por ello, su último refugio es el Sindicalismo Digital, porque aislado el ser humano es más vulnerable, crear esta nueva conciencia digital es un imperativo para representar el nuevo interés profesional, ya no importa si eres científico, emprendedor o teletrabajador, la nueva clase dominante te explotará de nuevas formas, su intención es apoderarse de toda ganancia que será absorbida por un turbo-capitalismo digital.

La información digital en el sector laboral crea nuevas realidades, mediante las cuales el sindicalismo debe conectar con las nuevas generaciones en este nuevo universo virtual, donde se trabaja y donde se deben crear nuevas comunidades laborales virtuales, debiendo unirse a la lucha sindical, considerando la información como un nexo social, en torno al cual se organizan nuevos frentes de lucha que abarcan nuevos tipos de trabajadores como los de plataformas digitales, los teletrabajadores, los emprendedores, influencers o desarrolladores de contenido.

En este nuevo escenario, el líder sindical ya no es el centro, ahora el sindicalismo digital es el que se incrusta en las redes sociales donde implementará nuevas formas de lucha, de organización, de defensa de los nuevos intereses profesionales, esto tiene que visibilizarse en las redes sociales por nuevos expertos sindicales digitales que reflejen esta complejidad del mundo laboral frente al avance de la IA, el sindicalismo debe crear una nueva identidad y conciencia de clase para estar a la altura de los avances de la ciencia y la tecnología, tanto en el sector público como en el privado. ■

Agenda laboral



1 Brecha salarial. El 16 de diciembre, se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la LFT y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género.

2 Ley Silla. El 19 de diciembre, se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la LFT, para establecer la obligación de proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.

3 Salarios mínimos vigentes. El 19 de diciembre, se publicó en el DOF la Resolución del H. Consejo de Representantes de la CONASAMI mediante la cual se establecieron los salarios mínimos para el año 2025.

Libro del mes



Sistemas previsionales con enfoque de género.

Avances y retrocesos en América Latina y el Caribe

MARÍA JOSÉ AZÓCAR, SERGIO CARPENTER, CARLOS CONTRERAS CRUZ Y LOURDES JIMÉNEZ BRITO (COORDS.)

Este libro es una aportación clave para comprender cómo los sistemas previsionales en América Latina y el Caribe perpetúan desigualdades de género y cómo pueden transformarse para garantizar una mayor equidad. Coordinado por expertos en políticas públicas, economía y

derechos humanos, la obra analiza los avances y retrocesos en la construcción de sistemas previsionales más inclusivos, con un enfoque centrado en las experiencias y necesidades de las mujeres.

El texto es valioso tanto por su perspectiva interdisciplinaria, análisis de datos, estudios de caso y recomendaciones para reformar las políticas públicas en la región. ■



Reforma al INFONAVIT provoca rechazo en el sector obrero-patronal, pero ¿de qué trata?

El 12 de diciembre de 2024, la presidenta de México, Claudia Sheinbaum presentó ante el Senado de la República la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

La propuesta legislativa fue aprobada por las comisiones dictaminadoras y se sometió a discusión del Pleno del Senado el 13 de diciembre. Durante su aprobación, se presentó una moción suspensiva, aunque no fue admitida, lo mismo que diversas reservas en lo general y particular.

Pese a la oposición de diversas senadoras y senadores, el Decreto referido fue aprobado por 68 votos a favor y 29 en contra, dando paso a su envío a la Cámara de Diputados.

Si bien la intención era acordar un periodo extraordinario para aprobar dicho Decreto, se pospuso su discusión para enero de 2025. Incluso, se ha adelantado la intención de realizar un parlamento abierto para analizar y discutir la propuesta de reforma.

Sector sindical y patronal se oponen a la reforma

Desde el 12 de diciembre, las centrales obreras más importantes del país como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos, y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), entre muchas otras, emitieron un desplegado público en los medios de comunicación más importantes del país para manifestar su rechazo a la reforma a la Ley del INFONAVIT y a la LFT.

