



Avanza el proceso para la elección de personas Ministras, Magistradas y Juezas Laborales

Por Darlene Rojas Olvera, Especialista Laboral

El 1 de junio de 2025 se realizará la primera elección popular de personas Ministras, Magistradas y Juezas, permitiendo a la ciudadanía elegir a quiénes aplicarán e interpretarán las leyes. Para ello, es clave conocer sus funciones y el proceso electoral.

¿Qué labores realizarán las personas candidatas del Poder Judicial?

Ministros	Magistrados	Jueces
Última y máxima instancia del Poder Judicial	Segunda instancia del Poder Judicial	Primera instancia del Poder Judicial
Encargados de velar por el cumplimiento de la Constitución y resolver de manera definitiva los casos más relevantes y complejos. Responsables de interpretar y proteger la Constitución Política.	Responsables de revisar los juicios de amparo directo, es decir, las sentencias emitidas por los jueces y juezas de distrito. Esta labor se realiza de manera colegiada, lo que implica que varios magistrados deben votar y discutir cada caso.	Responsables de conocer y resolver los casos que surgen sobre la aplicación de las leyes federales y los juicios de amparo indirectos, asegurando que los derechos fundamentales de las personas sean respetados.
Su encargo dura doce años sin posibilidad de reelección.	Su encargo dura nueve años con posibilidad de reelección consecutiva.	Su encargo dura nueve años con posibilidad de reelección consecutiva.

¿Cuántos cargos se elegirán en el proceso electoral judicial?

Se renovarán la mitad de los cargos actualmente ocupados y la otra mitad serán renovados hasta 2027. Para las elecciones de 2025, se están concursando un total de **881 vacantes** en 32 circuitos judiciales, los cuales corresponden a:

- 9 personas ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 5 personas magistradas del Tribunal de Disciplina Judicial.
- 2 personas magistradas de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial.
- 15 personas magistradas de las Salas Regionales del TEPJF.
- 464 personas magistradas de Tribunales Colegiados de Circuito.
- 386 personas juezas de Distrito

¿Cuántas personas candidatas participan en el proceso electoral judicial 2025?

El 25 de febrero, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE) publicó* los listados de candidaturas del Proceso Electoral Extraordinario 2024-2025, que incluyen a **4,162 aspirantes** seleccionados por los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Estos fueron elegidos mediante un proceso que evaluó su elegibilidad e idoneidad mediante la revisión de sus perfiles, la realización de entrevistas sobre sus conocimientos en la materia y, finalmente la selección por sorteo.

¿Cuántas vacantes se están concursando en materia laboral?

En noviembre de 2024, el Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República realizó un análisis que reveló que se concursarán **60 cargos de magistraturas** y **76 cargos de juezas y jueces especializados exclusivamente en asuntos laborales**. Cabe aclarar que estos datos no incluyen los cargos que conocen de varias materias además de lo laboral, como civil, penal, administrativo e incluso amparo.

* Acuerdo INE/CG78/2025

¿Cuántas personas candidatas participan para cargos en materia laboral?

Un total de **805 personas candidatas** participan para cargos en materia laboral, según el listado publicado por el INE, estas son:

- **325** personas candidatas para magistraturas en materia del trabajo y/o laboral.
- **416** personas candidatas para jueces de distrito en materia laboral.

Elecciones concurrentes

En 2025, las elecciones del Poder Judicial Federal coincidirán con las del Poder Judicial Local en 18 entidades federativas. Además, se elegirán 1,458 cargos de cabildos municipales (presidencias, sindicaturas y regidurías) en Durango y Veracruz, lo que dará lugar a un escenario electoral concurrente.

