

## ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1971-2PO2-11

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Enoé Margarita Uranga Muñoz.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	31 de marzo de 2011.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	31 de marzo de 2011.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS
<p>Modificar la expresión “el trabajador” por “las personas que trabajan”. Incluir los motivos de género, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, opiniones y estado de gestación, por los que no podrán establecerse distinciones entre las personas que trabajan o negárseles el trabajo. Establecer que no se consideraran acciones discriminatorias aquellas tendientes a promover la equidad, en un establecimiento mercantil. Incluir la figura de hostigamiento sexual como causas de rescisión laboral sin responsabilidad, tanto para el patrón o el trabajador, dependiendo el caso. Obligar al empleador a notificar a la persona que trabajan de la rescisión laboral, en caso de no hacerlo se entenderá como despido injustificado. Otorgar el derecho a los padres que trabajen, de tres días de descanso consecutivos con goce de sueldo, cuando nazca un hijo.</p>

### III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II 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 concordancia con el artículo 123 Apartado A, todos ellos 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.

La iniciativa 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, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para <i>el trabajador</i> y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre <i>los trabajadores</i> por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p><b>No tiene correlativo</b></p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento <i>de los trabajadores</i>.</p> <p><b>Artículo 47.-</b> ...</p>	<p><b>Decreto por el que se reforman, modifican y adicionan los artículos 3, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 47, 51, 132, 133, 134, 135, 164, 170 Bis, 170 Ter y 171, así como la denominación del Título V de la Ley Federal del Trabajo</b></p> <p><b>Artículo Único.</b> Se reforman, modifican y adicionan los artículos 3, 47, 51, 132, 133, 134, 135, 164, 170 Bis, 170 Ter y 171, así como la denominación del Título V de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 3o.</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para <b>las personas que trabajan</b> y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre <b>las personas que trabajan</b> por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, <b>género, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, opiniones y estado de gestación.</b></p> <p><b>No se consideraran acciones discriminatorias aquellas tendientes a promover la equidad, en un establecimiento mercantil.</b></p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento <b>de las personas que trabajan.</b></p> <p><b>Artículo 47.-</b> Son causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón:</p>

<p>I. a IV. ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p>V. a XV. ...</p> <p><i>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</i></p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para <i>el trabajador</i>:</p> <p>I. a III. ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p>IV. a VIII. ...</p> <p style="text-align: center;"><b>No tiene correlativo</b></p> <p>IX. ...</p>	<p>I. a IV. ...</p> <p><b>IV bis. Cometer la persona que trabaja, durante o fuera del horario, actos de hostigamiento sexual.</b></p> <p>V. a XV. ...</p> <p><b>El empleador deberá notificar a la (s) persona(s) que trabajan de la rescisión laboral, en caso de no hacerlo se entenderá como despido injustificado.</b></p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 51.</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para <b>la persona que trabaja</b>:</p> <p>I. a III. ...</p> <p><b>III Bis. Incurrir el empleador o sus familiares en actos de hostigamiento sexual contra la persona que trabaja o su familia.</b></p> <p>IV. a VIII. ...</p> <p><b>VIII Bis. Incurrir el empleador en actos de hostigamiento laboral, derivado de su estado de gestación.</b></p> <p>IX. ...</p>
--	--

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los *patrones*:

**I.-** ...

No tiene correlativo

**II. a XXVIII.-** ...

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones:

**I.-** Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

No tiene correlativo

**II.- a VII.-** ...

No tiene correlativo

**VIII.- y XI.-** ...

**Artículo 134.-** Son obligaciones de los trabajadores:

**I.- a VII.-** ...

No tiene correlativo

**Artículo 132.** Son obligaciones de los **empleadores** :

**I. ...**

**I Bis. Establecer procedimientos claros y precisos para desalentar y en su caso sancionar los actos de hostigamiento sexual. Dándoselas a conocer a las personas que trabajan en su establecimiento.**

**II. a XXVIII. ...**

**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones:

**I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo, raza, credo religioso, género, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, opiniones y estado de gestación.**

**I Bis. Despedir a las personas que trabajan, por su estado de gestación.**

**II. a VII. ...**

**VII Bis. Realizar o permitir actos de hostigamiento sexual hacia las personas que trabajan en su establecimiento.**

**VIII. a XI. ...**

**Artículo 134.** Son obligaciones de los trabajadores:

**I. a VII. ...**

**VII Bis. Cumplir con el reglamento interno, que en materia de**

VIII.- a XIII. ...

Artículo 135.- ...

I. a n ...

No tiene correlativo

VI. a X. ...

**TITULO QUINTO**  
*Trabajo de las Mujeres*

**Artículo 164.-** *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.*

**Artículo 165.-** *Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.*

No tiene correlativo

No tiene correlativo

hostigamiento sexual se establezca.

VIII. a XIII. ...

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. a V. ...

**V Bis. Cometer actos de hostigamiento sexual, hacia sus empleadores, así como con las demás personas que trabajan en el establecimiento.**

VI. a X. ...

**Título V**  
**De la Reproducción Humana**

**Artículo 164. Las personas que trabajan tienen los mismos derechos y obligaciones.**

**Artículo 165.** *Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la reproducción humana.*

**Artículo 170 Bis. Los padres varones que trabajen, tendrán derecho a tres días de descanso consecutivos con goce de sueldo, cuando exista un recién nacido, como nuevo integrante de su familia.**

**Artículo 170 Ter. Las personas que trabajan, y que tengan responsabilidades familiares a su cargo, los empleadores le otorgarán las facilidades necesarias.**

<p><b>Artículo 171.-</b> Los servicios de guardería <i>infantil</i> se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p>	<p><b>Artículo 171. Las personas que trabajan tendrán derecho sin distinción alguna, a los servicios de guarderías</b> se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad a su Ley y disposiciones reglamentarias.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Transitorio</b></p> <p><b>Único.</b> El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

GTR