

QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 42 TER, 43 Y 45 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA VICTORIA MERCADO SÁNCHEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, diputada María Victoria Mercado Sánchez, miembro del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, y en ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 73, numeral XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I, y artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, someto a la consideración de esta asamblea, la iniciativa con proyecto de decreto al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Antes de la década de los setenta existían muchas oportunidades de trabajo y cuando se comenzaba a tener dificultades económicas, familiares y personales, se podría separar de su trabajo temporalmente o podría optar por un segundo trabajo. El sistema de seguridad social estaba extendido en todo el país sin problemas de financiamiento, el sistema de salud alcanzaba a todos los trabajadores en su esplendor de atención a derechohabiente y beneficiarios, en materia de alimentación el estado propiciaba que todos produjeran determinados cultivos y por lo tanto el abasto se encontraba garantizado, a esto le llamamos el Estado de Bienestar, este modelo se implanto en casi todos los países, pero los problemas a tener un auge a finales de estos años.

La situación económica actual en nuestro país, está generando despidos, falta de oportunidades y de crecimiento laboral, también repercute en la seguridad social dejando en estado de vulnerabilidad al sector obrero.

El concepto de excedencia es: “brindar la posibilidad y la decisión a los trabajadores para solicitar un cese temporal de su relación laboral y luego volver de nuevo al mismo puesto de trabajo o condición similar, con el derecho preferente a su reingreso. Entendido esto, como una suspensión del contrato laboral durante un tiempo”.¹

Lo anterior da la posibilidad al trabajador que ha solicitado un permiso para ausentarse de su trabajo por un tiempo determinado acordado con el patrón, sin verse afectado en su estancia laboral o cuando sea forzosa esta ausencia se le respete además el cómputo de su antigüedad laboral.

Existen 3 tipos de excedencia:

- La primera es la excedencia forzosa, esta otorga el derecho a la conservación del puesto de trabajo más el cómputo de la antigüedad, esta es concedida por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- La segunda es la excedencia voluntaria, esta se refiere a la decisión que toma el trabajador para cesar su relación laboral con la empresa, por un tiempo determinado, y podrá dedicarse a cualquier actividad que desee.
- La tercera es la excedencia pactada, esta se produce cuando el patrón y el trabajador por mutuo acuerdo, en un documento señalan las condiciones por las cuales suspenden su relación laboral, dejando una garantía a ambos para su futuro reingreso laboral.

Existe un requisito que deberá de cumplir el trabajador que desee pedir una excedencia, el cual consiste en tener por lo menos 3 años de antigüedad laboral, para que garantice que no dejará en riesgo a la empresa.

La excedencia laboral, tiene como finalidad proteger la estabilidad laboral del trabajador, esto representa un valor inherente de la relación laboral entre patrón y trabajador.

Néstor de Buen menciona que la estabilidad laboral, es: “todas aquellas normas jurídicas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades”.²

Es importante la estabilidad laboral y el empleo que debemos concebirlo, como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando, en otras palabras el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral por su propia voluntad. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural, que busca preservar la incorporación al derecho laboral del concepto de excedencia.

En el capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo se contemplan los supuestos de suspensión de la relación laboral, aquí es donde se inserta el derecho a la excedencia, ya que sus efectos serán el continuar con la relación laboral, dejando a salvo los derechos del trabajador.

En el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece una serie de supuestos para suspender la relación laboral y sus efectos, como: la enfermedad contagiosa del trabajador, incapacidad temporal resultante de un accidente o enfermedad y no de un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, el cumplimiento de los servicios y su desempeño, también observa ser representantes ante organismos estatales, Juntas de Conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de los salarios mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas y otros semejantes, esto es lo que protege nuestra legislación.

Es necesario delimitar los supuestos y efectos para solicitar la excedencia:

1. Antigüedad: deberá contar con tres años de antigüedad en la empresa para poder solicitar el derecho a excedencia.

2. Plazo de la excedencia: la excedencia forzosa será determinada por el tiempo que dure el trabajador en el encargo al cual fue propuesto y la excedencia voluntaria será dividida en tres supuestos diferentes.

a) cuando sea por decisión del trabajador para establecer un negocio, un nuevo empleo o cuando sea para fines educativos y de crecimiento personal será por un periodo no menor a un año y no mayor a cuatro años.

b) cuando el trabajador la solicite para cuidado de un hijo, que sea natural, por adopción o los supuestos de acogimiento de un menor, se comenzara una vez que haya ejercido el derecho de maternidad y hasta un máximo tres años.

c) cuando el trabajador la solicite para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, no podrá ser menor a seis meses y no mayor a dos años.

