HONORABLE ASAMBLEA:

El suscrito, Diputado integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de esta Quincuagésima Novena Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio del derecho de iniciativa consagrado por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, comparezco ante esta Asamblea, con la finalidad de someter a su consideración, iniciativa con punto de Acuerdo a efecto de que este Poder Legislativo, emita atento exhorto al Ejecutivo del Estado para que contemple en el presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal de 2010, un proyecto de presupuestación multianual que permita aplicar recursos suficientes y crecientes para atender la problemática en materia laboral que se vive actualmente en el Estado, misma que se fundamenta en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En las ultimas década del siglo XX, particularmente desde mediados de los años ochenta el crecimiento del empleo en nuestro país ha estado muy por debajo de las necesidades de generación de fuentes de trabajo estable y debidamente remuneradas que requiere México; los cambios económicos que han tenido lugar durante este periodo, han afectado negativamente a la fuerza de trabajo en su conjunto y a las mujeres en lo particular. No cabe duda que existen cada vez más trabajadores en condiciones vulnerables. La caída de la actividad económica implica que muchas personas pierdan su empleo.

En el contexto actual de crisis económica, en el Estado de Sonora los efectos de la misma han sido relativamente menores al resto del

país, sin embargo continúan siendo de obvia gravedad; según cifras oficiales del Gobierno del Estado, “en México durante los primeros 6 meses de 2009 se perdieron 268, 791 puestos de trabajo afiliados al IMSS, cifra que acumula desde 2008, 596,200 trabajadores despedidos. En Sonora, el empleo formal disminuyó en 7,745 puestos de trabajo, cerrando con una planta laboral de 416,508 trabajadores. El porcentaje de pérdida de empleo con filiación al IMSS cerró en -1.8 por ciento, lo cual representa una caída ligeramente menor al -1.9 por ciento nacional, ubicando en términos relativos a Sonora como la entidad federativa menos perjudicada de la frontera norte”.

A pesar de ser un Estado que en lo cuantitativo no ha sido impactado como otras entidades federativas en el empleo, en lo cualitativo nos preocupa que exista un significativo y creciente número de trabajadores que pierden su trabajo y con ello la posibilidad de mejorar su calidad de vida; preocupa y nos ocupa esta situación de vulnerabilidad de los trabajadores; de igual manera, nos preocupan tres entornos institucionales fundamentales en el sano desarrollo de las capacidades productivas del Estado en lo general, y de las capacidades y potencialidades de la fuerza de trabajo sonorense son:

1. La dinámica de las instituciones responsables de regular y resolver las relaciones de conflicto entre capital y trabajo, particularmente la práctica de las juntas locales de conciliación y arbitraje.
2. La estrecha visión institucional de la importancia de la formación profesional, especialmente de la capacitación y el adiestramiento en el aumento a la productividad y la competitividad de las empresas y el Estado.
3. La limitada atención a los aspectos de seguridad e higiene, medio ambiente, salud y bienestar social de los trabajadores, como componentes inseparables de la relación trabajo-previsión social.

En nuestro país la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que es obligación del Estado garantizar el derecho al trabajo, en su Titulo Sexto, se encuentra consagrado el artículo 123, en el que se instituye dichas obligación del Estado del cual se deriva la Ley Federal del Trabajo, misma que tiene por objeto equilibrar la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Entre otros de los puntos primordiales de la citada Ley, se encuentra promover y vigilar la seguridad e higiene, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, el garantizar el ascenso a la salud, un medio ambiente laboral adecuado y el bienestar social, con el fin de promover una nueva cultura laboral y empresarial que redunde en paz social y competitividad.

En nuestra Entidad la atención de estos tres entornos, entre otros más, es competencia y responsabilidad de la Secretaria de Gobierno, por conducto de la Subsecretaria de Trabajo, y de la Dirección General de Seguridad e Higiene Capacitación y Adiestramiento, asimismo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivamente, en lo específico.

En relación al primer entorno señalado anteriormente, referente a las instancias responsables de regular y resolver los conflictos en la relación de patrones y trabajadores, actualmente en el Estado se cuenta con dos Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, ubicadas una en Hermosillo y otra en el Sur de Sonora específicamente en Ciudad Obregón, en ambas juntas se ventilan asuntos individuales y colectivos; se cuenta además, con las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en San Luís Río Colorado y Nogales; asimismo, se cuenta con Juntas Permanentes de Conciliación solamente en las ciudades de Navojoa, Guaymas y Puerto Peñasco.

Existe de la misma manera la figura de Inspección del Trabajo, que opera en los municipios de Magdalena, Caborca y Agua Prieta, las cuales a su vez, actúan como apoyo de las distintas Juntas Locales antes mencionadas, específicamente en el trámite de exhortos, inspecciones a los centros de trabajo, entre otras diligencias, sin entrar en materia de juicio propiamente dicho.

