

**INTERVENCIÓN DEL DIPUTADO MARCO ANTONIO CABADA ARIAS, CON LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA AL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO, CON PLENO RESPETO A LA DIVISIÓN DE PODERES Y A LAS ESFERAS DE COMPETENCIA, HACE UN ATENTO EXHORTO AL TITULAR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, LICENCIADO OSCAR RANGEL MIRAVETE, RESPECTO A DOTAR A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE INFORMACION CONSTANTES Y BIEN FOCALIZADAS DE LOS BENEFICIOS DE LAS REFORMAS LABORALES AL ARTICULO 123 EN SU APARTADO “A” DE NUESTRA CARTA MAGNA, PUBLICADAS A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL EL 1 DE MAYO DEL 2019.**

**El presidente:**

Continuando con nuestro Orden del Día y en desahogo del inciso “e” del punto número cinco, se concede el uso de la palabra al diputado Marco Antonio Cabada Arias hasta por un tiempo de cinco minutos.

**El diputado Marco Antonio Cabada Arias:**

Con su permiso diputado presidente.

Compañeras diputadas, compañeros diputados.

Medios de información, público en general.

El suscrito diputado Marco Antonio Cabada Arias, en mi carácter de integrante del Grupo Parlamentario de

**Diario de los Debates**

Chilpancingo, Gro. Martes 10 Marzo 2020

MORENA de la LXII Legislatura al Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 23 Fracción I; 79 Fracción IX; 98 Párrafo 1º; 297 Fracción III y demás disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Legislativo Número 231, en vigor, someto a consideración de esta Soberanía Popular, una propuesta de punto de acuerdo al tenor de la siguiente:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La mayor parte de los trabajadores en nuestro país no cuenta con los conocimientos suficientes en relación a sus derechos y obligaciones para que una empresa o quien los contrata, ya que con la finalidad de conseguir un empleo, suelen aceptar trabajar sin preguntar cuáles serán sus condiciones laborales. En nuestro país tienen raíces en el derecho internacional que busca fomentar las condiciones de trabajo óptimas a partir de las normas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Recientemente el 1 de mayo del 2019, a través del Diario Oficial de la Federación, fueron publicadas las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social, que forman parte de la Reforma Laboral.

Para los empleadores en la nueva reforma de la Ley de Trabajo prevén obligaciones y prohibiciones que entre otros estipulan lo siguiente.

#### RESPECTO A LAS OBLIGACIONES:

1.- En relación a los contratos individuales de trabajo, deben Incluir clausula o realizar adendum (anexo de un contrato), para que el trabajador designe a sus beneficiarios por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, con el objeto de que éstos reciban el pago de las prestaciones generadas por el trabajador.

2.- Respecto a los recibos de Pago, estos deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por medios electrónicos.

3.- Se obliga a diseñar e implementar un protocolo para prevenir la discriminación, acoso sexual y hostigamiento y que contemple oportunidades de igualdad de género e inclusión.

4.- Se obliga al empleador entregar a los trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo.

5.- La revisión de los contratos colectivos de trabajo, deberán ser revisados por lo menos una vez cada cuatro años con la aprobación de los trabajadores conforme a los lineamientos que expida la autoridad.

6.- El patrón debe contar con un padrón especial de los trabajadores contratados por temporalidad.

7.- Así mismo las empresas deben atender factores de riesgo psicosociales

que padece su personal, como el estrés laboral, ansiedad y desequilibrio del sueño.

Estas obligaciones y otras más, las empresas debieron haberlas identificado durante el año 2019, y para finales del 2020 la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, puede aplicar sanciones de no encontrar que se identificaron estos factores y que fueron atendidos a través de un plan de acción.

#### RESPECTO A LAS PROHIBICIONES:

1.- Encubrir una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social; y registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

2.- Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento.

3.- Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una

notificación o diligencia, o rechazar a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando esté dirigida a la entidad registrada.

4.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan y realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

5.- Dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada a la trabajadora embarazada que haya sido despedida.

6.- En los casos en que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil no se podrá cancelar el goce de derechos fundamentales de seguridad social.

Así mismo existe un nuevo ordenamiento en la ley, el cual tiene que

ver con cuestiones de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales impulsaran la democracia y transparencia, y fomentara la participación de los trabajadores, así como mejorar sus condiciones laborales.

Además se prevé analizar el esquema de outsourcing o de subcontratación de trabajadores, utilizado por muchas empresas para evadir sus responsabilidades fiscales y laborales, y que a pesar de estar regulado actualmente por la Ley Federal del Trabajo, carece de definiciones o conceptos precisos, dejando a la libre actuación de manejos ilícitos o actos de corrupción dentro de quienes ofrecen este servicio de empleo, y que principalmente afectan a las personas que son subcontratadas, a quienes generalmente les pagan un salario inferior al que deberían tener.

