



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

**SENADORA MÓNICA FERNÁNDEZ BALBOA
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE
H. CONGRESO DE LA UNIÓN
P R E S E N T E.-**

El suscrito, Senador Samuel Alejandro García Sepúlveda, integrante de la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, y con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 8, numeral 1, fracción I; 164, numeral 1, 169, y demás disposiciones aplicables del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XIX, RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES EN SU ORDEN, AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ELABORACIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA COMO OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES**, lo que se expresa en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La emergencia sanitaria por la que atraviesa el mundo entero ha cambiado paradigmas y esquemas vigentes desde hace mucho tiempo en las dinámicas sociales, de movilidad y laborales; ha puesto de manifiesto la necesidad de innovar para la adaptabilidad a situaciones de carácter emergente.

En materia laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que, a nivel mundial, el número de horas de trabajo disminuyó alrededor del 4.5% en comparación con el cuarto trimestre de 2019, el equivalente a 130 millones de empleos a tiempo completo, suponiendo un trabajo de 48 horas semanales; mientras que, durante el segundo trimestre de 2020, el número de horas de trabajo debería ser 10.5% inferior al último trimestre de 2019, el equivalente a 305 millones de empleos a tiempo completo.

En anteriores previsiones, la OIT estimaba un deterioro de 195 millones para el segundo trimestre; sin embargo, esta diferencia obedece, principalmente, a la prolongación y extensión de las medidas de contención.

En México, las medidas extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) se extendieron del 30 de abril al 30 de mayo, las cuales contemplaron, entre otras, las siguientes:



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

- a) La suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en territorio nacional.
- b) Exhortar a toda la población residente en territorio mexicano, incluida la que arribara al mismo procedente del extranjero y que no participara en actividades laborales esenciales, a cumplir resguardo domiciliario corresponsable del 30 de marzo al 30 de abril de 2020.
- c) El resguardo domiciliario corresponsable se aplicaría de manera estricta a toda persona mayor de 60 años de edad, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se consideraba esencial.
- d) Una vez terminado el periodo de vigencia de las medidas establecidas en el Acuerdo, la Secretaría de Salud, en coordinación con la Secretaría de Economía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitirían los lineamientos para un regreso, ordenado, escalonado y regionalizado a las actividades laborales, económicas y sociales de toda la población en México.

De manera que, hasta el 22 de abril del presente, según datos de la OIT, el 81% de los empleadores vivían y trabajaban en países afectados por el cierre de los lugares de trabajo, con graves repercusiones en ingresos y empleos,¹ siendo la región de las Américas la que experimentaría la mayor pérdida de horas de trabajo, con hasta el 12.4%.

Presentado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el informe sobre la pérdida de empleo formal ante la emergencia sanitaria dio a conocer que, en los

¹ Organización Internacional del Trabajo. *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis.* Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

sectores del comercio, servicios y turismo, se ha registrado la mayor cantidad de despidos.

En suma, del 13 de marzo al 06 de abril, la dependencia reportó que se habían perdido 346 mil 878 empleos.

Las entidades federativas donde hubo mayor pérdida de empleos fue Quintana Roo con 63 mil 847; Ciudad de México con 55 mil 591; Nuevo León con 23 mil 465; Jalisco con 21 mil 535; Estado de México con 16 mil 036; y Tamaulipas con 12 mil 652.²

Ahora bien, 31 empresas relacionadas con el comercio, construcción, transportes y comunicaciones, y servicios, registraron la destrucción total de empleo; de ellas, cinco corresponden a grandes empresas, mientras que las restantes al rango de mediana empresa. En su mayoría, están ubicadas en la Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León y Jalisco.

Por su parte, el colectivo de investigadores México ¿cómo vamos? ha dado a conocer que tan sólo en abril del presente se eliminaron 555 mil 247 empleos formales del registro del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la mayor pérdida en un mes desde que hay registro. Anteriormente, la generación mensual más baja había sido en diciembre de 2019, cuando se eliminaron 382 mil 210 plazas del registro del IMSS.³

Asimismo, en el cuarto mes de 2020, el número de patrones registrados bajó 6 mil 689 respecto al número registrado en marzo.⁴

En definitiva, patrones y trabajadores han experimentado perturbaciones en sus economías, mercados y dinámicas actuales, donde los cierres de los lugares de trabajo han expuesto a un elevado riesgo de insolvencia a los actores involucrados en las actividades corrientes de las empresas.

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus, toda vez que pone en peligro la salud pública, el desarrollo económico y el bienestar de millones de personas.

² El Universal. Quiénes y en dónde han perdido su empleo en México por el Covid-19. Disponible para su consulta en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/coronavirus-en-mexico-quienes-y-en-donde-han-perdido-su-empleo>

³ Animal Político. México pierde en abril 555 mil 247 empleos por efectos del COVID-19. Disponible para su consulta en: <https://www.animalpolitico.com/2020/05/perdida-empleos-abril-imss-covid/>

⁴ Ídem.



