

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1073-2PO2-20

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. Mónica Bautista Rodríguez.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	31-03-2020
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	31-03-2020
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social

II.- SINOPSIS

Incorporar el concepto de trabajadores con responsabilidades familiares, asimismo garantizar la igualdad de oportunidades y lograr la distribución de responsabilidades familiares.

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 XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A), 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.
- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.
- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, verificar la estructura vigente del ordenamiento que se pretende modificar, en el caso del artículo 132 y 133.
- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, incluir el (los) artículo (s) de instrucción del proyecto de decreto, en donde se precise el tipo de modificación de que se trata, así como el (los) artículo (s) y apartado (s) que se pretende (n) reformar y el (los) ordenamiento(s) al que pertenece (n).
- Sustituir en el apartado de Artículos de Instrucción, de conformidad con la estructura del proyecto de decreto, la expresión “Artículo Primero”, por la de “Artículo Único”.
- Sustituir en el apartado de artículos transitorios, de conformidad con la estructura del proyecto de decreto, la expresión “Artículo Primero”, por la de “Artículo Único”.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de (los) precepto (s) que se busca (n) reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de apartados (párrafos, apartados, fracciones, incisos, subincisos, etc.) que componen el (los) precepto (s) 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, Nombre y rúbrica del iniciador y publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Artículo 2o.- (...) Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana <i>del trabajador</i>; 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	DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO. Único. Se REFORMA y ADICIONAN diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 2o.- ... Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de 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

de trabajo.

Sin correlativo vigente.

(...)

(...)

(...)

Artículo 59.- (...)

Sin correlativo vigente.

(...)

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde

condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, **y se procura la compatibilidad entre las obligaciones laborales de los trabajadores y el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.**

Para efectos de esta ley, se entenderá por trabajadores con responsabilidades familiares 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 trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

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.- (...)

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;

Sin correlativo vigente.

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, **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 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

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, y XXIX. a XXXIII. (...) Artículo 133.- (...) 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 XIV. (...) 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 Sin correlativo vigente. XVI. a XVIII. (...)	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 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 XIV. ... 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 XV Bis. Negar a los trabajadores los permisos extraordinarios para atender asuntos familiares en términos del artículo 132, fracción XXVII Ter, de esta ley.
--	---



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

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

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 equivalente de 50 a 2500 veces *la Unidad de Medida y Actualización*.

Sin correlativo vigente.

Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV y **XV Bis**, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces el salario mínimo general.

Transitorios

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

AHG