Renovación de Poderes Judiciales Locales*

Renovación total 2025	Renovación parcial en 2025 y 2027	Renovación total 2027
<ul style="list-style-type: none"> • Aguascalientes • Baja California • Chihuahua • Colima • Durango • Quintana Roo • San Luis Potosí • Tamaulipas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad de México • Coahuila • Estado de México • Michoacán • Sonora • Tabasco • Tlaxcala • Veracruz • Zacatecas 	<ul style="list-style-type: none"> • Campeche • Hidalgo • Jalisco • Morelos • Oaxaca
Pendientes de aprobación		
<ul style="list-style-type: none"> • Baja California Sur • Chiapas 	<ul style="list-style-type: none"> • Guanajuato • Guerrero 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo León • Puebla • Querétaro • Sinaloa • Yucatán • Nayarit

* Información actualizada al 28 de febrero de 2025

Cabe señalar que el 15 de marzo 2025 es la fecha límite para las adecuaciones de Constituciones locales en relación con la Reforma al Poder Judicial y que dichos cargos deberán ser renovados a más tardar en el año 2027.

Distribución e instalación de casillas

El INE aprobó la instalación de 83 mil 997 casillas seccionales a nivel nacional, lo que corresponde a la mitad de las casillas que se han instalado en las elecciones para el Ejecutivo Federal. Además, ajustó la conformación de los Distritos Judiciales Electorales en algunos Circuitos Judiciales para equilibrar el número de electores, buscando que la diferencia entre distritos no exceda el 20% de la media. Este ajuste no modifica el número de circunscripciones ni distritos judiciales, pero corrige desigualdades en el peso del voto entre distritos, debido a discrepancias en la Lista Nominal de electores.

¿Cómo las y los ciudadanos podrán elegir a las personas Magistradas y Juezas Laborales?

En el caso de las personas Magistradas la boleta es de color lila y para las personas Juezas, color amarillo. Ambas boletas tienen dos columnas, la columna de la izquierda detalla el listado de candidatas mujeres y la derecha el listado de los hombres. En las columnas también se muestran en color rojo las siglas PE, PL y PJ, las cuales hacen referencia a la selección de los candidatos por parte del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, según sea el caso. Asimismo, se refieren las materias de especialización, incluida la materia de Trabajo.

Es importante señalar que también se incluye la sigla EF la cual indica que se trata de las personas Magistradas y Juezas en funciones.

Los nombres de las candidatas y candidatos se presentarán alfabéticamente, divididos por género y con un número identificador. El votante deberá escribir este número identificador en los espacios en blanco ubicados en la parte superior de la boleta.

El INE habilitará una plataforma donde la ciudadanía podrá practicar su voto y revisar las boletas para familiarizarse con el proceso. De igual manera, a partir del 30 de marzo, el INE habilitará una plataforma con la información de las personas candidatas con el fin de que la ciudadanía y otros interesados puedan conocerlas. Finalmente, una vez que se lleve a cabo la votación, la sesión de cómputos tendrá una duración máxima de 10 días naturales del 1 al 10 de junio de 2025. ■

Calendario electoral	Conoce las boletas para elegir a personas Magistradas y Juezas Laborales:
<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 de marzo. Inicio de las campañas electorales. ■ 28 de mayo. Fin de las campañas electorales. ■ 1 de junio. Elección de personas integrantes del Poder Judicial de la Federación. ■ 1 de septiembre. Toma de protesta. 	

Pluma invitada



FÉLIX CONTRERAS ARGUIROPULOS

Originario de Monterrey, N. L., Licenciado en Derecho y Maestro en Derecho Laboral por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Tiene estudios de doctorado en Derecho Penal y Criminología por la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, España. Catedrático de diversas universidades e institutos a nivel nacional, tales como la Universidad Regiomontana, A. C. y la Universidad Autónoma de Nuevo León, en licenciatura y en posgrado en las áreas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

La descentralización productiva en México, ante las exigencias globales del siglo XXI

Hablar de los retos del Estado Mexicano respecto a la descentralización productiva y las transformaciones en la posición del patrón ante las exigencias globales del siglo XXI, no es tarea sencilla y considero que pudiéramos resumir la respuesta, en que los retos del Estado Mexicano son por una parte, el reconocimiento de que la descentralización productiva permite el desarrollo de las empresas y generar recursos necesarios para un país, y por la otra, que ello suceda con la debida protección a los derechos de los trabajadores a fin de que obtengan una mejor calidad de vida. La anterior reflexión parece muy sencilla y desde luego obvia, sin embargo, el hacer frente a este reto resulta muy complejo en la práctica.

El más rápido acceso a herramientas tecnológicas y las tecnologías de la información ha hecho que la descentralización productiva evolucione de manera rápida y también el que por su difusión, al ser conocida por terceros busquen adoptar esta opción; sin embargo, no debe perderse de vista que la descentralización productiva debe tener siempre como objetivo el desarrollo empresarial y no el de eludir responsabilidades laborales.

Aunque pudiéramos pensar que es un concepto nuevo, la verdad es que no lo es, a finales del siglo XV, América, África y Asia se incorporan como productores de materias primas al circuito de la economía europea, surgiendo entonces la necesidad de una mayor productividad ante la nueva competencia, por lo que cambia la organización de la producción y desde luego del trabajo, por lo que en los dos siglos siguientes se disuelve el taller artesanal, característico de ese momento histórico, nace y se generaliza el trabajo manufacturero.

Sin embargo, la descentralización productiva no es un concepto nuevo y la necesidad de la misma, como medio de crecimiento empresarial, se advirtió desde aquellos siglos, sin embargo lo anterior ha sido ahora muy notorio por el muy rápido avance de la tecnología y los medios de comunicación.

Hablar de descentralización productiva en el sector privado, es hablar de la posibilidad real de expansión y de hacer alianzas que permitan el desarrollo empresarial, pues una empresa principal alcanza sus objetivos productivos, no por la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino a través de una coordinación de aportaciones de empresas auxiliares o por colaboradores externos; se puede presentar de origen o puede ser sobrevenida.

La descentralización productiva original puede ser motivada por una decisión autónoma, o bien de manera obligada, este último factor creo que ha sido poco mencionado, porque más allá de hablar de seguir una tendencia moderna, en algunos casos, simple y sencillamente resulta imposible hacerlo de otra manera; pensemos en la industria automotriz, si un empresario decidiera fabricar y producir una nueva marca de vehículos sin considerar la descentralización productiva y realizar todo el proceso de diseño, fabricación y distribución (y no hablemos del posicionamiento de su marca), ello le resultaría económicamente imposible por más ímpetu y buenos deseos que se tenga de ello; o bien, pensemos en las agencias de autos, que anteriormente tenían incorporado el servicio de laminado y pintura, y lo externalizaron.

Lo anterior debido principalmente a los avances tecnológicos en esa área, las máquinas y equipos especializados han mejorado la capacidad de los talleres para realizar reparaciones precisas y eficientes, existiendo tecnologías que permiten corregir deformaciones estructurales, incluso con precisión milimétrica; este avance no sólo hace incosteable que la empresa principal siga con una actividad no esencial, sino que además ello puede poner en riesgo su actividad nuclear.

Por lo que no en todos los casos podemos afirmar que la descentralización productiva original o sobrevenida, ocurre simplemente bajo la sola idea de evasión o reducción de carga financiera, fiscal o desde luego laboral; y en algunos casos esta figura permite que la empresa a la que se caracteriza incorpore actividades y aumente su oferta

de trabajo, por ejemplo, las empresas que inician con la tapicería de asientos para automóviles y extienden su actividad al vestimento de todo el interior del vehículo.

Tardíamente estamos reconociendo que históricamente la descentralización productiva ha sido un factor importante para el desarrollo económico de los negocios y es por ello que recientemente es cuando el derecho indirectamente se ha empezado a ocupar del tema; en efecto, en nuestro país apenas el año pasado se ha integrado a nuestra legislación el concepto de trabajador independiente.

No obstante que, desde hace muchos años el trabajo se ha conceptualizado como: "la actividad humana encaminada a la producción de riqueza", sin embargo el trabajo independiente fue excluido del trabajo que interesaba al derecho laboral, como ha sido referido por innumerables tratadistas, entre ellos los Maestros Mario de la Cueva y Néstor de Buen, señalando que el trabajo subordinado es el que interesa al derecho del trabajo.

