

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LAS PROCURADURÍAS FEDERAL Y LOCALES DE DEFENSA DEL TRABAJO Y A LAS JUNTAS FEDERAL Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A DEFENDER DE MANERA EFECTIVA EL EMPLEO Y LOS DERECHOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, Y EXHORTA AL TITULAR DEL EJECUTIVO FEDERAL A FOMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL QUE PERMITA PROTEGER EL EMPLEO Y FOMENTAR LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA, FRENTE A LA EMERGENCIA SANITARIA DERIVADA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID 19

Quienes suscribimos, diputadas y diputados federales integrantes del Grupo Parlamentario del PRD en la LXIV Legislatura, con fundamento en los artículos 6, numeral 1, fracción I, y 79, numeral 1, fracción II, numeral 2, fracción I, del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración de este honorable Pleno la siguiente proposición con punto de acuerdo por el que se exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las Procuraduría Federal y estatales de Defensa del Trabajo y a las Juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje a defender de manera efectiva el empleo y los derechos de trabajadoras y trabajadores, y exhorta al Titular del Ejecutivo Federal a fomentar el Diálogo Social que permita proteger el empleo y fomentar la recuperación económica, frente a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el COVID 19, al tenor de las siguientes

CONSIDERACIONES

La emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el virus COVID 19 ha paralizado la actividad económica. Se han impuesto como medidas de emergencia, el cierre de diversas actividades económicas no esenciales para evitar la propagación sin control del contagio que pueda provocar la saturación de los servicios médicos.

Las primeras estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ponen de manifiesto un aumento sustancial del desempleo y del subempleo como consecuencia del brote del virus.

En el segundo trimestre de 2020 habrá una reducción del empleo de alrededor del 6.7%, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo.

En diversas estimaciones preliminares, la OIT se señala un aumento del desempleo mundial entre 5.3 millones (caso "más favorable") y 24.7 millones de

personas (caso “más desfavorable”), con respecto a un valor de referencia de 188 millones de desempleados en 2019. Con arreglo al caso hipotético de incidencia “media”, podría registrarse un aumento de 13 millones de desempleados¹.

Actualmente, las medidas de paralización total o parcial ya afectan a casi 2 mil 700 millones de trabajadores, es decir: a alrededor del 81 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. Entre 8.8 y 35 millones de personas más estarán en situación de pobreza laboral en todo el mundo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) anunció que como resultado de las medidas de emergencia se han perdido 346 mil 878 empleos (equivalentes a los generados en 2019) en el sector formal. Las entidades con la mayor pérdida de empleo son Quintana Roo, Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco y Estado de México.

Las empresas que han despedido a más trabajadores han sido las de más de 50 trabajadores: 294 mil 329, equivalentes al 85% del total.

En el denominado sector informal, esto no se puede documentar de manera fehaciente, pero puede ser mayor, toda vez que la población económica activa ocupada en el sector informal representa el 57 por ciento del total y genera el 22.5 por ciento del producto interno bruto.

Sin apoyos oficiales, las empresas han recurrido de manera unilateral al recorte de personal, a la reducción de sueldos y al adelanto de vacaciones, para sortear la crisis. Incluso la STPS ha recomendado que se renuncie a derechos “preferentemente de común acuerdo con el trabajador”².

El patrón no puede decidir unilateralmente la reducción de los salarios, pero puede convenir con sus trabajadores alguna modalidad que permita mantener la fuente de trabajo y los equilibrios dentro de la empresa, siempre y cuando se cumplan las condiciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo. Preferentemente deberá hacerlo a través de la negociación colectiva en donde haya sindicatos verdaderamente representativos, pero no hay un impedimento legal para alcanzar acuerdos individuales. Si modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, efectivamente correrá el riesgo de ser demandado ante los tribunales laborales.

¹ OIT. ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm. Consulta realizada el 10 de abril de 2020.

² STPS-PROFEDET. Preguntas frecuentes. Situación laboral frente al COVID 19. 6 de abril de 2020. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545568/PREGUNTAS_FRECUENTES_STPS-6_abril-1013.pdf. Consultada el 10 de abril de 2020.

Algunos patrones y hasta autoridades laborales llegaron a confundir la emergencia sanitaria actual con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo que prevén la suspensión de las relaciones laborales ante la contingencia sanitaria y la obligación única del patrón de garantizar el pago por un mes de un salario mínimo general.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el Artículo 42 Bis, que en los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de dicha Ley³.

Esta disposición a su vez refiere, que el empleador no requerirá autorización del Tribunal⁴ y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El procedimiento correcto para suspender las relaciones de trabajo, reducir personal o reducir salarios solo está previsto en la ley a través los conflictos de naturaleza económica cuando, por ejemplo, por incosteabilidad una empresa debe tomar medidas de contracción para evitar la quiebra. No se tiene información de que algunas de estas medidas tomadas por las empresas hayan sido autorizadas (no aprobadas) mediante resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje.

Esto evidentemente lesiona los derechos de trabajadoras y trabajadores pues si bien podría esgrimirse que son medidas para salvar las fuentes de trabajo, se incurre en violaciones a los derechos humanos laborales, que además son irrenunciables.

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

...

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

...

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

⁴ La Ley prevé que la justicia laboral estará a cargo de Tribunales del Trabajo dependientes del Poder Judicial. Este proceso aún está en marcha, por lo que la autoridad a la que se puede recurrir es a la Junta de Conciliación y arbitraje.

Semejante estrategia ha sido alentada por la autoridad laboral que ha recomendado llegar a acuerdos bilaterales para que estas medidas no sean tomadas sin convenirse entre patrones y trabajadores.

