



DIP. FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

CCDMX/FJAS/067/2020

Ciudad de México, 22 de junio de 2020

**ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE COMISIÓN PERMANENTE
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

El suscrito Diputado Fernando José Aboitiz Saro, integrante de la Asociación Parlamentaria de Encuentro Social, del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura con fundamento en los artículos 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, 13 y 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 1, 2 fracción XXXVIII, 5, 76, 79 fracción IX, 86, 94 fracción IV, 95, 96, 100, 101 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, **REMITO** para su inscripción e inclusión en el orden día de la Sesión de la Comisión Permanente a celebrarse el día jueves 02 de julio del año en curso, la siguientes propuestas debidamente firmadas por el suscrito :

I. INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 429, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. A efecto de que sea turnada a comisiones.

II. PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL QUE SE FORMULA RESPETUOSO EXHORTO A JEFA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA QUE CONSIDERE EMITIR UN ACUERDO QUE ESTABLEZCA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN HIJOS MENORES DE 12 AÑOS CONTINÚEN LABORANDO BAJO EL PROGRAMA “QUÉDATE EN CASA” HASTA EL INICIO DEL NUEVO CICLO ESCOLAR. Mismo que será leído por el Diputado Álvarez Melo en tribuna.

Agradezco de ante mano la atención que se sirva dar al presente.

Reciba un cordial saludo.

DocuSigned by:

B333A413FAD1472

DIP. FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

DocuSigned by:
Mesa Directiva
7EF38E29A0BC465...

**MESA DIRECTIVA
COMISIÓN PERMANENTE DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE
MÉXICO I LEGISLATURA (ACUSE)**



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

**ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE COMISIÓN PERMANENTE
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

El que suscribe Diputado Fernando José Aboitiz Saro, integrante de la Asociación Parlamentaria del Partido Encuentro Social del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en lo establecido en los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, incisos a, b, y c, Apartado E numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracciones I y II, 95, 96, 118, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Pleno la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 429, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL TENOR DE LO SIGUIENTE:

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER:

En diciembre de 2019 surgió en China un virus que se ha propagado por todo el mundo, generando una pandemia. En nuestro país, al 2 de abril del año en curso, se tiene registro de 50 personas muertas, 1,510 casos positivos y 4,653 casos sospechosos.¹

Esta situación ha generado un panorama económico muy difícil en México y en el mundo. En nuestro país, diversos establecimientos mercantiles se han visto obligados a cerrar porque el Consejo de Salubridad General decretó “contingencia sanitaria” con la finalidad de evitar el contagio y como medida preventiva, por lo cual las personas trabajadoras se han vuelto el sector más afectado de todos al estar en incertidumbre de si continuarán percibiendo o no un ingreso.

¹ <https://twitter.com/HLGatell/status/1245881373027708928/photo/1>



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

Algunas empresas se han manifestado en apoyo a sus empleados al pagarles su salario aún y cuando se encuentran cerradas. Pero otras, por el contrario, han despedido a las personas trabajadoras para no afectar sus finanzas o porque no tienen los recursos suficientes para hacer frente a este gasto.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo dispone que en los casos de contingencia sanitaria, el patrón está obligado a pagar a las y los 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.

Pero ese ingreso evidentemente es insuficiente para solventar los gastos que requiere una familia, además de que si la contingencia continúa pasado un mes, se deja a discrecionalidad del patrón el seguir pagando o no a las personas trabajadoras.

II. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

No se detecta problemática desde la perspectiva de género.

III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN:

El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Es un Derecho que ha ido en evolución constante, actualmente su contenido es más amplio ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores, obreros y patrones e incluso al personal que realiza trabajo doméstico; asimismo, regula lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e Injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y otros derechos que conforman esta importante rama.

Es de esta manera que el Derecho del trabajo se integra por una serie de normas de orden público, que regula las relaciones jurídicas relativas al trabajo, con el objeto



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

de garantizar el pleno desarrollo como persona humana a través de la actividad laboral.

Como concepto, Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”²

En tanto que Rafael Pina Vara, señala que el derecho del trabajo “tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.”³

En el rubro internacional, el Derecho del trabajo está contemplado como derecho humano, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala lo siguiente:

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De igual manera el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone en su artículo 7 lo siguiente:

Artículo 7

² Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241.

³ Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2006. Página 232.



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- c) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- d) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- e) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- f) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Por su parte, a propósito de la epidemia de COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo considera que las normas del trabajo son útiles como punto de referencia en el contexto de la respuesta a la crisis provocada por el brote de COVID 19. En primer lugar, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud, las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos mantienen condiciones de trabajo decente mientras que se ajustan a la epidemia de COVID-19.

Asimismo, indica que en el contexto de desaceleración económica, es particularmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, globalmente, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica, por lo que en caso de suspensión o reducción de los ingresos de un trabajador o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador debería tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo para compensar la pérdida del ingreso, de conformidad con el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

Cuando se trate de despidos individuales, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) establece, como principio básico, que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo ⁴

En nuestro país, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que toda persona tenga derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán, conforme al Apartado A, entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y el Apartado B, entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

La Ley Reglamentaria de dicho precepto constitucional en su Apartado A, es la Ley Federal del Trabajo, la cual señala en su artículo 2° lo siguiente:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto absoluto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

⁴ [www.ilo.org > global > standards > WCMS_739939 > lang-es](http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang-es)



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Como lo contempla dicho artículo, se entiende que el trabajo digno debe garantizar la dignidad humana, que no discrimine y permita que las personas trabajadoras, entre otros derechos, tengan seguridad social y un salario remunerador.