Sin embargo, este reciente reconocimiento (aunque no expreso), nos lleva de nuevo a pensar en la expansión del derecho del trabajo que, ante la ineficacia de otras materias, tendrá que ocuparse de esas nuevas formas de desarrollo del trabajo y regular situaciones que fueron desarraigadas de su ámbito, lo natural es que si por trabajo entendemos actividad humana encaminada a la producción de riqueza, y el propio artículo 8 de nuestra Ley Federal del Trabajo refiere que por trabajo debe entenderse toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio, el derecho del trabajo, debió haberse encargado no sólo del trabajo personal subordinado, sino también del no subordinado.

En efecto, en nuestro país la figura del trabajo no subordinado ha sido implícitamente reconocida desde hace muchos años, por ejemplo, por el derecho fiscal, baste para ello traer a la mente la figura de "honorarios profesionales asimilados a salarios", sin embargo su regulación escapó al derecho del trabajo.

No es desvincular al trabajador independiente del derecho laboral, es adecuar nuestro derecho del trabajo para que se ocupe también del trabajo independiente, lo que incluso no sólo apuntalaría la protección de seguridad social, sino también podría hacer posible beneficios fiscales al ser tratado como trabajador independiente y no como persona física con actividad empresarial, -curiosamente a una persona física sin trabajadores que por su actividad genera riqueza, se le equipara a un empresario y no a un trabajador- cuando aún en formatos oficiales en la que debe señalarse la ocupación, se establecía y en algunos se establece "trabaja por su cuenta".

Debe tenerse presente que la desvinculación productiva, no tiene lugar en todos los casos y jamás debe pensarse en ella como una herramienta para tratar de eludir obligaciones. ■

Efeméride laboral



8 de marzo
Día Internacional
de las Mujeres

El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Mujeres, con la intención de reconocer la lucha de las mujeres por la defensa de sus derechos laborales.

En México todavía existen pendientes significativos para asegurar que las mujeres trabajadoras disfruten plenamente de sus derechos.

Numeralia

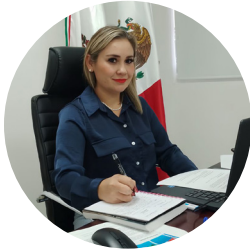


- El 24.5% de las mujeres en México no cuentan con ingresos propios, porque no tienen un trabajo remunerado (CEPAL, 2018).
- El 55% de las mujeres tienen un empleo dentro de la informalidad en comparación con 49% de los hombres en esta misma situación. Lo que impide que tengan acceso a servicios de salud y seguridad social (ENOE, 2023).

- De las mujeres que trabajan y cuentan con seguro social, su salario base de cotización promedio en el último mes fue de 537.29 pesos diarios; en comparación, los hombres asegurados tuvieron un salario de 609.59 pesos diarios (IMSS, 2024).

- Las mujeres recibirán 41.6% menos de pensión que los hombres, es decir, 70.6 pesos por cada 100. Esta diferencia se debe a menores salarios (14.4% menos), una menor densidad de cotización (16% menos) y una mayor esperanza de vida, lo que reduce su pensión en 6.7%. (CONSAR, 2022).

Entrevista



NAYELY LANDA GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho y Maestra en Administración Pública, certificada como conciliadora, mediadora y facilitadora, así como en los estándares de competencia EC1250 “Conciliación para la Solución de Conflictos en Materia Laboral”, EC0105 “Atención al Ciudadano en el Sector Público”, entre otros. Moderadora y ponente en diversas conferencias, talleres, seminarios en materia laboral.

En entrevista para Voz Laboral, Nayely Landa, Directora del Centro de Conciliación Laboral de Veracruz y Presidenta de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS), habló sobre los avances y retos en conciliación laboral. Además, compartió sus planes para fortalecer el trabajo de la CONACENTROS tras su elección como presidenta el 31 de enero.

“Conciliamos 8 de cada 10 asuntos, estamos por encima de la media nacional”

►Nayely, usted fue designada como directora del Centro de Conciliación Laboral de Veracruz (CECOL) desde el 2022 ¿Cuáles han sido los principales avances de dicho Centro desde el inicio de tu gestión?