En este desplegado, llaman a las y los legisladores a que respeten el principio de supremacía constitucional considerado en el diseño tripartita del INFONAVIT. Asimismo, buscan que la reforma mantenga en sus líneas la representación paritaria de los sectores que conforman el tripartismo; operar de manera transparente los recursos de las personas derechohabientes y mantener al INFONAVIT bajo las regulaciones hacendarias aplicables.

¿Qué propone la reforma?

■ **Reducción de integrantes del INFONAVIT:** La Asamblea General del INFONAVIT se integrará por 10 representantes del gobierno, 10 de sindicatos y 10 empleadores. Actualmente, son 15 representantes por sector. Asimismo, el Consejo de Administración se conformará por 12 integrantes, 4 representantes del gobierno, 4 de sindicatos y 4 de empleadores.

Además, se propone la eliminación de las Direcciones Sectoriales, así como la reconfiguración de la Comisión de Vigilancia.

■ **Reconfiguración directiva:** Se propone eliminar la presidencia rotativa del INFONAVIT, estableciendo un modelo permanente encabezado por el titular de la Dirección General, nombrado por el poder ejecutivo y con mayor poder de decisión mediante el derecho de veto.

■ **Ampliación del derecho a la vivienda:** Las aportaciones de personas empleadoras a las subcuentas de vivienda serán consideradas patrimonio de las personas trabajadoras y en su conjunto conformarán el Fondo Nacional de la Vivienda.

■ **Nuevas funciones del INFONAVIT:** Se busca ampliar las funciones del INFONAVIT para incluir la construcción de viviendas, créditos accesibles y arrendamiento social.

■ **Creación de empresa filial:** Se creará una empresa controlada mayoritariamente por el INFONAVIT para la construcción y planificación de viviendas, en colaboración con entidades públicas y privadas.

Para ello, el nuevo Programa de Vivienda y Regularización plantea construir un millón de viviendas: 500 mil viviendas por parte del INFONAVIT para derechohabientes y 500 mil a cargo de CONAVI para población no derechohabiente.

■ **Arrendamiento social:** Se busca crear un esquema de arrendamiento social en el que los trabajadores con al menos un año de cotización puedan rentar una vivienda con una mensualidad que no exceda el 30% de su salario. Se trata de vivienda construida o administrada por el INFONAVIT.

■ **Criterios de prioridad:** Se buscará priorizar la construcción de viviendas en áreas marginadas y se considerará la perspectiva de género en la asignación de viviendas.

■ **Mejoras en la cobranza social:** Se propone eliminar la capitalización de intereses ordinarios y prohibir la actualización de saldos de los créditos. Se simplificarán los trámites para la cancelación de hipotecas en caso de incapacidad o fallecimiento de la persona trabajadora.

■ **Acceso al crédito en caso de desempleo:** Las personas trabajadoras podrán seguir accediendo a su crédito en situaciones de incapacidad o desempleo.

■ **Transparencia:** Con el fin de que el INFONAVIT pueda invertir o destinar sus recursos, ya no estaría bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). En su lugar, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público será la encargada de emitir las reglas para el manejo de su balance financiero.

■ **Fondos:** El patrimonio del INFONAVIT y los rendimientos del Fondo Nacional de la Vivienda, una vez descontados los intereses correspondientes a las subcuentas de vivienda, podrán destinarse, previo acuerdo del Consejo de Administración, a financiar proyectos relacionados con la construcción, administración inmobiliaria y arrendamiento social de vivienda. Además, el INFONAVIT, ya sea directamente o a través de su filial, podrá utilizar estos recursos para inversiones en la construcción, adquisición y mantenimiento de inmuebles en terrenos de su propiedad, destinados a satisfacer las necesidades habitacionales de los derechohabientes.

A FAVOR DE LA REFORMA

Carlos Martínez Velázquez, exdirector general del INFONAVIT, expresó su apoyo a la reforma, destacando cuatro puntos clave:

■ **Uso responsable de los recursos:** Martínez explicó que, aunque el INFONAVIT administra cerca de 2.5 billones de pesos, solo una parte está disponible a corto plazo. Aproximadamente 763 mil millones están invertidos a largo plazo, y el resto corresponde a créditos. El INFONAVIT planifica anualmente sus recursos, destinando más de 200 mil millones de pesos a créditos, y parte de esos fondos se utilizarían en la construcción de viviendas, siempre bajo la aprobación de la Asamblea.