Aunado a ello, el trabajador al no pertenecer de manera directa a la empresa puede llegar a presentar una situación de exclusión, lo que llega a

provocar rotación constante del personal.

Es por ello, de suma importancia la participación de la Secretaría de Trabajo y Previsión social del Gobierno del Estado de Guerrero, respecto a la inspección que realizan a las empresas, así como el dotar a través de campañas constantes y bien focalizadas de información a los trabajadores, para evitar el desconocimiento de sus condiciones de trabajo y la violación de sus derechos laborales. Esta más que claro que el desconocimiento de la ley, deriva en el abuso por parte de algunas empresas, empleadores e incluso hasta del mismo estado, quienes buscan obtener su propio beneficio, a costa del empleado, pagando salarios muy bajos u ofreciendo malas condiciones laborales, por lo que resulta necesario que los trabajadores conozcan sus derechos y las prestaciones que deben percibir.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito a consideración de la Plenaria, el siguiente:

#### PUNTO DE ACUERDO

UNICO.- POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA AL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO, CON PLENO RESPETO A LA DIVISIÓN DE PODERES Y A LAS ESFERAS DE COMPETENCIA, HACE UN ATENTO EXHORTO AL TITULAR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, LICENCIADO OSCAR RANGEL MIRAVETE, RESPECTO A DOTAR A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE INFORMACION CONSTANTES Y BIEN FOCALIZADAS DE LOS BENEFICIOS DE LAS REFORMAS LABORALES AL ARTICULO 123 EN SU APARTADO "A" DE NUESTRA CARTA MAGNA, PUBLICADAS A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL EL 1 DE MAYO DEL 2019.

#### TRANSITORIOS:

PRIMERO: El presente acuerdo entrará en vigor el día de su expedición.

**Diario de los Debates**

Chilpancingo, Gro. Martes 10 Marzo 2020

SEGUNDO: Remítase al Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Guerrero, para los efectos conducentes.

TERCERO: Publíquese el presente Punto de Acuerdo Parlamentario en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado; en las primeras planas de los dos diarios de circulación estatal y en la página web del H. Poder Legislativo para conocimiento formal y general de la población guerrerense.

Atentamente.

Diputado Marco Antonio Cabada Arias.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; a  
Diez de Marzo de Dos Mil Veinte.

Es cuanto, diputado presidente.

***Versión Íntegra***

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE  
ACUERDO

POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA  
SEGUNDA LEGISLATURA AL H.

CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO, CON PLENO RESPETO A LA DIVISIÓN DE PODERES Y A LAS ESFERAS DE COMPETENCIA, HACE UN ATENTO EXHORTO AL TITULAR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, LICENCIADO OSCAR RANGEL MIRAVETE, RESPECTO A DOTAR A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE INFORMACION CONSTANTES Y BIEN FOCALIZADAS DE LOS BENEFICIOS DE LAS REFORMAS LABORALES AL ARTICULO 123 EN SU APARTADO "A" DE NUESTRA CARTA MAGNA, PUBLICADAS A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL EL 1 DE MAYO DEL 2019.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; a  
Diez de marzo de dos mil veinte.

CC. Diputados Secretarios de la Mesa Directiva

Del H. Congreso del Estado de Guerrero.

Presentes.

**Diario de los Debates**

Chilpancingo, Gro. Martes 10 Marzo 2020

Diputado Marco Antonio Cabada Arias, en mi carácter de integrante del Grupo Parlamentario MORENA de la LXII Segunda Legislatura al Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 23 Fracción I; 79 Fracción IX; 98 Párrafo 1º; 297 Fracción III y demás disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Legislativo Número 231, en vigor, someto a consideración de esta Soberanía Popular, LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA AL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO, CON PLENO RESPETO A LA DIVISIÓN DE PODERES Y A LAS ESFERAS DE COMPETENCIA, HACE UN ATENTO EXHORTO AL TITULAR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, LICENCIADO OSCAR RANGEL MIRAVETE, RESPECTO A DOTAR A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE INFORMACION CONSTANTES Y

BIEN FOCALIZADAS DE LOS BENEFICIOS DE LAS REFORMAS LABORALES AL ARTICULO 123 EN SU APARTADO "A" DE NUESTRA CARTA MAGNA, PUBLICADAS A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL EL 1 DE MAYO DEL 2019, al tenor de los siguientes:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La mayor parte de los trabajadores en nuestro país no cuenta con los conocimientos suficientes en relación a sus derechos y obligaciones para con una empresa o quien los contrata, ya que con la finalidad de conseguir el empleo, suelen aceptar trabajar sin preguntar cuáles serán sus condiciones laborales. Sin embargo es importante tener en cuenta que los derechos laborales de nuestro país tienen raíces en el derecho internacional que busca fomentar las condiciones de trabajo óptimas a partir de normas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Recientemente el 1 de mayo del 2019, en nuestro país, a través del Diario

**Diario de los Debates**

Chilpancingo, Gro. Martes 10 Marzo 2020

Oficial de la Federación (DOF), fueron publicadas las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social, que forman parte de la Reforma Laboral.

