INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN ARTÍCULO 439 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El suscrito, senador **Miguel Ángel Osorio Chong,** a nombre de las y los senadores **Carlos Aceves del Olmo, Claudia Edith Anaya Mota, Manuel Añorve Baños, Eruviel Ávila Villegas, Sylvana Beltrones Sánchez, Ángel García Yáñez, Verónica Martínez García, Nuvia Mayorga Delgado, Beatriz Paredes Rangel, Jorge Carlos Ramírez Marín, Claudia Ruiz Massieu Salinas y Mario Zamora Gastelum** integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164, numeral 1, 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, sometemos a la consideración de esa Honorable asamblea la siguiente **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un artículo 439 Bis a la Ley Federal del Trabajo,** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 5º Constitucional determina que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo licita la actividad. Asimismo, la libertad del ejercicio profesional únicamente podrá vedarse por lo que determinen las autoridades judiciales.

Adicionalmente, nuestra carta magna señala que el contrato de trabajo determinará la obligación de la prestación de servicios convenidas entre partes, por lo que la única manera en la que se proceda a una renuncia, sanción laboral o terminación, podrá darse cuando exista una falta cumplimiento de dicho contrato o cuando se haya cumplido en su totalidad las cláusulas del contrato entre partes.

Sin embargo, pese a contar con una protección marcada y establecida desde la Constitución y sus Leyes Reglamentarias en materia laboral, la pandemia actual del COVID-19, reveló que existen distintos agentes que, en vez de presentar empatía y solidaridad, realizaron terminaciones de relaciones laborales con un gran número de empleados.

De esto, durante los primeros meses de desarrollo de la pandemia (marzo – abril), se denunció que distintas empresas habían corrido a miles de empleados bajo la justificación de una reducción en el nivel de ingresos de la entidad, lo que obligaba al patrón a terminar la relación laboral.

En otros casos, ni siquiera se les dio oportunidad a los empleados de conocer las razones que valían para la terminación de sus contratos, donde además recibieron tratamiento de renuncia, por lo que las empresas no estaban obligadas a cubrir las cuotas de liquidación correspondientes para cada trabajador.

En este sentido, miles de trabajadores, en vez de contar con un periodo de gracia de al menos 1 mes con goce de sueldo, han tenido que afrontar la realidad de no contar con trabajo remunerado por más de 5 meses.

Otro caso particular, es el despido de empleados por supuestamente contraer o haberse contagiado de COVID-19, lo cual a diferencia de los casos anteriores esta razón se vislumbra más como un acto de discriminación ante un posible paciente que deberá ser atendido por las autoridades correspondientes.

De esta manera, una condición que se debe garantizar es la continuidad de las plazas de trabajo en las empresas, sin importar el tamaño de esta.

Al procurar y evitar que se incurran en este tipo de acciones, se estarán evitando efectos negativos más profundos, tales como:

1. La protección del ingreso familiar, donde las y los integrantes de un hogar, tengan acceso garantizado a los bienes de consumo final y básico;

2. Una sobreoferta del mercado laboral que reduzca los salarios a niveles cercanos al mínimo o inferior;

3. Disminución de la incertidumbre laboral que provoque efectos inflacionarios, además de confianza en el país, ante medidas de ajuste laboral que protege el bienestar de las y lo trabajadores.

Por lo tanto, en un intento por proteger la integridad de las familias y el bienestar de la población potencial de ser afectada es que se propone aplicar una regulación laboral que evite el accionar de patrones en contra de las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores y que lamentablemente resulten contagiados.

Si bien el artículo 53 y el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, contemplan las disposiciones por las cuales se terminarán las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, no se justifica así que las acciones emprendidas por diversas empresas perjudiquen a las y los trabajadores vulnerables ante la pandemia.

Entre las causales para una terminación de contrato, se encuentran:

1. El mutuo consentimiento,
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento de los términos;
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador;
5. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón;
6. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y
8. El concurso o la quiebra legalmente declarada.