La situación de la Junta Local ubicada en la ciudad de Hermosillo, presenta un significativo y sorprendente rezago en el trámite de juicios laborales en materia individual, a grado tal que **la primera audiencia a celebrar entre las partes, en lugar de los 15 días señalados por la Ley, se fijan por lo menos de tres a cuatro meses después de la presentación de la demanda, lo anterior se debe a la enorme carga de trabajo que impera en la Junta Local,** lo cual afecta tanto a trabajadores como a patrones, esta situación agrava el ya de por sí congestionado ejercicio de la junta, dado que dicho tribunal presenta una progresión anual en recepción de demandas del 20 al 23% mientras que el personal no ha aumentado al mismo ritmo, por el contrario, se han recortado plazas de personal.

Abatir este rezago debe ser prioridad de cualquier Estado que se pretenda democrático, sensible a la problemática de los trabajadores, preocupado por la cotidiana la construcción de ciudadanía, la gobernabilidad y la confianza de la sociedad en las instituciones, como condición para el desarrollo integral de sus habitantes.

Consideramos de urgente necesidad dignificar los servicios y la infraestructura de las Juntas Locales, Especiales, Permanentes y de Inspección en el Estado; a excepción de las juntas de Hermosillo y Cd. Obregón, las demás presentan condiciones de descuido y falta de

mantenimiento y no solamente nos referimos a las instalaciones físicas, sino en equipamiento y personal capacitado para ofrecer un servicio eficaz y eficiente.

La salida a este rezago se podría mejorar mediante la aprobación de un proyecto de presupuestación multianual que permita solventar económicamente **la creación de una nueva Junta Especial de Conciliación y Arbitraje en Hermosillo,** para la atención de casos en materia individual, sin incluir el área de asuntos colectivos, ya que dicha materia quedaría de manera centralizada en la junta actual. Así como con la innovación en la administración del sistema de justicia laboral a partir de nuevos esquemas de gestión en el ejercicio procesal y la actualización de las nuevas tecnologías de información y comunicación tanto en hardware como en software, con ello estarían en condiciones de hacer frente al rezago que impera en la resolución de conflictos, así como reducir los tiempos de espera entre audiencias, cumpliendo así con los principios de certeza jurídica y de inmediatez procesal que se procura en la administración de justicia.

El segundo entorno señalado, relativo a la desestimación en la formación del capital humano necesario e indispensable para conquistar la fortaleza productiva y competitiva de las empresas, de las localidades y en general del Estado, nos precisa tomar medidas estratégicas de corto, mediano y largo plazo.

Una de las características sobresalientes de la formación profesional, de la capacitación y el adiestramiento, es su capacidad para generar beneficios a largo plazo para la persona misma y el resto de la sociedad, en este sentido puede verse como una inversión en capital humano. En general, los beneficios consisten en satisfacciones personales, mejora de ingresos y aumento de la productividad laboral de los individuos, así como

también beneficios indirectos para otras personas. Estos últimos corresponden a las llamadas “externalidades” positivas, las cuales parecen ser especialmente importantes en el caso de la formación y la capacitación.

Para todos los organismos internacionales de naturaleza económica, social, educativa y de promoción del desarrollo, la formación del capital humano, particularmente la capacitación y el adiestramiento para el trabajo orientados hacia las competencias laborales, aparecen como los componentes centrales dentro de las estrategias de competitividad de países y empresas, por lo tanto, atañe a todos los agentes involucrados: gobiernos, empresarios, trabajadores, así como a las instituciones que brindan formación y capacitación. Los beneficios que ésta reporta se traducen en mayores ganancias para la empresa, debido al aumento genuino de la productividad; ganancias para los trabajadores que participan en el proceso, ya que es un instrumento para lograr la empleabilidad, empleos de buena calidad y mejor remunerados y la sociedad en su conjunto alcanza mejor nivel y calidad de vida.

La rápida transformación en el mundo del trabajo, coloca al desarrollo de los recursos humanos como tema central de articulación entre las dimensiones económicas y sociales, porque facilita el acceso a mejores empleos e ingresos, además de contribuir a incrementar la productividad y la competitividad. Uno de los hilos conductores de la capacidad de empleabilidad de las personas, es la gestión de recursos humanos por competencias, que incluye el reconocimiento de las competencias adquiridas por parte del personal.

Tanto internacionalmente como en la región de América Latina y el Caribe, los países están en diferentes etapas de una reforma de sus

sistemas de formación profesional y capacitación con el fin de lograr la meta de asegurar oportunidades equitativas de formación a lo largo de la vida para todos, y proveer el capital humano necesario para el crecimiento social y económico.