■ **Vigilancia de instituciones externas:** El INFONAVIT está bajo la supervisión de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Congreso. Defendió las auditorías y destacó que la SHCP implementará medidas prudenciales en el manejo de los activos.

■ **Seguridad en la subcuenta de vivienda:** Martínez refutó rumores sobre la posibilidad de que los trabajadores retiren fondos de su subcuenta. Aseguró que los recursos están seguros, generan rendimientos y recomendó que los trabajadores sigan solicitando créditos y retiren sus fondos hasta llegar a la edad de pensión.

■ **Mantenimiento del tripartismo:** Aclaró que la reforma no elimina la participación de los sectores obrero, patronal y gubernamental. Aunque se modifican los órganos de gobierno, el equilibrio entre los sectores se mantiene, y se otorgan nuevas atribuciones al director general, alineándose con el modelo del IMSS.

EN CONTRA DE LA REFORMA

Por su parte, Daira Puga, maestrante en Economía Aplicada en el Tecnológico de Monterrey, con experiencia en evaluación de la política de vivienda nos comparte que si bien, la reforma a la Ley del INFONAVIT está llena de buenas intenciones, en los detalles se esconde lo que puede convertir a este proyecto en un éxito o un gran fracaso. Señala que, ante el pánico, han surgido malinterpretaciones que desvían la atención de los aspectos verdaderamente cuestionables de la reforma: la sostenibilidad financiera del INFONAVIT y su gestión.

Así, la atención centrada en el uso de los ahorros de las personas trabajadoras para construir vivienda no debería ser el tema por debatir, puesto que el patrimonio de INFONAVIT no proviene en su totalidad del ahorro de las personas trabajadoras. Además, actualmente el Instituto ya invierte los ahorros de los trabajadores en un Fondo de Apoyo a las Necesidades de la Vivienda de los Trabajadores (FANVIT) para incrementar la capacidad de ofrecer productos, realizar devoluciones de la subcuenta de vivienda y generar sus propios recursos. Actualmente, esta inversión representa el 30% de los activos del Instituto. Daira resalta que los temas en los que realmente hay que prestar atención son:

■ **Estabilidad operativa:** La construcción de vivienda requiere una inversión inicial sustancial que debe constituirse con los recursos aprobados para 2024. Además, el retorno de inversión en la construcción de viviendas es lenta (superior a los 12 meses desde el primer desembolso), lo que implica que no habrá ingresos inmediatos. Crear una empresa constructora sin ingresos adicionales podría comprometer los recursos del INFONAVIT, que, de otra manera, podrían ser utilizados para fines más inmediatos, como la gestión de inversiones, el mantenimiento de la planta laboral o sus gastos operativos.

■ **Largo periodo de retorno de inversión:** Al requerir una elevada inversión inicial para la construcción, sumado a los trámites necesarios para que la vivienda pueda ser rentada, el periodo sin generación de ingresos es extenso. En el modelo de arrendamiento, el tope de renta del 30% del salario presenta retos importantes. Además, la recuperación de esta inversión es gradual y sujeta a riesgos de impago. Si esto lo multiplicamos por el medio millón de viviendas, el escenario es más complejo, pudiendo generar periodos más largos sin retorno de inversión.

■ **Mantener la independencia y priorizar la sostenibilidad financiera:** El aspecto más crítico de la reforma es la modificación en la toma de decisiones del INFONAVIT. La participación tripartita ha sido fundamental para equilibrar los intereses de cada sector y priorizar la eficiencia y factibilidad sobre intereses políticos, sin embargo, a pesar de contemplarse la representación de los sectores patronal y obrero en los órganos del INFONAVIT, sus integrantes han sido reducidos. La designación del director general por la Presidencia de la República, aunado al derecho de veto sobre las resoluciones del Consejo de Administración, abre la puerta para la imposición de intereses gubernamentales sobre decisiones financieras y operativas. ■

T-MEC



El Mecanismo Laboral del T-MEC inicia 2025 con una nueva solicitud de revisión y un número récord de paneles laborales abiertos desde su primera activación en 2021, debido a la falta de acuerdos entre los gobiernos de México y EE.UU. respecto a las acciones de remediación en estos casos. Ante esta situación, EE.UU. ha solicitado la intervención de panelistas independientes, expertos en temas laborales, para evaluar el cumplimiento de cinco empresas en materia de libertad sindical, conforme a la legislación mexicana armonizada con el capítulo laboral del T-MEC tras la Reforma Laboral de 2019.