Para los empleadores en la nueva reforma de la ley de trabajo prevén obligaciones y prohibiciones que entre otro estipulan lo siguiente.

#### RESPECTO A LAS OBLIGACIONES:

1.- En relación a los contratos individuales de trabajo, deben incluir cláusula o realizar adendum (anexo de un contrato), para que el trabajador designe a sus beneficiarios por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, con el objeto de que éstos reciban el pago de las prestaciones generadas por el trabajador.

2.- Respecto a los recibos de Pago, estos deberán entregarse al trabajador

en forma impresa o por medios electrónicos.

3.- Se obliga a diseñar e implementar un protocolo para prevenir la discriminación, acoso sexual y hostigamiento y que contemple oportunidades de igualdad de género e inclusión.

4.- Se obliga al empleador entregar a los trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo.

5.- La revisión de los contratos colectivos de trabajo, deberán ser revisados por lo menos una vez cada cuatro años con la aprobación de los trabajadores conforme a los lineamientos que expida la autoridad.

6.- El patrón debe contar con un padrón especial de los trabajadores contratados por temporalidad.

7.- A si mismo las empresas deben atender factores de riesgo psicosociales que padece su personal, como el estrés

laboral, ansiedad y desequilibrio del sueño.

Estas obligaciones y otras más, las empresas debieron haberlas identificado durante el año 2019, y para finales del 2020 la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, puede aplicar sanciones de no encontrar que se identificaron estos factores y que fueron atendidos a través de un plan de acción.

#### RESPECTO A LAS PROHIBICIONES:

1.- Encubrir una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social; y registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

2.- Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento.

3.- Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia, o rechazar a

recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando esté dirigida a la entidad registrada.

4.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan y realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

5.- Dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada a la trabajadora embarazada que haya sido despedida.

6.- En los casos en que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil no se podrá cancelar el goce de derechos fundamentales de seguridad social.

Así mismo existe un nuevo ordenamiento en la ley, el cual tiene que ver con cuestiones de libertad sindical y

negociación colectiva, los cuales impulsaran la democracia y transparencia, y fomentara la participación de los trabajadores, así como mejorar sus condiciones laborales.

Además se prevé analizar el esquema de outsourcing o de subcontratación de trabajadores, utilizado por muchas empresas para evadir sus responsabilidades fiscales y laborales, y que a pesar de estar regulado actualmente por la Ley Federal del Trabajo, carece de definiciones o conceptos precisos, dejando a la libre actuación de manejos ilícitos o actos de corrupción dentro de quienes ofrecen este servicio de empleo, y que principalmente afectan a las personas que son subcontratadas, a quienes generalmente les pagan un salario inferior al que deberían tener.

Aunado a ello, el trabajador al no pertenecer de manera directa a la empresa puede llegar a presentar una situación de exclusión, lo que llega a provocar rotación constante del personal.

Es por ello, de suma importancia la participación de la Secretaria de Trabajo y Previsión social del Gobierno del Estado de Guerrero, respecto a la inspección que realizan a las empresas, así como el dotar a través de campañas constantes y bien focalizadas de información a los trabajadores, para evitar el desconocimiento de sus condiciones de trabajo y la violación de sus derechos laborales. Esta más que claro que el desconocimiento de la ley, deriva en el abuso por parte de algunas empresas, empleadores e incluso hasta del mismo estado, quienes buscan obtener su propio beneficio, a costa del empleado, pagando salarios muy bajos u ofreciendo malas condiciones laborales, por lo que resulta necesario que los trabajadores conozcan sus derechos y las prestaciones que deben percibir.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de la Plenaria, la siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE  
ACUERDO

UNICO.- POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA AL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO, CON PLENO RESPETO A LA DIVISIÓN DE PODERES Y A LAS ESFERAS DE COMPETENCIA, HACE UN ATENTO EXHORTO AL TITULAR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO, LICENCIADO OSCAR RANGEL MIRAVETE, RESPECTO A DOTAR A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN CONSTANTES Y BIEN FOCALIZADAS DE LOS BENEFICIOS DE LAS REFORMAS LABORALES AL ARTICULO 123 EN SU APARTADO "A" DE NUESTRA CARTA MAGNA, PUBLICADAS A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL EL 1 DE MAYO DEL 2019.

PRIMERO: El presente acuerdo entrará en vigor el día de su expedición.

SEGUNDO: Remítase al Titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Guerrero, para los efectos conducentes.

TERCERO: Publíquese el presente Punto de Acuerdo Parlamentario en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado; en las primeras planas de dos diarios de circulación estatal y en la página web del H. Poder Legislativo para conocimiento formal y general de la población guerrerense.

Atentamente.

Dip. Marco Antonio Cabada Arias.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; a  
Diez de Marzo de Dos Mil Veinte.

TRANSITORIOS: