



SE ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA IMPEDIR DESPIDO INJUSTIFICADO.

El que suscribe, **Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo**, integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social en la LXIV Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 78, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como, los artículos 94, párrafo primero y 179, primer párrafo del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un quinto párrafo al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El derecho al trabajo es un derecho esencial que toda persona tiene como parte importante de la dignidad humana, con base en esto, se busca otorgar garantías a la sociedad para poder solventar sus necesidades básicas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desempeña una función esencial en las diferentes etapas del proceso normativo del derecho laboral. *“Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral.”*¹

Es decir, la OIT se encarga de la elaboración, adopción e interpretación de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, apoyándose y adoptando instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contengan manifiestos oficiales al respecto.

¹<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>



En México, el Derecho al Trabajo tuvo su origen en la Constitución Política de 1917 conforme a los artículos 5 y 123, los cuales establecen que toda persona tiene derecho a dedicarse a un trabajo digno y socialmente útil en la profesión, industria o comercio que más le convenga, siempre y cuando este sea lícito.

Es decir, el derecho al trabajo tiene sus limitaciones y restricciones. Por tal motivo, para acceder a cualquier cargo o puesto, se deben de cumplir una serie de requisitos que la misma ley exige.

En este sentido, para el trato que deben de recibir los trabajadores, tanto sus derechos como obligaciones, se encuentran establecidas en el apartado A, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorgando tres elementos fundamentales:

- *“La libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública.*
- *Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos.*
- *Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.”²*

A partir de ese momento, la evolución de la legislación en materia laboral en nuestro país ha transitado en forma paralela con la historia de las luchas sociales que los trabajadores han realizado, produciéndose una relación mutua que ha concedido importantes sucesos a la historia contemporánea del país.

En este sentido, el derecho laboral en México se fortaleció aún más a partir de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931³, siendo reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

³<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>



Ley federal que derogó todo tipo de códigos, leyes y decretos en la materia en todo el país. Estableciendo un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo, además, de las relaciones entre trabajadores y patrones, así como las condiciones y términos del empleo.

Manteniéndose vigente por 39 años, siendo objeto de diversas reformas, padeciendo una evolución trascendental en 1970, cuando se abrogó para dar entrada en vigor a la actual Ley Federal del Trabajo.

De esta manera, el Estado se ha transformando, y para ello ha creado un ordenamiento jurídico que ha permitido el efectivo funcionamiento de una democracia con el propósito de asegurar los derechos de los trabajadores y el patrono.

Para velar por los Derechos de los trabajadores, el Gobierno de México cuenta con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, misma que tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, entre otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y mandatos por parte del Presidente de la República.

No obstante, se necesitan otorgar los instrumentos necesarios tanto a los trabajadores como al patrón, esto con la finalidad de continuar con la relación laboral de manera, clara, eficiente y sólida.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, artículo 20, establece:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”



“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Por su parte, el artículo 21 de la ley en comento, establece:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

En este sentido, la misma ley contempla diversos modelos de contrato, estos en función a los periodos de duración de la relación laboral entre el trabajador y el patrón, tal y como lo establece el artículo 35, **“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”**

Es decir, en el caso de la duración de las **relaciones de trabajo por obra**, la Ley Federal del trabajo contempla todas aquellas donde *“El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”* (Artículo 36).

En cambio, la duración de la **relación de trabajo por tiempo determinado**, la Ley Federal del Trabajo, artículo 37 señala lo siguiente:

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. “Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y*
- III. En los demás casos previstos por esta Ley”*



Finalmente, la duración de la **relación laboral por tiempo indeterminado**, es toda aquella que carece de estipulaciones expresas de los anteriores tipos de contrato – por obra y por tiempo determinado. – Es decir, donde el contrato no estipula un término para la culminación del mismo, el cual se extingue al momento de la renuncia, jubilación, o en su caso, despido.

Al respecto, al **artículo 39-A de la multicitada Ley**, establece que *“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.”*

Es decir, la ley le otorga un período de prueba para que el patrón evalúe las condiciones y capacidades del trabajador, a fin de tener certeza de que es apto a ocupar el puesto por puesto indefinido.

Por otro lado, la extinción del contrato de trabajo supone entonces la terminación definitiva de la relación laboral, con lo cual se pone fin a las obligaciones recíprocas entre el trabajador y el patrón. La culminación de dicho vínculo laboral puede darse por diversas causas, al respecto, la Ley Federal del Trabajo prevé tres tipos.

El Artículo 42, hace referencia a la suspensión temporal, la cual consiste por alguna incapacidad, enfermedad contagiosa, por falta de documentación necesarios para la prestación del servicio, entre otros aspectos.

De acuerdo a **los artículos 46 y 47**, establecen las causas para la rescisión laboral – despido–, como tener más de tres ausencias injustificadas en un período de treinta días, desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, asistir al trabajo en estado de embriaguez, entre otros.



En tanto, el artículo 53 de la misma Ley Federal del Trabajo, decreta los fundamentos de la terminación de la relación laboral, como lo son el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, la incapacidad física o mental del trabajador, entre otros.