Crecí laboralmente en el CECOL. Pasé por varios puestos de subdirección y supervisión, lo que me permitió conocer a fondo cómo funcionaban las distintas áreas y oficinas regionales. Una vez que llegué a la Dirección, nos enfocamos en asegurar que nuestros porcentajes de conciliación no disminuyan, sino que sigan aumentando. Actualmente, conciliamos 8 de cada 10 asuntos, estamos por encima de la media nacional, y nuestro objetivo es seguir mejorando estos porcentajes.

La capacitación es clave para nosotros. Puedo decir que todos nuestros conciliadores y orientadores están certificados en el estándar 1374. Esto no solo porque la ley lo exige, sino porque reconocemos que estos servidores públicos son el primer contacto con la ciudadanía y deben estar preparados. Creemos firmemente que la conciliación comienza desde el momento en que una persona llega al centro con un conflicto laboral o desempleo; en ese instante, se puede generar confianza o, por el contrario, inseguridad, lo que puede llevar a la persona a buscar otra alternativa.

“Hemos buscado ser un Centro de Conciliación Laboral incluyente”

►En ese mismo sentido ¿Nos podría compartir alguno de los logros más significativos del CECOL?

Pues mira, hemos buscado ser un Centro de Conciliación Laboral incluyente, sin dejar de lado a nadie, especialmente a la población más vulnerable. Además de nuestros altos porcentajes de con-

La CONACENTROS elige a Nayely Landa como su nueva Presidenta

ciliación hemos trabajado para que la conciliación sea accesible para todos. En coordinación con la Secretaría de Gobierno del estado de Veracruz traducimos nuestro procedimiento laboral al náhuatl y totonaco, lenguas originarias que se hablan en Veracruz, antes de que fuera una obligación de ley.

Otra de las acciones que implementamos para mejorar el servicio de atención de las personas trabajadoras vulnerables, es el contar con un intérprete en lengua de señas mexicanas y trabajar muy de la mano con la Procuraduría de protección de niñas, niños y adolescentes; ya que hemos recibido solicitantes de conciliación que son personas trabajadoras adolescentes y con ello, practicamos un protocolo adecuado de atención.

“El gran reto ha sido cambiar el chip de hacer a un lado la cultura del litigio”

►Directora, ya nos contó lo bueno, pero plátenos ¿Qué retos ha enfrentado durante su administración en el CECOL?

Considero que a nivel nacional nos hemos encontrado el gran reto de cambiar el chip de hacer a un lado la cultura del litigio a todos los que somos abogados.

Los Centros de Conciliación Laboral no son espacios para litigar, su nombre lo dice, son para conciliar y al inicio de funciones del CECOL nos encontrábamos la posición de los abogados de decir “esto no es lo que me conviene”. Y pues no se trata de lo que le conviene a los abogados, sino lo que le conviene a las y los trabajadores e incluso cómo hacer para lograr el equilibrio entre patrones y trabajadores, porque recordemos que nosotros somos una institución que debe hacer cumplir el principio de imparcialidad, es decir, no estamos ni a favor del trabajador ni del patrón. Afortunadamente este reto se ha convertido en una oportunidad y en el CECOL estamos dialogando con todos los actores del mundo laboral, incluidos los abogados, con la intención de cumplir con los mandatos que tenemos por ley.

“Fui elegida Presidenta de CONACENTROS por voto personal, libre, secreto y directo”

►Sin duda esta visión tan sensible que tiene hacia las necesidades de las personas trabajadoras y empleadoras le ayudará mucho durante su gestión como presidenta de la CONACENTROS, pero para tener claridad, podría contarles a los lectores de Voz Laboral ¿Qué es la CONACENTROS y cómo fue el proceso de su elección?

La CONACENTROS es un mecanismo de coordinación, interlocución y promoción de la cultura de la conciliación laboral, conformado por las personas titulares de los Centros de Conciliación Laboral de las 32 entidades federativas y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; además, participa la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS. La CONACENTROS tiene diversos objetos y fines, sin embargo, los más importantes son el establecimiento o definición de criterios que armonicen su actuación; el desarrollo de acciones de coordinación y concertación para el intercambio de buenas prácticas, así como el desarrollo de estrategias para fortalecer la garantía de acceso de las personas trabajadoras y empleadoras de los servicios de conciliación laboral.

