ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 2262-1PO2-19

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo, y para prevenir y eliminar la Discriminación.
2. Tema de la Iniciativa.	Igualdad.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. René Juárez Cisneros y la Dip. Ivonne Liliana Álvarez García.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRI.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	05 de noviembre de 2019.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	01 de octubre de 2019.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social, con opinión de atención de Grupos Vulnerables.

II.- SINOPSIS
Impulsar la dignidad laboral de los adultos mayores.

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 las materias se sustenta en las siguientes fracciones del artículo 73: X y XXXI en relación con el artículo 123, Apartado A, para la Ley Federal del Trabajo; y XXXI en relación con el artículo 1º, párrafos tercero y quinto, para la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 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 título de la Iniciativa con Proyecto de Decreto, considerando que de conformidad con las reglas de técnica legislativa se formulará de manera genérica y referencial.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, verificar el uso suficiente de puntos suspensivos para aquéllos párrafos que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; Problemática desde la perspectiva de género, en su caso; Argumentos que la sustenten; Fundamento legal; Denominación del proyecto de ley o decreto; Ordenamientos a modificar; Texto normativo propuesto; Artículos transitorios; Lugar; Fecha, y Nombre y rúbrica del iniciador.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	**TEXTO QUE SE PROPONE**
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	**PROYECTO DE DECRETO** **Primero.** Se reforman y adicionan el párrafo segundo y tercero del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
Artículo 3o.- …	**Artículo 3o.** ...
No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. **Para garantizar la efectiva tutela del derecho humano a no ser discriminado, la Secretaría promoverá los acuerdos y convenios que considere necesarios con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, los cuales deberán hacerse públicos y agregarse con resultados en los informes anuales respectivos.**
No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.	No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada; **la edad no será razón suficiente para evitar o eludir la contratación o permanencia de una persona en el empleo, en todo caso, deberá fundarse y motivarse objetivamente para conocimiento del Consejo**

…	**Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual deberá pronunciarse al respecto en un plazo máximo de sesenta días hábiles y lo hará del conocimiento de la secretaría.** **...**
LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN **Artículo 20.-** … **I.** a **XXXIII.** … **XXXIV.** Elaborar y difundir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación que sean de interés público; **XXXV.** Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación; **XXXVI.** a **LVI.** ...	**Segundo.** Se reforman las fracciones XXXIV y XXXV del artículo 20 y el primer párrafo del artículo 32 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, para quedar como sigue: **Artículo 20.** Son atribuciones del Consejo **I.** a **XXXIII.** ... **XXXIV.** Elaborar y difundir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación que sean de interés público; **particularmente, en materia de discriminación laboral respecto a las personas en edad media de 45 años en adelante;** **XXXV.** Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación; **particularmente, con la Secretaría del Trabajo en materia de discriminación laboral respecto a las personas en edad media de 45 años en adelante;** **XXXVI.** a **LVI.** ...

Artículo 32.- La Asamblea Consultiva estará integrada por no menos de diez ni más de veinte personas representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad real de oportunidades. La asamblea no podrá estar integrada con más del 50 por ciento de personas del mismo sexo. …	**Artículo 32.** La Asamblea Consultiva estará integrada por no menos de diez ni más de veinte personas representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad real de oportunidades. La asamblea no podrá estar integrada con más del 50 por ciento de personas del mismo sexo. **Al menos 10 por ciento se integrará por personas en edad media de 45 años en adelante.** **...**
	TRANSITORIOS **Primero.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. **Segundo.** Una vez publicado el presente decreto, quedan derogadas las disposiciones opuestas al presente. **Tercero.** En un plazo que no exceda de noventa días naturales a partir de la publicación del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo en conjunto con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación deberán publicar en el Diario Oficial de la Federación las acciones afirmativas o estrategias que acuerden para combatir la discriminación laboral por razones de edad a efecto de tutelar efectivamente dicho derecho humano. **Cuarto.** En lo correspondiente al artículo 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se estará a lo que en su caso determinen las comisiones dictaminadoras

	correspondientes, previo advertencia de que no existe propuesta para la creación de nuevas estructuras o solicitud de recursos adicionales a los previstos para el ejercicio fiscal de 2019.

JAHF