

QUE ADICIONA EL CAPÍTULO II, “CONVENIO BILATERAL DE SUSTITUCIÓN TRABAJADOR POR TRABAJADOR”, Y EL ARTÍCULO 34 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RECIBIDA DE LA DIPUTADA MARÍA VICTORIA MERCADO SÁNCHEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MIÉRCOLES 21 DE JUNIO DE 2017

La suscrita, diputada María Victoria Mercado Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano en la LXIII Legislatura, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 62, numeral 2, 77 y 78, Reglamento de la Cámara de Diputados, por lo que se somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de los siguientes

Exposición de Motivos

La fuerza laboral es indispensable para la producción de una sociedad y así generar riqueza para la nación. Desde la constitución de 1917, se reconoció el derecho al trabajo establecido en el artículo 123 junto con el artículo 27 que se refiere al derecho agrario, que fue un auge tanto dogmático como práctico a nivel internacional, siendo la primera en la historia por reconocer estas garantías.

En la actualidad el conocimiento humano va evolucionado y ya no se le conocen como garantías sino como derechos humanos dándole mayor peso, que por el simple hecho de ser humanos gozamos de estos.

“De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, más de dos terceras partes del total de la población (68.5 por ciento), esto es, 35.2 millones son trabajadores subordinados y remunerados; 11.4 millones (22.2 por ciento) trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado; 2.5 millones (4.9 por ciento) son trabajadores que no reciben remuneración, y 2.3 millones (4.4 por ciento) son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo”.¹ (Inegi, 2016.)

Es decir, que el 22.2 por ciento más el 4.4 por ciento dan un 26.6 por ciento de trabajadores que son remunerados y subordinados; todos ellos en principio deberían de contar con los derechos y prerrogativas que establece la Ley Federal del Trabajo.

Según la encuesta publicada, 6.6 millones de mujeres y hombres (12.9 por ciento del total) trabajan en el sector primario: minería, agricultura, ganadería, entre otros rubros, 13 millones (25.3 por ciento) en el secundario o industrial y 31.5 millones (61.3 por ciento) están en el terciario o de los servicios.²

Nuestro país cuenta con una gran fuerza laboral y sin entrar en discrepancias que no son materia de esta iniciativa, los trabajadores son la pieza fundamental para el desarrollo de la sociedad. “La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, menciona que México tiene una de las fuerzas laborales más trabajadoras pero tiene la productividad más baja”.³ (OCDE, 2017).

El ausentismo laboral puede ser una de las causas influyentes de la baja productividad laboral, así como las excesivas cargas de trabajo. “En México la tasa promedio de ausentismo como porcentaje de los días laborales totales fue de 7.3 por ciento, superior a la de China de 6.7 por ciento, pero menor que la de Estados Unidos de 8.1 por ciento y Europa, de 11.7 por ciento, según el reporte Ausentismo Global 2014, presentado este martes por la firma especializada en administración de la fuerza laboral

Kronos. Las ausencias de empleados se definieron como tiempo libre (no asistió) con goce de sueldo ofrecidos por empleados de tiempo completo en 2013, incluyendo la vacaciones y el tiempo libre personal, las ausencias por enfermedad y otras ausencias como las relativas a periodos de luto por fallecimiento de familiares o por atender asuntos de hijos y responsabilidades cívicas”.⁴

Aunque la Ley Federal del Trabajo establezca en su artículo 47, fracción X:

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

I. a IX. (...)

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;⁵

Es decir, que el trabajador puede ausentarse máximo tres días injustificadamente para que no corra peligro de ser despedido sin responsabilidad del patrón. El ausentismo laboral cuesta y mucho a las empresas y en muchas ocasiones el mismo empleador niega a su trabajador a que se ausente ya sea por causas de fuerza mayor o personales, y si llegase a faltar injustificadamente, se le descuenta parte de su salario más sus estímulos económicos (si es que los tiene), algo perjudicial para el trabajador. Y además en ocasiones el mismo trabajador no le es suficiente con ausentarse un solo día laboral sino más, lo que genera más improductividad.