Todos los cargos que se ostentan en el marco de la CONACENTROS son honoríficos, es decir, no se recibe compensación o salario alguno. Ahora bien, en cuanto a mi cargo honorífico como

presidenta, el 31 de enero fui elegida por mayoría de votos en una elección con voto personal, libre, secreto y directo. Participé en fórmula con José Ives Soberón, director del Centro de Conciliación de Tamaulipas, quien fue electo como secretario técnico. Conforme a los Lineamientos de operación de la CONACENTROS, ambos cargos, el de presidenta y secretario técnico tienen una duración de 2 años.

“Nuestra misión es fortalecer la conciliación y hacerla más accesible”

►Nayely, como nueva presidenta de la CONACENTROS ¿Cuáles serán sus principales objetivos y líneas de trabajo?

Antes de responder, quiero agradecer a mis compañeros directores de los Centros de Conciliación Laboral, por la confianza depositada en tu servidora.

Por lo que respecta a nuestras propuestas, estamos por concluir el desarrollo del Programa de Trabajo tal y como lo establecen los Lineamientos de la CONACENTROS. Este Programa o Plan de Trabajo tendrá como ejes principales:

- Unificar de criterios y fortalecer la capacitación.
- Intercambiar de buenas prácticas entre Centros de Conciliación.
- Impulsar del Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL).
- Dar a conocer el servicio de conciliación mediante una campaña de difusión.
- Fortalecer el marco normativo y ejecución de multas en caso de incomparecencias.
- Fomentar la conciliación vía remota y la profesionalización de todo nuestro personal.

En años anteriores, la UERSJL de la STPS destinó subsidios muy importantes para todos los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales Locales, sin embargo, las necesidades que tenemos ahora son diversas a la edificación de nuestras sedes o adecuación a nuestros sistemas informáticos. Por ello, queremos dialogar y ver si hay posibilidad de considerar otros rubros u objetos del subsidio.

“La CONACENTROS es clave para consolidar la justicia laboral en México”

►Ya, por último, directora ¿Por qué considera que la CONACENTROS tiene un papel relevante para la consolidación de la justicia laboral en México?

Claro que sí. El papel de la CONACENTROS es de suma importancia para consolidar la justicia laboral, porque está en nuestras manos el recuperar la confianza de los empleadores, de los trabajadores, y los sindicatos. Estábamos en deuda después de tantos años de un modelo de justicia laboral que dejó muchos juicios rezagados, sin embargo, hay que aprender de esa experiencia, y seguir trabajando para ofrecer una justicia laboral rápida, gratuita y eficaz, pero sobre todo cercana a su gente.

La CONACENTROS además cuenta con el impulso de todos sus integrantes, quienes pueden lograr importantes acuerdos para unificar criterios y recopilar las buenas prácticas que ya existen. Es decir, es un órgano pensado para buscar la mejoría de la conciliación pero que en última instancia sus beneficios directamente recaen en la población.

La unidad hace la fuerza y estoy segura de que la CONACENTROS abonará a que la justicia laboral en México siga siendo una realidad, a mantener estos altos porcentajes de conciliación que evitan la saturación judicial y con ello, los conflictos laborales se resuelvan lo antes posible. ■

T-MEC



El 26 de febrero de 2025, el Senado de los Estados Unidos (EE.UU.) ratificó a Jamieson Greer como Representante Comercial.

Greer, quien participó en la redacción del Capítulo Laboral del T-MEC durante la primera administración de Trump, destacó en la audiencia ante el Comité de Finanzas del Senado, realizada el 6 de febrero para evaluar su nominación, que este tratado es el más ambicioso a nivel global. Además, aseguró que se comprometería a proteger el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida durante la revisión del T-MEC en 2026 y que evaluaría la posibilidad de mejorarlo.

Hasta la fecha, no se han registrado actualizaciones sobre el estatus de los paneles laborales ni de los casos pendientes ante el Mecanismo Laboral del T-MEC.

Este mecanismo continúa con cinco paneles laborales abiertos desde su primera activación en 2021, debido a la falta de acuerdo entre los gobiernos de México y EE. UU. en cuanto a las acciones de remediación en estos casos.