Hasta el mes de diciembre, sólo se encontraba activo el panel sobre Atento Servicios, un centro de atención telefónica en Hidalgo, cuyo panel fue llamado a integrarse el 16 de abril de 2024 y ha estado en revisión por casi un año. Recientemente, se añadieron cuatro empresas señaladas por EE.UU. en las últimas semanas de diciembre. Es importante señalar que, durante el desarrollo de los paneles, ambos gobiernos aún pueden llegar a un acuerdo para facilitar la resolución de los casos.

Paneles Laborales

Revisión #19. Atento Servicios - Hidalgo:

Fecha de solicitud: 19 de enero de 2024.

Fecha de panel: 16 de abril de 2024.

Un centro de atención telefónica señalado por intervenir 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 los trabajadores a afiliarse al sindicato afín a la empresa mediante el ofrecimiento de diversos beneficios.

Revisión #27. Minera Camino Rojo - Zacatecas:

Fecha de solicitud: 29 de agosto de 2024.

Fecha de panel: 12 de diciembre de 2024.

Una mina especializada en la extracción de oro y plata señalada por obstaculizar 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 #24. Industria Tecnos - Morelos:

Fecha de solicitud: 24 de junio de 2024.

Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Una empresa dedicada a la fabricación de cartuchos de percusión anular, percusión central y cartuchos para escopetas señalada por desalentar la afiliación sindical de personas trabajadoras y realizar despidos por realizar actividades sindicales, además de amenazar y tomar represalias para presionar a los trabajadores a que apoyaran al sindicato afín a la empresa.

Revisión #26. Pirelli - Guanajuato:

Fecha de solicitud: 23 de agosto de 2024.

Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Una reconocida llantera del sector industrial hule, señalada por incumplir el Contrato-ley vigente para la industria manufacturera del hule y disuadir a las personas trabajadoras de defender la aplicación del contrato-ley mediante desinformación, acoso y amenazas de despido.

Revisión #28. Bader de México - Guanajuato:

Fecha de solicitud: 16 de septiembre de 2024.

Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Una empresa dedicada al diseño y manufactura de cuero para asientos automotrices señalada por crear una comisión laboral controlada por ella misma y despedir a personas trabajadoras a causa de su actividad sindical. Además, de acosar, vigilar e intimidar a diversas personas trabajadoras.

Es importante destacar que de los 32 casos presentados en el marco del Mecanismo Laboral del T-MEC, la mayoría se han resuelto mediante la cooperación entre ambos gobiernos, implementando planes o medidas de reparación efectivas. Estas acciones incluyen la publicación de cartas de neutralidad por parte de los empleadores, la reinstalación de trabajadores, pagos retroactivos de salarios, capacitaciones en derechos laborales para los empleados y formación en cumplimiento normativo para personal de recursos humanos.

Sin embargo, cuando las partes no logran resolver las disputas, el Mecanismo Laboral contempla una fase arbitral. Esta implica la conformación de un panel de expertos independientes para determinar si las empresas señaladas están cumpliendo con las disposiciones laborales de la LFT. Estos paneles se integran mediante un sorteo de tres listas: un panelista es designado por el país solicitante (en este caso, EE.UU.), otro por el país requerido (México) y el tercero es un experto independiente no afiliado a ninguno de los países involucrados.

Cabe señalar que dichas listas fueron consensuadas y aprobadas por los países miembros del T-MEC como parte de las negociaciones iniciales, garantizando la imparcialidad y transparencia en la resolución de disputas

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

Fecha de solicitud: 23 de octubre de 2024.