Dentro de las causas de la extinción del contrato por parte del patrón, nos encontramos con la rescisión del mismo –despido–, lo cual es la decisión tomada de forma unilateral para poner fin a la relación laboral, sin importar lo que pueda manifestar el trabajador.

Es decir, el patrón puede despedir a un trabajador haciéndole llegar la notificación escrita, mencionando claramente las razones por las que el vínculo laboral concluye, ya sea de inmediato o en la fecha que se especifique en la misma por causa justificada. Excepto en el caso del despido por alguna medida de indisciplina, que no requiere de notificación previa.

Derivado de los supuestos producidos por la pandemia originada a causa del COVID-19, donde la estabilidad laboral en México se vino abajo, de acuerdo con datos de la primera **Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, la *“Tasa de Participación Económica en abril de 2020 fue del 47.5% respecto a la población de 15 años y más, cifra inferior en 12.3 puntos porcentuales a la de marzo del mismo año. Esta disminución representa una variación a la baja de 12 millones de personas económicamente activas, principalmente por encontrarse en un estado de suspensión laboral temporal ocasionado por la cuarentena.”*⁴

Si bien, lo anterior refleja los datos duros de una *suspensión temporal* del trabajo, tenemos del conocimiento de la situación que se vive actualmente, donde no se ha podido reactivar la economía, y muchos negocios, pequeñas y medianas empresas se vieron en la necesidad de hacer recorte de personal de manera inmediata.

⁴https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/ETOE.pdf



Asimismo, la **Secretaría de Trabajo, María Luisa Alcalde Luján**, indicó que entre el “13 de marzo y el 6 de abril se perdieron 346,878 fuentes laborales. Preciso que entre el 13 de marzo y el 31 de ese mes se perdieron 198,000 empleos, y 148,845”⁵ en los primeros días de abril. Destacó, además, que las seis entidades con mayor pérdida de empleo fueron: Quintana Roo; Ciudad de México; Nuevo León; Jalisco; Estado de México y Tamaulipas. Registrándose el 56% de los despidos de trabajadores.

De igual forma, **la Secretaría aseguró** que, durante este periodo de contingencia por la que atraviesa el país, no existe fundamento legal para que las empresas dejen de pagar un salario o despidan a sus trabajadores. Por tal motivo, la iniciativa tiene por objeto, adicionar un quinto párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para tipificar que, en la relación laboral en cualquiera de sus modalidades, ya sea por obra, tiempo determinado o indeterminado, el patrón no podrá despedir al trabajador por conductas distintas a las mencionadas en la ley.

Con base en lo anterior, es necesario que la **Ley Federal del Trabajo, contenga las condiciones adecuadas, claras y precisas, para que las y los trabajadores no puedan ser despedidos por el patrón por conducta o conductas distintas a las mencionadas en las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.**

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo debe continuar con una constante actualización de su normatividad en virtud de las necesidades sociales del trabajador para con el patrono y viceversa, buscando en todo momento mejorar las condiciones laborales.

El **Grupo Parlamentario de Encuentro Social**, velará por la estabilidad de la clase trabajadora del país, con la intención de mejorar sus derechos y ofreciéndoles seguridad laboral. De esta manera se pretende erradicar las malas prácticas donde el patrón puede prescindir del personal que labora a su encargo, de un momento a otro, sin importar la situación vulnerable en el que pueda quedar el empelado a raíz del despido sin justificación alguna.

⁵<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Se-han-perdido-346878-empleos-formales-por-la-contingencia-de-Covid-19-STPS-20200408-0046.html>



Nuestro **Grupo Parlamentario** hace lo socialmente correcto, por tal motivo, resaltamos la importancia de proteger al trabajador y fortalecer el respeto que debe existir en cualquier ámbito de la vida laboral. De tal manera que, es importante seguir ampliando, fortaleciendo y potencializando la protección contra el desempleo.

En razón de lo anterior, buscamos actualizar nuestro marco jurídico acorde a las necesidades y realidad social de las y los trabajadores, **otorgando en la norma vigente certeza jurídica.**

Por ello, insistimos en la necesidad de trabajar en las reformas acorde a las necesidades y protección de las y los trabajadores, **a fin de impulsar la certidumbre laboral** que tanto necesitan para la satisfacción de sus necesidades básicas y una vida digna, siendo la intención de esta iniciativa.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado someto a la consideración de este Honorable Pleno, la presente Iniciativa con Proyecto de

Decreto por el que se adiciona un quinto párrafo al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo.

Único. Se adiciona un quinto párrafo al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 47. - Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. a XV. (...)

(...)



(...)

(...)

(...)

El patrón no podrá despedir al trabajador por conducta o conductas distintas a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Transitorios

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

Segundo. Se ajustará la legislación correspondiente al presente decreto en 90 días posteriores a su entrada en vigor.

Dado en el Senado de República, sede de la Comisión Permanente a los 05 días agosto de 2020.

Atentamente

Dr. Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo
Diputado Federal