En este sentido, durante el desarrollo de la pandemia, muchas empresas han incurrido a lo establecido en el punto 5 y 6 anteriores, justificando que ante una baja en la demanda de bienes y servicios, la incosteabilidad operativa de las empresas no permite que se cumplan con la cobertura de las nóminas.

No obstante, el problema no recae en la declaración de incosteabilidad o fuerza mayor, toda vez que se entiende que los efectos de una contingencia sanitaria, tiene efectos inmediatos en la evolución comercial de las empresas, sino que, en un escenario a futuro, se evite que los patrones por un acto de discriminación terminen una relación laboral a causa de contagio entre las y los empleados.

Por último, de lo anterior expuesto, recae la importancia de blindar al sector laboral ante decisiones unilaterales de una de las partes respecto a las relaciones de trabajo entre patrones y empleados, permitiendo proteger la economía nacional, pero sobre todo a las familias que dependen del ingreso constante de un sueldo garantizado que no suponga barreras de acceso al consumo de bienes y servicios de necesidad básica.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA

El objetivo de esta iniciativa es establecer dentro de la Ley Federal del Trabajo, un artículo 439 Bis, dentro del capítulo de Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que prohíba la terminación de contratos por causas relativas a una declaración de emergencia sanitaria injustificada.

De esta manera, se evitará el aprovechamiento de distintos agentes económicos sobre los vacíos en la materia, provocando desajustes en el mercado de trabajo que repercutan de forma colectiva en la estabilidad económica y social del país.

Para visualizar de mejor forma la reforma, se presenta a continuación el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	**Propuesta de modificación**
Sin correlativo	**Art. 439 Bis. Cuando el Consejo de Salubridad General emita mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, una Declaratoria de emergencia sanitaria, quedarán prohibidas las terminaciones de las relaciones de trabajo referidas en las fracciones IV del artículo 53 y I del artículo 434.**

	Asimismo, quedarán prohibidas las terminaciones de las relaciones de trabajo, para las empresas sobre aquellos trabajadores que resulten contagiados por la enfermedad propia de la declaratoria de contingencia sanitaria. A los cuales se les deberá garantizar en todo momento la protección de su salud e integridad física y mental sin la pérdida de beneficios ni ajustes salariales.

En el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Institucional, sensibles a la situación que vive nuestro país, apelamos a la construcción de propuestas efectivas y humanas que protejan la estabilidad económica nacional con la intención de recuperar niveles de crecimiento óptimos que se traduzcan en bienestar y desarrollo para las familias mexicanas.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a consideración del pleno el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO. Se adiciona un artículo 439 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Art. 439 Bis. Cuando el Consejo de Salubridad General emita mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, una Declaratoria de emergencia sanitaria, quedarán prohibidas las terminaciones de las relaciones de trabajo referidas en las fracciones IV del artículo 53 y I del artículo 434.

Asimismo, quedarán prohibidas las terminaciones de las relaciones de trabajo, para las empresas sobre aquellos trabajadores que resulten contagiados por la enfermedad propia de la declaratoria de contingencia sanitaria. A los cuales se les deberá garantizar en todo momento la protección de su salud e integridad física y mental sin la pérdida de beneficios ni ajustes salariales.

TRANSITORIOS

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el salón de sesiones del Senado de la República, a los 29 días del mes de septiembre de 2020

POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

HOJA DE FIRMAS DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN ARTÍCULO 439 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	FIRMA
Sen. Miguel Ángel Osorio Chong	
Sen. Ángel García Yáñez	
Sen. Beatriz Elena Paredes Rangel	
Sen. Carlos Humberto Aceves del Olmo	
Sen. Claudia Edith Anaya Mota	
Sen. Claudia Ruíz Massieu Salinas	
Sen. Eruviel Ávila Villegas	
Sen. Jorge Carlos Ramírez Marín	
Sen. Manuel Añorve Baños	
Sen. Mario Zamora Gastélum	
Sen. Nuvia Magdalena Mayorga Delgado	
Sen. Sylvana Beltrones Sánchez	
Sen. Verónica Martínez García	