3. Periodicidad: deberá dejar el trabajador pasar 5 años de una excedencia a otra para poder solicitar de nueva cuenta este derecho.

4. Efectos y beneficios: La solicitud de excedencia forzosa, tendrá como beneficio el poder realizar el cómputo de la antigüedad para los efectos de jubilación del tiempo que dure su cargo y su reingreso será inmediato a la semana siguiente a la fecha de terminación de su encargo. Lo cual no será lo mismo para los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria, que tendrán los siguientes beneficios: que será el cómputo del tiempo de la excedencia para los efectos de jubilación; los trabajadores solo podrán reservar su puesto por el primer año sólo si se realizará la excepción para las madres que estén al cuidado de sus hijos y este beneficio se extenderá un año más, pero pasado este año, el efecto será sólo el derecho preferente a ocupar un puesto dentro de la empresa si este, está vacante, este nuevo concepto nos servirá para afianzar los lazos familiares y la protección de la estabilidad laboral.

La excedencia nos brinda la oportunidad de la estabilidad en el empleo, sin descuidar lo más importante para nosotros que son nuestros seres queridos esta estabilidad nos proporciona tranquilidad, sentimientos de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, se necesita tener seguridad en el empleo y éste se regule de tal manera que nos proporcione derechos que contribuyan al crecimiento humano.

El reconocer el derecho a la excedencia es el reflejo de una sociedad madura, responsable y consiente de las responsabilidades familiares, de la construcción de una sociedad más justa y humana, de preocuparnos y ocuparnos de los unos y de los otros, siendo vanguardistas y sobre todo consientes.

Debemos promover situaciones más justas, menos desesperadas, que a la vez mejoraran las condiciones de vida de los trabajadores, pero sin descuidar el desarrollo del capital quien es el motor de la economía, y cuidar ante todo el desarrollo armónico individual de los trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado, someto a consideración el siguiente proyecto de

Decreto que adiciona el artículo 42 ter, la fracción VI del artículo 43 y la fracción III y IV del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, para incluir la excedencia

Artículo Único. Se adiciona el artículo 42 ter, la fracción VI del artículo 43 y la fracción III y IV del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, para incluir la excedencia.

42 a 42 Bis (...)

Artículo 42 Ter . Son causas de excedencia:

I. Cuando el trabajador hubiera sido electo o designado para ocupar un cargo público que le impida la asistencia al trabajo, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al cómputo de la antigüedad mientras dure la vigencia su cargo.

II. El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa mayor a tres años podrá ejercer su derecho a excedencia, misma que no podrá ser menor a cuatro meses ni mayor a cuatro años.

III. Se podrá solicitar este derecho para el cuidado de hijos recién nacidos por gestación o por adopción; este período no podrá ser mayor a tres años. Si lo solicitaré la madre se computará el período una vez que haya terminado el periodo de maternidad conforme al artículo 170 de esta ley.

IV. El trabajador podrá usar este derecho en caso de que un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y necesite de cuidados, el cual no podrá ser mayor a cuatro años.

V. Cuando un trabajador tenga en proyecto de iniciar un negocio propio o busque crecimiento personal ya sea educativo, familiar o laboral, podrá solicitar este derecho por un término no menor a un año y no mayor a cuatro años.

El periodo que dure la situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad para su jubilación y otros derechos consagrados en esta ley, además durante el primer año tendrán derecho a la conservación de su puesto de trabajo. Se ampliará el término hasta por un año cuando quien solicite la excedencia sea la madre de un recién nacido, pasando el primer año sólo se le otorgará un derecho de preferencia para reingresar.

La solicitud de este derecho será consensada con la empresa para tomar la decisión de cuando y como debe de ser pertinente la separación del trabajador.

Artículo 43. La suspensión a que se refiere en los artículos 42 y 42 Ter, surtirán efectos:

I. a V (...)

VI. En caso del artículo 42 Ter, en la fracción I, surtirá efectos una semana antes de que el trabajador tenga que presentarse a su cargo, y en el caso de las fracciones III y IV desde la fecha acordada con la empresa.

Artículo 45. (...)

I. a II (...)

III. En el caso de la fracción I del artículo 42 Ter, dentro de los treinta días siguientes a la terminación de su cargo.

IV. En el caso de las fracciones III, IV y V del artículo 42 Ter, al día siguiente de la fecha pactada con la empresa.

Transitorios

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

Notas

1 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

2 De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, 6a. edición, México, Porrúa, 1986, página 573.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de diciembre de 2016.

Diputada María Victoria Mercado Sánchez (rúbrica)