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

Es así que, a medida que la pandemia evoluciona, también lo deben hacer las medidas que los gobiernos adopten para hacerle frente, máxime cuando en el momento en que se levanten las medidas de contención, las empresas, patrones y trabajadores que se mantengan en pie, seguirán afrontando desafíos que suponen una recuperación lenta e incierta.

En este contexto, donde la pandemia por el COVID-19 se presenta como punto de inflexión, la tendencia a trabajar a distancia ha tenido un reconocimiento significativo como esquema que permite continuar con la organización del trabajo.

En un mundo habilitado digitalmente, es posible que patrones y trabajadores puedan trabajar desde su casa mediante esquemas de teletrabajo, pero esto sin duda obedecerá a que en primera instancia se cuente con planes de contingencia al interior de las empresas que aseguren la continuidad de sus labores.

De acuerdo con Erika Villavicencio Ayub, investigadora y coordinadora de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM, 2 de cada 10 empresas han implementado la práctica de teletrabajo o *home office*, pero ante la actual situación, se ven obligados a hacerla sin estrategia, sin lineamientos, y a veces sin equipo suficiente para que funcione.⁵

Dicho esto, no pasa desapercibido que el problema en la mayoría de las empresas es que no estaban preparadas ante los riesgos que esto conllevaría.

Para el caso específico, las normas ISO que son un conjunto de normas orientadas a ordenar la gestión de una empresa en distintos ámbitos, mismas que se componen de estándares y guías relacionadas con sistemas y herramientas específicas de gestión aplicables a cualquier tipo de organización, nos proporcionan información útil.⁶

De manera particular, la ISO 22301 refiere que existe la posibilidad de que en un determinado momento, una organización, independientemente de su tamaño, número de trabajadores o de la actividad que realice, pueda verse afectada por una crisis o desastre, por lo que el objetivo que esta norma internacional persigue no es

⁵ Milenio. *Sólo 2 de cada 10 empresas listas para "home office" en México ante Covid-19: UNAM.* Disponible para su consulta en: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/home-office-mexico-2-10-empresas-unam>

⁶ Isotools. *¿Qué son las normas ISO y cuál es su finalidad?.* Disponible para su consulta en: <https://www.isotools.org/2015/03/19/que-son-las-normas-iso-y-cual-es-su-finalidad/>



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

otro que el de minimizar el impacto que la emergencia en cuestión suponga, y con ello, reducir el tiempo de reanudación de la actividad que desarrolla la empresa.

En este sentido, el plan de contingencia se enmarca dentro de un plan de riesgo de la organización, tomando en consideración tres aspectos: medios técnicos, los medios humanos (trabajadores), y los medios organizativos.

En el momento actual, la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) se manifiesta como una contingencia; no obstante, existen otras, como son epidemias de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país.

Considerando entonces que dichos sucesos son en su mayoría poco predecibles, resulta menester que a su interior, las empresas cuenten con planes de contingencia que les permitan definir las situaciones críticas, la asignación de responsabilidades y las acciones de respuesta, en virtud de garantizar la continuidad de su actividad y reducir al mínimo los efectos negativos.

El objetivo de la presente iniciativa es adicionar como una obligación del patrón contar con planes de contingencia que garanticen la continuidad del trabajo en caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe.

La prevención, mitigación, tratamiento y efectos por el COVID-19 en los lugares de trabajo, debe ubicar como prioridad la evaluación y la gestión de riesgos en materia laboral y de salud, así como en la adopción de medidas que den certidumbre jurídica a los trabajadores.

Hoy más que nunca gobierno, patrones y trabajadores, tienen un papel decisivo en la reactivación económica del país, la sostenibilidad de las empresas y de los empleos, así como de la solvencia de las familias mexicanas.

En mérito de todo lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de esta Cámara Alta el siguiente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XIX, RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES EN SU ORDEN, AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ELABORACIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA COMO OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES.



Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones.

ÚNICO.- Se **adiciona** una fracción XIX, recorriéndose las subsecuentes en su orden, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de elaboración de planes de contingencia como obligación de los patrones, para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a la XVIII. ...

XIX. Contar con planes de contingencia que permitan garantizar la continuidad de las actividades laborales de los trabajadores en caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe.

XX. a la XXXIV. ...

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- Quedan derogadas todas las disposiciones que contravengan lo dispuesto en el presente Decreto.

Dado en la sede de la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, en la Ciudad de México, a los 20 días del mes de mayo de 2020.

SAMUEL ALEJANDRO GARCÍA SEPÚLVEDA
Senador de la República