

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1843-1PO2-16

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma 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. Adriana Elizarraraz Sandoval.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	13 de octubre de 2016.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	06 de octubre de 2016.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Fomentar una cultura laboral más equitativa, congruente con las necesidades y responsabilidades familiares de trabajadores.

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 relación con el Artículo 123 apdo. 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.

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>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p>	<p>Iniciativa con proyecto de Decreto</p> <p>Único. Se reforman el primer párrafo del artículo 2, el primer párrafo del artículo 59, el artículo 64, el primer párrafo del artículo 76, la fracción I del artículo 133, y el artículo 995; y se adicionan un tercer párrafo al artículo 2 recorriéndose el actual tercero como cuarto, el cuarto como quinto y el quinto como sexto; un segundo párrafo al artículo 59 recorriéndose el actual segundo como tercero; una fracción XXVII Ter al artículo 132; y una fracción XVI al artículo 133, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue</p> <p>Artículo 2o. ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las y los trabajadores y sus familias; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil y responsabilidades familiares; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, y se procura la compatibilidad entre las obligaciones</p>

No tiene correlativo

...

...

...

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

...

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo

laborales de las y los trabajadores y el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.

Para efectos de esta ley, se entenderá por trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares las y los que tengan a su cargo familiares en línea directa, hasta el tercer grado, que dependan por completo de su cuidado, en virtud de su dependencia económica dada la total incapacidad legal o material de procurarse por sí mismos el sustento.

...

...

...

Artículo 59. El o la trabajadora y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Las trabajadoras o los trabajadores con responsabilidades familiares podrán, de común acuerdo con el patrón, acordar la distribución de las horas de trabajo durante la semana sin exceder los máximos legales, logrando una armonía entre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de las responsabilidades familiares.

...

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo

de la jornada de trabajo.

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

...

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I a XXVII.- ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

de la jornada de trabajo, procurando la armonía entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Se procurará de común acuerdo con el patrón que la programación del periodo vacacional contribuya a la convivencia y al cumplimiento de las responsabilidades familiares.

...

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVII Ter. Otorgar, sin afectación del salario, permisos extraordinarios a las y los trabajadores para atender asuntos familiares que, por su naturaleza, deban ser resueltos durante el horario de la jornada laboral, cuando de la atención personal de ellos dependa el bienestar de un miembro de su familia o el buen desarrollo o la educación de un menor que esté a su cargo. Su extensión deberá convenirse de común acuerdo entre el patrón y la

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II a XIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa

o el trabajador; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, responsabilidades familiares, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a XIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

XVI. Negar a las y los trabajadores los permisos extraordinarios para atender asuntos familiares en términos del artículo 132, fracción XXVII Ter, de esta ley.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV y XVI, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.	multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces el salario mínimo general.
	Transitorio Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

JCHM