El 20 de diciembre de 2024, EE.UU. anunció la resolución exitosa de asunto. Como resultado del MLRR se reinstaló y pagaron salarios atrasados a una persona trabajadora despedida por su actividad sindical; se reembolsaron cuotas sindicales; se firmó un nuevo CCT; la empresa expidió una carta de neutralidad y se instaló un buzón de denuncias.

Casos abiertos

Revisión #32. Compañía Hulera Tornel, S.A. de C.V. - Ciudad de México y Estado de México

Fecha de solicitud: 8 de enero de 2025.

EE.UU. solicitó a México investigar si la Compañía Hulera Tornel, S.A. de C.V. está denegando los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de las personas trabajadoras, al inaplicar el contrato ley de la industria del hule y en su lugar, aplique un contrato colectivo de trabajo con beneficios inferiores a los considerados en dicho contrato ley.

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 las personas trabajadoras y a negociar un acuerdo de negociación colectiva. La petición también alega que el empleador interfirió con la libertad de las personas trabajadoras para elegir a su sindicato y despidió a quienes participaron en actividades sindicales. A la fecha, no se cuenta con información sobre si México aceptó realizar la revisión e investigación correspondiente.

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

Fecha de solicitud: 8 de noviembre de 2024.

El 27 de diciembre, México informó sobre la conclusión de la investigación en VDO, en la que se determinó la presunta existencia de acciones que implicaron una injerencia patronal en asuntos sindicales, discriminación antisindical e interferencia en el derecho de huelga de las personas trabajadoras. Actualmente, el cierre del caso será analizado conjuntamente por los gobiernos de México y EE.UU. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

JURISPRUDENCIAS

Tesis 1a./J. 164/2024 (11a.) Amicus Curiae. Es procedente su admisión en juicios de amparo y sus respectivos recursos que sean de trascendencia social o en los que se pretenda defender derechos humanos.

Tesis 2a./J. 123/2024 (11a.) Datos obtenidos en el procedimiento de conciliación prejudicial. El artículo 684-C de la Ley Federal del Trabajo, no es contrario al principio de seguridad jurídica.

Tesis 2a./J. 128/2024 (11a.) Convenio celebrado ante el centro de conciliación laboral. El artículo 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, que le da el carácter de cosa juzgada, es acorde con los artículos 17 y 123, Apartado A, Fracción XX, de la Constitución Federal.

Tesis 2a./J. 95/2024 (11a.) Citatorio en el procedimiento laboral. Si al efectuar la primera notificación personal el actuario no encuentra al interesado o a su representante, debe dejar citatorio para que lo espere a una hora hábil determinada del día hábil posterior (artículo 743, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019).

Tesis 2a./J. 106/2024 (11a.) Solicitud de ejecución del laudo o sentencia laboral. No actualiza la causa de improcedencia del amparo directo por consentimiento del acto reclamado.

TESIS AISLADAS

Tesis (IV Región)2o.22 L (11a.) Personas trabajadoras del hogar. Ante la negativa lisa y llana de la relación laboral por parte del demandado, debe ordenarse el desahogo de las pruebas o la realización de las diligencias necesarias para esclarecer su existencia.

Tesis X.2o.T.17 (11a.) Relación laboral. Cuando la persona trabajadora manifiesta que fue despedida injustificadamente en cierta fecha y el patrón argumenta que aquella subsistió y que posteriormente la rescindió de forma justificada, le corresponde probar ambos hechos.

Tesis XVII.1o.C.T.19 C (11a.) Contrato de seguro de vida colectivo institucional. Cuando no exista designación expresa de beneficiarios, debe pagarse el monto correspondiente a quien haya sido declarado con esa calidad, en términos de la ley federal del trabajo.

Tesis XIII.2o.P.T.6 L (11a.) Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del estado de Oaxaca (SUTCOBAO). La legitimación para demandar la nulidad del proceso electoral y la toma de nota de cambio de su directiva corresponde a todos los integrantes de la planilla perdedora, y no a los agremiados en lo particular.

Tesis (IV Región)2o.27 L (11a.) Pensión por viudez. Si al aplicar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) su monto es inferior al 100% del salario mínimo general vigente en la ciudad de México, debe igualarse a éste (Ley del Seguro Social de 1973).

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**