Hacemos referencia a la pandemia que está recorriendo el mundo y que afecta a México, particularmente a lo señalado por la OIT, en el sentido de que resulta pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque los salarios mínimos pueden proteger a las personas trabajadoras en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica, por lo que en caso de suspensión o reducción de los ingresos de una persona trabajadora o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, las y los trabajadores deberían tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo para compensar la pérdida del ingreso.

Asimismo, resulta de particular importancia señalar que cuando por circunstancias no imputables a la persona trabajadora, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, las y los trabajadores deben conservar su salario de manera íntegra y en su caso, el derecho a mantener cuando menos el nivel de salario mínimo.

Lo anterior se comenta en virtud de que derivado de la pandemia que afecta a la sociedad mexicana y al mundo, algunos patrones han decidido despedir a las y los trabajadores o bien, en términos de la Ley Federal han decidido 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.

En efecto, en estricto derecho el patrón cubre el salario mínimo tomando como base lo dispuesto por el artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo que establece:



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

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

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.

En tanto que el artículo 427 al que remite el señalado numeral 429, señala lo siguiente:

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:
I a VI. ...
VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

A este respecto, vale decir que si bien es cierto se puede interpretar que los patrones que se ajustan al contenido de la Ley Federal del Trabajo cubren a sus trabajadoras y trabajadores el equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes, también lo es que ello no corresponde a las necesidades reales de la clase trabajadora, sin olvidar que el derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora.

En efecto, el artículo 429 no es congruente con los derechos de la clase trabajadora, toda vez que en el momento en que se suspenden las labores o trabajos que declara la autoridad sanitaria, como es el caso de la pandemia de COVID-19 o por otras razones de seguridad y salud, los y las trabajadoras debería tener derecho a recibir el salario que normalmente percibe por su trabajo, sin embargo el citado artículo de inmediato concede la razón al patrón para disminuir su salario, lo cual no es congruente con el propósito de propiciar un trabajo digno, pues genera incertidumbre y precarización del trabajo y una directa afectación al trabajador de recibir un salario justo.

Comprendemos a la parte patronal quien evidentemente necesita generar riqueza y asegurar la fuente del trabajo, pero es un hecho que a través de la historia ha quedado demostrada la inequitativa distribución de la riqueza, consecuentemente quien tiene el poder económico recurre a la clase económicamente débil con el fin



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

de utilizar su fuerza de trabajo y acumular mayor riqueza, pero, es cierto que sin la clase trabajadora quien ostenta la riqueza no podría tener ganancias.

No obstante que la clase trabajadora es parte fundamental del éxito económico de una empresa, las y los trabajadores reciben un porcentaje mínimo de las ganancias, pues el patrón siempre tenderá a pagar un salario mínimo a sus trabajadores y en el caso de una suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente en los casos de contingencia sanitaria, como es el caso de la pandemia que México y el mundo está sufriendo, de inmediato quieren liberarse de la obligación de pagar lo que es justo y en su defecto en el mejor de los casos están pagando a sus trabajadores el salario mínimo de acuerdo a la Ley, con el argumento de que no tienen ganancias por virtud de la suspensión de labores.

Sin embargo, cabe preguntarse si al siguiente día, a la siguiente semana o al mes, realmente el patrón tiene pérdidas ostensibles en su negocio o empresa y que la ponga en peligro la fuente de trabajo y por consecuencia de inmediato disminuya el salario de las y los trabajadores, consideramos que eso no es enteramente cierto, pues si bien la suspensión de las labores o trabajos por virtud de una contingencia sanitaria, afecta sus ganancias, también lo es que la pérdida no es inmediata ni sustancial, recordando que su finalidad es la ganancia y la acumulación de riqueza, motivo por el cual es justo que exista conciencia del patrón y sacrifique de manera temporal sus ganancias en beneficio de la clase trabajadora que depende de su salario para sobrevivir y quien ha contribuido en forma desigual a la generación de riquezas.

Por tal motivo, proponemos la reforma al artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando la autoridad determine la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, a las personas trabajadoras se le cubra el salario que normalmente percibe, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes. Al mes siguiente, que se le pague el salario mínimo por cada día que dure la suspensión, con dicha reforma no se afecta de manera sustancial a la clase trabajadora ni al patrón.

IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD:



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

La presente iniciativa se presenta con fundamento en lo establecido en los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, incisos a, b, y c, Apartado E numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracciones I y II, 95, 96, 118, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO;

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 429, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

VI. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR;

Se propone reformar el artículo 429, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO;

ÚNICO: Se reformar el artículo 429, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. ...

II. ...

III. ...

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 **el salario íntegro que le corresponde, sin que pueda exceder de un mes. De continuar la contingencia, se pagará** una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión.



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

El patrón que no pueda cumplir la obligación antes referida, deberá obtener de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la constancia respectiva y en su caso la de suspensión de actividades.

A efecto de dar claridad a las reformas propuestas, se presenta la siguiente tabla comparativa.

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>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 el salario íntegro que le corresponde, sin que pueda exceder de un mes. De continuar la contingencia, se pagará una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión.</p>



DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

	El patrón que no pueda cumplir la obligación antes referida, deberá obtener de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la constancia respectiva y en su caso la de suspensión de actividades.
--	--

TRANSITORIOS

PRIMERO. – En ejercicio de la facultad conferida a este Congreso contenida en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, remítase a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos a que haya lugar.

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

TERCERO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y en el Diario Oficial de la Federación para su máxima difusión.

Dado en el recinto del Congreso de la Ciudad de México, en el mes de junio del dos mil veinte.

DIPUTADO FERNANDO JOSÉ ABOITIZ SARO

DocuSigned by:

B333A413EAD1472...