Paneles Laborales

Revisión #19. Atento Servicios - Hidalgo:
Fecha de solicitud: 19 de enero de 2024.
Fecha de panel: 16 de abril de 2024.

Revisión #24. Industria Tecnos - Morelos:
Fecha de solicitud: 24 de junio de 2024.
Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Revisión #26. Pirelli - Guanajuato:
Fecha de solicitud: 23 de agosto de 2024.
Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Revisión #27. Minera Camino Rojo - Zacatecas:
Fecha de solicitud: 29 de agosto de 2024.
Fecha de panel: 12 de diciembre de 2024.

Revisión #28. Bader de México - Guanajuato:
Fecha de solicitud: 16 de septiembre de 2024.
Fecha de panel: 18 de diciembre de 2024.

Asimismo, se mantienen abiertos los siguientes casos:

Casos abiertos

Revisión #31. Akwel Juárez México, S.A. de C.V. - Chihuahua
Fecha de solicitud: 22 de noviembre de 2024.

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.



Libro del mes



Argumentación jurídica y derecho del trabajo

CARLOS DE BUEN UNNA

Esta obra es fundamental para las personas abogadas que buscan profundizar en la argumentación jurídica y su aplicación directa en la materia laboral. Con un enfoque claro y accesible, el autor explora sobre los fines e importancia de la argumentación en el derecho, a la par de que expone los distintos tipos de argumentos y técnicas argumentativas.

Además, este libro considera un amplio apartado para estudiar la expresión y evolución de los derechos fundamentales, así como sus restricciones y alcances.

En cuanto a la materia laboral, el autor analiza a detalle los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que destaca el principio de justicia social. ■



Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

JURISPRUDENCIAS

Tesis PR.P.T.CS. J/26 L (11a.) Devolución de los recursos de las subcuentas de la cuenta individual. Para exigirlos es necesario exhibir la resolución por la que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga la pensión.

Tesis PR.P.T.CS. J/29 L (11a.) Competencia por territorio para conocer de un amparo directo cuando el laudo reclamado se dictó en cumplimiento a una ejecutoria de un tribunal colegiado de circuito y durante su sustanciación la junta responsable fue extinguida. Corresponde al órgano que emitió la sentencia primigenia.

Tesis PR.P.T.CS. J/31 L (11a.) Conflictos laborales derivados de la acumulación de juicios. Pueden generarse cuando un Tribunal Laboral decreta la acumulación y el receptor no la acepta.

Tesis PR.P.T.CS. J/30 L (11a.) Servidores públicos de la Universidad Pedagógica Nacional. Su relación de trabajo se establece con ésta y no con la Secretaría de Educación Pública.

TESIS AISLADAS

Tesis XXIII.1o.1 L (11a.) Autoridad para efectos del amparo. No tiene ese carácter la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Zacatecas cuando retiene o descuenta del Fondo Único de Participaciones que corresponden a un municipio, el monto por cuya exhibición fue requerida en un juicio laboral.

Tesis I.6o.T.4 L (11a.) Beneficiarios del trabajador fallecido. El artículo 501, fracción III, de la Ley Federal Del Trabajo, al establecer como condición para que la concubina o concubinario reciba indemnización en concurrencia con otros beneficiarios, que demuestre haber vivido como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, viola los derechos a la igualdad, a la protección de la familia y al libre desarrollo de la personalidad.

Tesis I.14o.T.43 L (11a.) Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Tiene legitimación para interponer el recurso de revisión en el juicio de amparo indirecto respecto de los actos que emite en sus funciones registrales.

Tesis IV.2o.T.16 L (11a.) Prueba pericial médica en el procedimiento laboral. El requisito de que los dictámenes periciales contengan los datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad, se cumple con la constancia de su comparecencia ante el actuario, en la cual se le identificó por medio de credencial de elector y se hizo constar que juntos se constituyeron en el domicilio del perito para su valoración (Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019).

Tesis PR.P.T.CN.2 L (11a.) Competencia por territorio para conocer del amparo directo contra el laudo dictado en cumplimiento de una ejecutoria de amparo por una junta especial de conciliación y arbitraje suprimida. Corresponde al Tribunal Colegiado de Circuito que ejerce jurisdicción sobre la junta sustituta.

