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

No. Expediente: 1115 -1PO2-07

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. Carlos Sánchez Barrios.
4.-Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5.-Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	14 de noviembre de 2007.
6.-Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	06 de noviembre de 2007.
7.-Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS.

Explicitar, dentro de la obligación de los patrones de emplear a un 90 por ciento de trabajadores mexicanos, la de incluir a personas mayores de 60 años, discapacitados, indígenas, mujeres y hombres. Prohibir a los patrones la discriminación contra los trabajadores por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Si no se respetare lo anterior prevé una sanción consistente en el pago de una multa equivalente a 90 días de salario mínimo, vigente en el lugar en que se cometa la falta. Crea un nuevo apartado denominado “Prevención de la Discriminación Laboral”, en el que destaca lo siguiente: 1) Fija como obligación de los patrones eliminar la discriminación en la contratación del personal, en la promoción de trabajadores, en el monto del salario y las prestaciones, en el manejo y distribución de las obligaciones laborales y en las relaciones de trabajo en general; si se incumple con lo anterior, el empleador deberá pagarle al trabajador los daños por el monto que la discriminación implique. 2) Los contratos de trabajo que prescriban o permitan la discriminación serán inválidos. 3) Los adultos mayores de sesenta años podrán ser contratados por hora, su jornada máxima laboral será de 6 horas y no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno y horas extraordinarias.

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 apartado A del artículo 123, todos ellos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR.

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 que se propone.

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
Ley Federal del Trabajo.	**Primero.** Se **reforma** el primer párrafo del artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.
Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, *por lo menos.* En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.	**Artículo 7.** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, **que incluyan a personas mayores de 60 años, discapacitados, indígenas, mujeres y hombres.** En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el 10% de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.
…	...
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:	**Artículo 133.** ...
I.- *Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;*	I. **Discriminar a los trabajadores por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de**

II.- al XI.-	**las personas.**
Ley Federal del Trabajo. **No tiene correlativo**	**Segundo.** Se **adiciona** al Título Segundo "Relaciones Individuales de Trabajo", el capítulo: VI "Prevención de la Discriminación Laboral" integrado por los artículos 55-A a 55-M, y el artículo 994 Bis **Artículo 55-A. Los empleadores y empleados deberán colaborar en la promoción de la pluralidad y la no discriminación.** **Artículo 55-B. Es obligación de los empleadores eliminar la discriminación en los siguientes casos:** **1. En la contratación del personal** **2. En la promoción de trabajadores** **3. En el monto del salario y las prestaciones** **4. En el manejo y distribución de las obligaciones laborales; y** **5. En las relaciones de trabajo, en general.** **Artículo 55-C. Para efectos de este capítulo se entiende por:** **Discriminación directa: Tratar de manera desfavorable a una persona o grupo de personas, con respecto al resto de los trabajadores, por motivos de edad, sexo, discapacidad, raza, religión, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra, diferente a las aptitudes profesionales.** **Discriminación indirecta: Aplicar alguna norma, criterio o procedimiento que parezca neutral, pero que en la práctica sea desfavorable a alguna persona o grupo de personas, por**

No tiene correlativo	**motivos de edad, sexo, discapacidad, raza, religión, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra, diferente a las aptitudes profesionales.** **No se considera discriminación, el trato diferenciado por razones de conocimientos, habilidades, responsabilidad y esfuerzo en el trabajo.** **Artículo 55-D. Todas las personas, que participen en los concursos de oposición para obtener puestos de trabajo, ascender en el escalafón laboral o para obtener acceso a las oportunidades de capacitación y profesionalización y que no consigan los beneficios requeridos, tienen el derecho a obtener información acerca de la preparación, experiencia laboral y demás calificaciones de la persona que lo haya conseguido. El empleador tiene la obligación de fijar en un lugar público los datos señalados.** **Asimismo, los empleadores tienen la obligación de publicar el tabulador de salarios. Los trabajadores tienen el derecho a obtener información sobre el monto de pagos y prestaciones de toda la plantilla laboral.** **Artículo 55-E. Los contratos de trabajo que prescriban o permitan la discriminación serán inválidos.** **Artículo 55-F. Cuando el contrato de trabajo contenga alguna previsión discriminatoria, ésta, deberá ajustarse o declararse inválida, si así lo requiere el empleado.** **Artículo 55-G. Si el empleador termina las relaciones de**

No tiene correlativo	**trabajo o implementa alguna regla laboral de connotación discriminatoria, la rescisión o la norma se declararán inválidas a petición del empleado.** **Artículo 55-H. Si alguna persona es discriminada, en las situaciones señaladas en el artículo 55-B, el empleador deberá pagarle los daños por el monto que la discriminación implique.** **Artículo 55-I. Cuando el trabajador que denuncie discriminación sea sujeto a represalias por parte del empleador, éste deberá pagarle al afectado los daños que le haya causado la acción.** **Artículo 55-J. Las acciones relativas a la discriminación en el trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.** **Artículo 55-K. Los adultos mayores de sesenta años podrán ser contratados por hora, su jornada máxima laboral será de 6 horas y no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno y horas extraordinarias.** **Artículo 55-L. Los patrones adecuarán sus instalaciones para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de acceso, seguridad y libre desplazamiento** **Artículo 944 Bis. El patrón que viole lo previsto en la fracción I del artículo 133, deberá pagar una multa equivalente a 90 días de salario mínimo, vigente en el lugar en que se cometa la falta.**

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

CPS