Lo que en realidad importa a la empresa es que exista productividad y que no haya ausencia laboral, para no que no se incumplan con las obligaciones para generar ganancias a esta.

Por ello el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su sindicato, hace ya muchos años ha puesto en práctica el “Convenio trabajador por trabajador”, el cual tiene por objetivo disminuir los índices del ausentismo programado y no programado, sobrecargas de trabajo, evitando así faltas injustificadas y no perder estímulos económicos como el de asistencia y puntualidad.

Este convenio trabajador por trabajador, es un convenio bilateral celebrado entre un trabajador que se le denominará “trabajador sustituto” y por otra parte un trabajador que se le denominará “trabajador sustituido” y entre sus cláusulas deberán ser entre trabajadores de base o sustitutos, que pertenezcan a la misma categoría contractual, acordar el pago para que el trabajador sustituto ofrezca sus servicios y otros requisitos para que se pueda llevar a cabo. Será aplicable solamente para trabajadores de base, ya que los trabajadores de confianza se rigen bajo otros estatutos laborales.

Si bien el Instituto Mexicano del Seguro Social, es el instituto con más afiliados a la seguridad social en toda la República Mexicana, es también una de las entidades paraestatales más importantes e influyentes en el sector económico y laboral. En ningún momento afectaría al patrón ya que este convenio será únicamente para trabajadores y entre ellos mismos acordarían el pago, sin que el patrón tenga que desembolsar alguna cantidad monetaria. Por lo que si se toma como ejemplo este convenio trabajador por trabajador en la Ley Federal del Trabajo, se podrá disminuir la improductividad y beneficiar tanto al patrón como al trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto que adiciona el Capítulo II, “Convenio bilateral de sustitución trabajador por trabajador”, y el artículo 34 Bis, recorriendo los subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se adiciona el Capítulo II Convenio bilateral de sustitución trabajador por trabajador” y el artículo 34 Bis, recorriendo los subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Título Segundo Relaciones individuales de Trabajo

Artículo 20 a 34. (...)

Capítulo

II

Convenio bilateral de sustitución trabajador por trabajador

Artículo 34 Bis. Este convenio bilateral será celebrado entre un trabajador que se le denominará trabajador sustituto y por otra parte un trabajador que se le denominará trabajador sustituido, y será aplicable siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos, como mínimo:

- I. Sean trabajadores de base;**
- II. No exceda tres días que se generen en un mes calendario;**
- III. Los trabajadores deberán ser de la misma categoría contractual;**
- IV. Los trabajadores deberán pertenecer a turnos diferentes;**
- VI. Ambos trabajadores deberán de pertenecer a la misma institución y área laboral; y**
- V. Los trabajadores acordarán el pago convenido para realizar este convenio.**

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el 1 de septiembre de 2018 siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 La izquierda Diario México, ¿Cuántos son asalariados en México, según el INEGI?, 12/agosto/2016. <http://www.laizquierdadiario.mx/Cuantos-son-los-asalariados-en-Mexico-s-egun-el-Inegi>

2 Ídem.

3 Israel Rodríguez, Fuerza Laboral en México, de baja productividad: OCDE, La Jornada, 10/enero/2017.

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2017/01/10/fuerza-lab-oral-en-mexico-de-baja-productividad-ocde>

4 Ixel González, Ausentismo laboral cuesta 7.3 a empresas en México durante 2014, El Financiero, 24/02/2014. <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/ausentismo-laboral-cuesta-a-empresas-en-mexico-durante-2014.html>

5 Ley Federal del Trabajo, 2015.

Dado en la sede de la Comisión Permanente, a 21 de junio de 2017.

Diputada María Victoria Mercado Sánchez (rúbrica)

(Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Junio 21 de 2017.)