Entra en vigor la reforma a la Ley del Infonavit y Ley Federal del Trabajo en materia de vivienda con orientación social



El 21 de febrero de 2025, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y la Ley Federal del Trabajo, en materia de vivienda con orientación social, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación. La reforma generó preocupación entre los representantes del sector obrero-patronal, quienes manifestaron su descontento a través de comunicados y solicitaron a las y los legisladores ampliar el periodo de discusión y análisis. El Senado de la República aceptó esa propuesta y se escuchó a personas expertas en la materia, por lo que se realizaron diversas modificaciones a la propuesta inicialmente aprobada. Algunas de las modificaciones más importantes que se realizaron fueron:

■ **Remuneración de los miembros de los órganos colegiados.** Modificación del artículo 6º: se ajustó el segundo párrafo para que las personas que integran los órganos colegiados del INFONAVIT no reciban remuneración alguna por sus funciones.

■ **Facultades de la Asamblea General.** Modificación del artículo 10, fracción IV: se preservó la facultad de la Asamblea para aprobar el Estatuto Orgánico, la cual estaba en riesgo de ser eliminada.

■ **Inclusión de la Dirección General en los órganos colegiados.** Modificación del artículo 12: se incluyó a la persona titular de la Dirección General en la Asamblea General y en el Consejo de Administración.

■ **Aprobación del presupuesto de inversión en construcción.** Modificación del artículo 16, fracción VII: se otorgó al Consejo de Administración la facultad de aprobar anualmente el presupuesto de inversión en construcción.

■ **Nuevos fines en la construcción de vivienda.** Modificación del artículo 42, fracción VII: Se añadió como objetivo el desarrollo económico local y la generación de empleos, además de fortalecer la oferta de vivienda.

■ **Constitución de la empresa filial del INFONAVIT.** Modificación del artículo Quinto Transitorio: Se estableció que la constitución de la empresa filial del INFONAVIT debe realizarse en un plazo de 30 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto, en lugar de la fecha límite original del 2024.

■ **Arrendamiento social, adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda.** Se reformó el artículo 97, fracción III, artículo 110, fracción III; 139, 141, de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo al pago de abonos para cubrir préstamos o rentas provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para las y los Trabajadores y en los procedimientos y formas conforme a los cuales las personas trabajadoras podrán adquirir vivienda en propiedad y obtener los créditos.

La vivienda social sigue siendo un tema crucial en el desarrollo urbano y la equidad social, ya que impacta directamente la calidad de vida de las personas de menores recursos. En México existen desafíos en términos de suficiencia, calidad, ubicación y costos, por lo que se requiere un enfoque integral que combine la oferta de vivienda con el desarrollo económico y social de las comunidades.

Esta reforma busca garantizar el acceso a un hogar digno; su efectividad dependerá de la implementación adecuada de recursos y la transparencia en la gestión. ■

Agenda laboral



Vivienda

El 21 de febrero, 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 del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vivienda con orientación social. ■

Cine



Anuja Netflix

“Todas las personas están aquí voluntariamente”, dice el empleador de Anuja, una niña huérfana de 9 años que trabaja en una maquila de ropa en la ciudad de Delhi, India, junto a su hermana mayor Palak. Sin embargo, Anuja deberá enfrentar una dura decisión cuando un educador llega a la fábrica para invitarla a presentar un examen que podría ser su boleto para obtener una beca y asistir a una escuela de élite.

El cortometraje realiza una fuerte crítica social sobre la realidad de millones de niñas y niños en situación de pobreza, quienes se ven obligados a trabajar para subsistir. Asimismo, el filme no sólo aborda las complejidades en las que ocurre el trabajo infantil, sino que también invita a reflexionar sobre cómo su erradicación va más allá de los esfuerzos externos y muestra que las decisiones individuales están condicionadas por el entorno social y económico.

El 23 de enero de 2025, este cortometraje fue nominado a Mejor Cortometraje en la 97ª edición de los Premios Óscar. ■





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**