En este sentido, estamos trabajando en el diseño de un marco normativo para la construcción de un modelo de gestión y financiamiento innovador para el adiestramiento y la capacitación, como parte de la propuesta de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la sesión Nº 88 de su reunión anual en el año 2000, que debe sugerir una serie de parámetros sobre inversión en formación y capacitación, en lo posible diferenciados para las distintas regiones del Estado, tamaño de las empresas o sectores de la industria, que partiendo de las formas y medios tradicionales de financiamiento públicos, proponga arreglos institucionales innovadores, caracterizados por mecanismos de cofinanciamiento en los cuales la persona, el Estado y el sector privado contribuyen a la formación de la mano de obra, re-capacitando e incrementando la empleabilidad.

En nuestra Entidad el desarrollo institucional responsable de estas tareas esenciales para la productividad y la competitividad, presenta una increíble pobreza y exhibe graves y penosas deficiencias. En ese sentido, para impulsar la capacitación y la educación de los trabajadores como un eje central para apoyar la calidad y productividad de las empresas, así como la competitividad de nuestro Estado, es necesaria la **creación del Instituto de Capacitación, Competitividad y Relaciones Laborales para el Estado de Sonora,** que cuente con la participación del Gobierno del Estado, empresas y sindicatos, cuyo propósito final sea construir un nuevo modelo de relaciones laborales para nuestra Entidad, que consolide la estabilidad, armonía y concordia entre los factores de la producción, haciendo de Sonora el mejor

destino para nuevas inversiones con más y mejores empleos. Sobre el particular, tenemos avances pues el pasado 4 de noviembre, en esta ciudad de Hermosillo, se firmó un acuerdo entre el Ejecutivo del Estado con organizaciones sindicales para la preservación de un sano ambiente de las relaciones laborales en el Estado y fortalecer con ello la existencia de sindicatos y empresas socialmente responsables. Para tal efecto, esta propuesta de creación del Instituto proponemos que forme parte, también, del proyecto de presupuestación multianual referido en párrafos anteriores, con el objeto de que pueda materializarse en un futuro mediato.

Finalmente, en relación al tercer entorno mencionado, considerando que la inversión pública y privada en capacitación es absolutamente insuficiente desde el punto de vista del interés social, porque los agentes públicos y privados no toman en cuenta los eventuales beneficios indirectos de la capacitación y el adiestramiento para otras personas. No se consideran de importancia los efectos favorables de la capacitación y el adiestramiento en áreas estratégicas como la seguridad industrial, la seguridad social, la salud pública y la protección del medio ambiente.

Sin embargo, lo mismo que el bienestar social al que tienen derecho los trabajadores por el hecho de serlo, y por participar en la construcción de un estado y un país de mejor calidad para todos, el acceso a la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo, así como la garantía de un medio ambiente adecuado en el trabajo y en el espacio publico donde reproduce la fuerza de trabajo son también un derecho inalienable, consecuentemente son para el Estado una obligación.

Por todo lo anterior, someto a la consideración de este Poder Legislativo, la presente iniciativa para que sea analizada y se tomen las

decisiones necesarias tendientes a mejorar la impartición de justicia laboral en el Estado, respetando en todo momento la garantía del debido proceso para las partes; de igual manera, se considere la importancia que para las empresas y el Estado, tiene la capacitación y el adiestramiento, en lo económico y lo social, así como garantizar un medio ambiente apto para la vida y el trabajo, la seguridad y la higiene laboral y el acceso al bienestar social que como productores de la riqueza anhelan.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente propuesta con punto de:

ACUERDO

PRIMERO.- El Congreso del Estado resuelve emitir un atento exhorto al Titular del Poder Ejecutivo del Estado para que en el proyecto de Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado para el ejercicio fiscal del año 2010, incluya un proyecto de presupuestación multianual que permita obtener recursos suficientes para atender la problemática que en materia laboral se vive actualmente en el Estado, específicamente, en los aspectos de justicia laboral, mediante la creación de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje en Hermosillo; en el fortalecimiento del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo, particularmente el de la Dirección General de Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento; así como la creación de un Instituto de Capacitación, Competitividad y Relaciones Laborales para el Estado de Sonora, de conformidad con lo expuesto en la parte expositiva del presente Acuerdo.

SEGUNDO.- El Congreso del Estado resuelve instruir a la Comisión de Asuntos del Trabajo de este Poder Legislativo, para que establezca una mesa de análisis y soluciones, junto con el Poder Ejecutivo del Estado, con el fin de analizar y discutir en torno a la problemática y brindar así los recursos suficientes y creciente para atender la problemática antes planeada.

Finalmente, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 124, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, solicito que el presente asunto se declare con el carácter de urgente y obvia resolución y se dispense el trámite de comisión, para que sea discutido y decidido en esta misma sesión ordinaria.

A T E N T A M E N T E
Hermosillo, Sonora, a 11 de noviembre de 2009

C. DIP. VICENTE JAVIER SOLIS GRANADOS