

QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 61 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS MARÍA VICTORIA MERCADO SÁNCHEZ Y CARLOS LOMELÍ BOLAÑOS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

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, somete a consideración de esta honorable asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de los siguientes

Exposición de Motivos

En materia del derecho laboral consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene como principio rector proteger a los trabajadores, que son el sustento de la familia y el desarrollo económico del Estado, pero en la actualidad con las últimas reformas laborales se ha afectado de manera significativa su estatus de protección.

“México, donde lo más valorado para una vida mejor es la educación, salud y satisfacción, 28% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, una de las cifras más altas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde el promedio es de 13%”.¹ Se ha construido una realidad en base de las relaciones obrero-patronales, en la que repercute los ingresos que van dirigidos a las familias, está realidad se haya en desbalance, porque somos el país con jornadas laborales más extensas y peor retribuidas según la OCDE.

“En el contrato de trabajo las partes contraen obligaciones cuyo cumplimiento se repite a lo largo del tiempo. La obligación del trabajador de prestar el servicio se interrumpe por las pausas entre jornadas, por el descanso semanal y por las vacaciones. En la generalidad de los casos el trabajador debe concurrir al establecimiento del empleador a cumplir su débito laboral. Puede ocurrir alguna contingencia que afecte a un integrante de la familia del trabajador y que impida temporariamente la asistencia de éste a su empleo. Esta situación adquiere relevancia cuando el impedimento se origina en la enfermedad de un hijo que convive con el trabajador o la trabajadora y que requiere asistencia y los cuidados que pueden ser urgentes según las características y gravedad de la enfermedad. En ese caso, el trabajador atenderá la urgencia producida en su hogar y faltará a su empleo. Se plantea cuál es la situación del trabajador en ese supuesto frente a sus obligaciones laborales”.²

Hoy a nivel mundial se está discutiendo de manera seria la reducción de la jornada laboral a solo seis horas, esto es deseable por los trabajadores; en países como Holanda, Alemania y Suecia se manejan jornadas reducidas y sea demostrado que no se ha afectado la productividad ni el rendimiento de las empresas, aun atendiendo esto la reforma propuesta se hace en equilibrio, reducción de jornada laboral en contra prestación reducción de sueldo, pero no así los derechos, se seguirá computando para el aguinaldo, para la jubilación y para las demás prestaciones de manera conjunta sin el descuento.

De la Ley del Contrato de Trabajo de Argentina establece en su tercer párrafo:

“CAPITULO

IV

Del estado de excedencia

Artículo 183.- Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación”.³

Existe un supuesto en la ley laboral de Argentina, donde se apoya a madres trabajadoras para no asistir al trabajo por alguna enfermedad de sus hijos. El objetivo materia de esta iniciativa es que los trabajadores con parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que sean menores de doce años de edad, puedan salir antes o entrar después a sus respectivos trabajos para poder cuidarlos.

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establece:

“Artículo 5. Son niñas y niños los menores de doce años, y adolescentes las personas de entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad.

Cuando exista la duda de si se trata de una persona mayor de dieciocho años de edad, se presumirá que es adolescente. Cuando exista la duda de si se trata de una persona mayor o menor de doce años, se presumirá que es niña o niño”.⁴

Se establece que los niños y niñas son los menores de doce años y ellos son los que entrarían en el supuesto de la presente iniciativa. Y además se establece a quienes se considera como discapacitados, conforme a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

“Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I a XX (...)

XXI. Persona con Discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás”.⁵

La Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado”.

Este es un supuesto similar, pero que solo aplica para mujeres trabajadores, la presente iniciativa propone que sea aplicable para padres varones o cualquiera que tuviera la custodia legal del menor.

Es una realidad que los trabajadores también tienen a su cargo a sus progenitores que se encuentran en estado de vejez, siendo su responsabilidad brindarles apoyo y sustento, al igual que ellos se los dieron durante la infancia. O por causas de enfermedad tengan que asistirles a un persona con relación de parentesco hasta segundo grado.

Esta propuesta está conforme a Derecho porque la legislación se debe adecuar a la realidad social, se seguirá asegurando la justicia social y reconocimiento de los derechos de los trabajadores para cuidar a sus familiares y compartir esta obligación de igual manera entre hombres y mujeres.

Este derecho no es limitativo de los derechos ya consagrados en nuestra Constitución y en la misma Ley Federal del Trabajo. Es necesario efectuar acciones legislativas para la protección de la familia, los patronos no podrán suspender a un trabajador por la solicitud de la reducción de la jornada, el trabajador que solicite este beneficio lo realizará por escrito manifestando su jornada habitual, y su interés de reducción y a su vez la propuesta de horario, esto deberá ser consensuado con la parte patronal, quien por ningún motivo podrá negarle este derecho y tratara de acomodar el nuevo horario al acuerdo de las partes.

Por todo lo anteriormente expuesto es que someto a la consideración del pleno de esta soberanía, iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona el artículo 61 Bis de la Ley Federal del Trabajo

Para quedar como sigue:

Único. Se adiciona el artículo 61 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 61 Bis. Tendrá el derecho a solicitar una reducción de su jornada laboral por un tiempo no mayor a dos horas, con la disminución proporcional de su salario, en los siguientes supuestos:

- I. Se tenga la guarda y custodia legal de un menor de doce años;**
- II. Se esté a cargo del cuidado de una persona con discapacidad; o**

III. Del cuidado de un pariente por causa de una enfermedad o vejez, hasta el segundo grado de parentesco.

Transitorio

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

Notas

1 *Proceso.* “El ingreso familiar de los mexicanos, por muy debajo del promedio: OCDE”. Vanguardia. 31/mayo/2016.

<http://www.vanguardia.com.mx/articulo/el-ingreso-familiar-de-los-mexicanos-muy-por-debajo-del-promedio-ocde>

2 Caviglia Enrique. “Ausencias del trabajador por enfermedad de un hijo”. *El cronista*. 12/julio/2010.

<http://www.cronista.com/impresageneral/Ausencias-del-trabajador-por-enfermedad-de-un-hijo-20100712-0007.html>

3 Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

4 Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

5 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 4 de noviembre de 2016.

Diputados María Victoria Mercado Sánchez (rúbrica), Carlos Lomelí Bolaños (rúbrica)