Por eso, quienes formulamos la siguiente proposición consideramos que no es a través de medidas unilaterales, por más justificadas que pudieran parecer, ni mediante la inacción de las autoridades del trabajo como se debe enfrentar esta crisis económica y del empleo.

En primer lugar, hacemos un llamado a las autoridades laborales: a la STPS, a las procuradurías de Defensa del Trabajo, federal y locales y a las juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales, a garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores, a su estabilidad en el empleo y al goce de sus salarios y prestaciones.

Manteniendo el estado de derecho en el mundo del trabajo, debe recurrirse a un esquema de negociación que coadyuve a la preservación de las fuentes de trabajo.

Esto no lo puede lograr de manera unilateral el patrón frente a una recesión económica, al cierre de sus actividades y al nulo apoyo del sector público, en especial a la micro, pequeña y mediana empresa nacional (que generan el 90% del empleo). Tampoco se puede lograr por parte de trabajadoras y trabajadoras que dependen únicamente de su fuerza laboral. Es inviable pensar en que los patrones o los trabajadores sean los que carguen con el costo de la crisis y de la posterior recuperación.

Es necesario recurrir al esquema de Diálogo Social que prevé la OIT, para que mediante un gran acuerdo nacional entre gobierno, empresas y trabajadores se implementen las medidas necesarias para preservar el empleo, la planta productiva y la reactivación económica que siga a la contingencia.

Según la OIT (que, además, es el único órgano tripartito de la Naciones Unidas), el diálogo social desempeña un papel crucial para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

La definición de Diálogo Social⁵ con que trabaja la OIT incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la

⁵ OIT. Diálogo Social. Disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>. Consulta realizada el 10 de abril de 2020.

forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno.

El principal objetivo del Diálogo Social es el promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del Diálogo Social así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico.

Este debe ser un mecanismo privilegiado para atender en estos momentos la contingencia, pero también será fundamental para la reactivación que deberá suceder a la crisis. Es un reto que ninguna de las partes por sí mismas podrá acometer. Por esto, debemos elevar la mira y proponer estos mecanismos para lograr resultados a mediano y largo plazo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, quienes suscribimos sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente

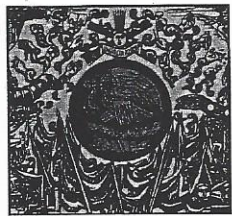
PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO. La Cámara de Diputados exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las Procuradurías Federal y estatales de Defensa del Trabajo y a las Juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje a defender de manera efectiva el empleo y los derechos de trabajadoras y trabajadores frente a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el COVID 19.

SEGUNDO. Así mismo, exhorta al Titular del Ejecutivo Federal a fomentar el Diálogo Social que permita proteger el empleo y fomentar la recuperación económica, frente a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el COVID 19.

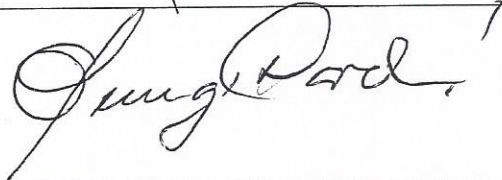
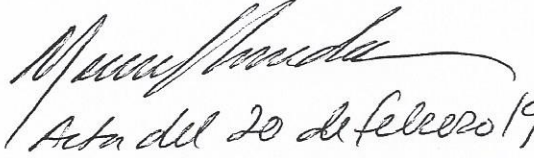
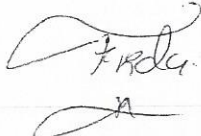

Dado en la Ciudad de México, a los 13 días del mes de abril de 2020

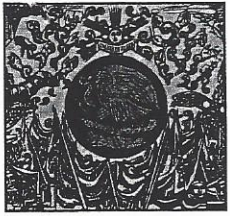
SUSCRIBEN,




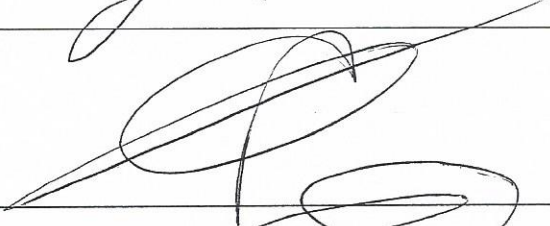

**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GPPRD QUE SUSCRIBEN PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LAS PROCURADURÍAS FEDERAL Y LOCALES DE DEFENSA DEL TRABAJO Y A LAS JUNTAS FEDERAL Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A DEFENDER DE MANERA EFECTIVA EL EMPLEO Y LOS DERECHOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, Y EXHORTA AL TITULAR DEL EJECUTIVO FEDERAL A FOMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL QUE PERMITA PROTEGER EL EMPLEO Y FOMENTAR LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA, FRENTE A LA EMERGENCIA SANITARIA DERIVADA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID 19

DIPUTADA O DIPUTADO	FIRMA
JOSE GUADALUPE AGUILERA ROJAS	
ABRIL ALCALA PADILLA	
MA. GUADALUPE ALMAGUER PARDO	
MONICA ALMEIDA LOPEZ	 Acta del 20 de febrero 19
FRIDA ALEJANDRA ESPARZA MÁRQUEZ	
MÓNICA BAUTISTA RODRÍGUEZ	
RAYMUNDO GARCIA GUTIERREZ	



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

VERONICA BEATRIZ JUAREZ PIÑA	
ANTONIO ORTEGA MARTINEZ	
CLAUDIA REYES MONTIEL	
NORMA AZUCENA RODRIGUEZ ZAMORA	