

# NEWSLETTER LABORAL

Monterrey, N.L., a 23 de abril de 2024

Buenos días,

Te comarto las novedades laborales de esta última semana, incluyendo las iniciativas de reforma aprobadas recientemente, los precedentes judiciales en materia laboral emitidos por nuestros tribunales y el segundo panel laboral solicitado por los EE.UU. bajo el TMEC:

## **Iniciativas Aprobadas**

Ayer lunes, 22 de abril, se aprobó por mayoría en el Pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma relativa al “**Fondo de Pensiones para el Bienestar**”, mediante la cual se transferirán los recursos acumulados en las cuentas de las Afores que se encuentren inactivas, incluyendo las subcuentas de vivienda, para aquellos trabajadores con 70 años o más en el caso del sector privado y 75 años para el sector público, con el objetivo de crear un fideicomiso público administrado por el Banco de México, que busca complementar las pensiones por retiro de los trabajadores para que se jubilen con el 100% de su salario, es decir, para fondear la iniciativa presidencial sobre pensiones presentada en febrero de este año.

Los legisladores de la oposición han manifestado que impugnarán ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación la constitucionalidad de la reforma.

La iniciativa pasará al Senado para su análisis y discusión.

## **Precedentes Judiciales**

El Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito resolvió que, conforme al método de juzgar con perspectiva de género y al principio de estabilidad laboral reforzada para las mujeres trabajadoras durante el embarazo y post parto, considerando también las providencias cautelares establecidas en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, procede otorgar el mínimo vital a la trabajadora embarazada despedida para subsistir durante dicho período y en tanto se resuelva el juicio laboral, así como preservar el derecho fundamental a la seguridad social y atención médica, siempre y cuando se acredite el estado de embarazo y existan indicios de que se cometieron actos discriminatorios en contra de la trabajadora en razón del mismo embarazo. El mínimo vital será equivalente al salario diario reconocido por la parte demandada, por lo menos.

El anterior criterio se encuentra reflejado en la tesis aislada de rubro “**DERECHO AL MÍNIMO VITAL. PROcede SU OTORGAMIENTO A FAVOR DE LA TRABAJADORA DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**” publicada en el Semanario Judicial de la Federación el pasado viernes 19 de abril.

Por otro lado, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció jurisprudencia de rubro “**RIESGOS DE TRABAJO. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL DERIVADA DE LA FALTA INEXCUSABLE DE LA PARTE PATRONAL. EL ARTÍCULO 490 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO CONTRAVIENE EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.**” determinando que el artículo 490 de la Ley Federal del trabajo es acorde con el derecho a la seguridad jurídica, conforme al principio general de derecho “quien afirma está obligado a probar”, atendiendo los hechos afirmados en la demanda y en la contestación. Por tanto, si la persona trabajadora afirma que el riesgo de trabajo sufrido es consecuencia de la falta

# NEWSLETTER LABORAL

inexcusable de la parte patronal, en principio le corresponde a la trabajadora precisar qué obligación omitió adoptar la patronal para evitar los mencionados riesgos de trabajo.

## **Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida**

El pasado 16 de abril, Estados Unidos anunció que solicitó el segundo panel de resolución de controversias en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (“MLRR”) bajo el T-MEC, en relación con ATENTO SERVICIOS, S.A. DE C.V. (“Atento Servicios”) un centro de atención telefónica ubicado en Pachuca, Hidalgo.

Dicho caso se originó en diciembre de 2023, cuando Estados Unidos recibió una queja del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (“STRM”), alegando que Atento Servicios interfirió a favor del Sindicato Nacional Presidente Benito Juárez de la Industria de la Comunicación de la República Mexicana, afiliado a la Federación Obrero Sindical de la República Mexicana (“FOSRM”), presuntamente ofreciendo un bono a los trabajadores si el mencionado sindicato ganaba las elecciones para obtener la constancia de representatividad, así como que dicha empresa amenazó y despidió a más de 30 trabajadores en represalia por realizar actividades de organización sindical para STRM, a quien prohibió acceso a sus instalaciones.

En enero de este año, Estados Unidos pidió al gobierno mexicano que revisara si existía una denegación a los derechos libertad de asociación y negociación colectiva. Al final del proceso de investigación, México concluyó que en efecto existió una denegación de derechos, pero que Atento Servicios había realizado acciones de reparación en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) para remediar la situación. Entre las acciones que Atento Servicios realizó se encuentran las siguientes:

1. Publicó y difundió una carta de compromiso de neutralidad en asuntos sindicales, capacitando al personal sobre dicho contenido;
2. Facilitó que la STPS capacitara a todas las personas trabajadoras, incluyendo directivos y personal de recursos humanos, sobre los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en México;
3. Reinstaló a una persona, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, como resultado de tres mesas de conciliación propuestas por la STPS y mediadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
4. Llevó a cabo la liquidación de siete personas, de conformidad con la Ley;
5. Realizó pagos complementarios a dos personas, de conformidad con la Ley.

Sin embargo, Estados Unidos quedó inconforme con esta resolución y, por lo tanto, solicitó el establecimiento de un panel, el primero en el sector de las telecomunicaciones.

Recuerda permanecer informado sobre los asuntos laborales que impactan tu negocio.

Me reitero, como siempre, a tus órdenes.

Nadia González Elizondo  
Consultora Experta en Derecho Laboral  
[nadiagzze@gmail.com](mailto:nadiagzze@gmail.com)