

## ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 3570-2CP3-12

<b>I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA</b>	
<b>1. Nombre de la Iniciativa.</b>	Que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.
<b>2. Tema de la Iniciativa.</b>	Trabajo y Previsión Social.
<b>3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.</b>	Congreso del Estado de Chihuahua.
<b>4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.</b>	
<b>5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Comisión Permanente.</b>	18 de julio de 2012.
<b>6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.</b>	24 de julio de 2012.
<b>7. Turno a Comisión.</b>	Trabajo y Previsión Social.

<b>II.- SINOPSIS</b>
Incorporar en la Ley Federal del Trabajo la prevención, combate y erradicación de la práctica del acoso psicológico-laboral (también conocida como “mobbing”) en los centros de trabajo.

### III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción III del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXX del artículo 73, en relación con el artículo 123, apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.
- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, incluir un apartado de artículos transitorios en donde se señale principalmente la fecha de entrada en vigor del decreto. En caso contrario, se estará a lo dispuesto por el artículo 3º del Código Civil Federal.

La iniciativa, salvo la observación antes formulada respecto de la carencia de artículos transitorios, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria, y que son los siguientes:

- Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

<b>V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO QUE SE PROPONE</b>
<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>	<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>
<p>Artículo 47.-...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>III. a XV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 47.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. ....</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos <b>o acoso psicológico laboral</b> en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p> <p><b>Se entiende como acoso psicológico laboral, una conducta negativa entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante un tiempo prolongado, de manera directa o indirectamente, de parte de una o más personas, con el objeto final de hostigar, agobiar, reducir, acobardar o romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido injustificado.</b></p> <p>III. a XV. ....</p>

<p>...</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a IX. ...</p> <p>Artículo 56.- ...</p> <p style="text-align: right;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p style="text-align: right;"><b>No tiene correlativo</b></p>	<p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ....</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, <b>acoso laboral psicológico</b> u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a IX. ....</p> <p><b>Artículo 56.-</b> Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p><b>El patrón o las empresas en ningún caso permitirán se ejerza acoso psicológico laboral en contra de algún trabajador, ya sea de igual jerarquía, superior o inferior, y para el efecto tomarán la medidas preventivas necesarias para evitarlo o combatirlo, según sea el caso.</b></p> <p><b>Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal, así como las autoridades laborales locales,</b></p>
--	--

<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXVIII.- ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- a XI.- ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p><b>Artículo 135.-...:</b></p> <p>I. a X. ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p>	<p><b>deberán, dentro de su jurisdicción, implementar las políticas públicas, programas y acciones necesarios, tendientes a prevenir, combatir y erradicar la práctica del acoso psicológico laboral.</b></p> <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXVIII.- .....</p> <p><b>XXIX.- Garantizar a los trabajadores un ambiente laboral sano, exento de cualquier hecho o conducta que constituye acoso psicológico laboral.</b></p> <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- a XI.- .....</p> <p><b>XII.- Ejercer actos o conductas de apoyo psicológico laboral en contra de sus empleados.</b></p> <p><b>Artículo 135.-</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. a X. ....</p> <p><b>XI.- Ejercer actos o conductas de apoyo psicológico laboral en contra de su patrón, o compañeros de trabajo</b></p>
--	---

MRL