

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 principal de la Iniciativa	Trabajo y Previsión Social
3.-Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. María Victoria Gutiérrez Lagunes
4.-Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN
5.-Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	8 de marzo de 2007
6.-Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	8 de marzo de 2007
7.-Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social

II.- SINOPSIS.

Definir el hostigamiento sexual y considerarlo como causal de rescisión de la relación de trabajo. Prohibir a los trabajadores y a los patrones, la realización en el centro de trabajo de cualquier acto de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores o de cualquier persona. Prohibir que los patrones permitan que sus trabajadores exijan a sus subordinados “y personal en general, así como a los familiares de estos”, favores sexuales como condición para ocupar un puesto para ascender o para recibir cualquier otro beneficio. Obligar al patrón a establecer políticas, instrumentos y mecanismos que evitan, combatan, protejan y permitan la denuncia de actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Obligar a los trabajadores a dar aviso en caso de ser molestado sexualmente por sus compañeros de trabajo, subalterno, proveedores, representantes, clientes, superiores o el propio patrón.

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 el artículo 73 fracciones X y XXX, en relación con el Apartado A del artículo 123, todos 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 plantea.
- Agregar la totalidad de los párrafos que integran el artículo 47 y que no se modifican (a través de puntos suspensivos).
- De acuerdo con el número total de fracciones que integran actualmente el artículo 133, precisar la reforma de dicho artículo (actualmente sólo cuenta con once fracciones).

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 style="text-align: center;">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>IX. a XV. ...</p>	<p>Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de hostigamiento sexual y violencia en el trabajo</p> <p>Artículo Único. Se reforma la fracción VIII del artículo 47; y se adicionan las fracciones IX y X del artículo 51, la fracción XXIX del artículo 132, las fracciones XIV y XVI del artículo 133, la fracción XIV del artículo 134 y la fracción XI del artículo 135, de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.</p> <p>Para los efectos de esta ley se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un asedio o acoso de manera reiterada con fines de naturaleza erótico sexual, hacia una persona de cualquier sexo para sí o para un tercero en el centro de trabajo.</p> <p>IX a XV. ...</p>

...	...
...	...
<i>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</i>	
Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:	Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
I. a VII. ...	I a VII. ...
VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y	VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
No tiene correlativo	IX. Realizar el patrón, en contra del trabajador o familiares del mismo, cualquier acto de hostigamiento sexual;
No tiene correlativo	X. Permitir, tolerar o crear un ambiente hostil el patrón, en el centro del trabajo que pueda considerarse propicio para el hostigamiento sexual; y
IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.	XI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:
I.- a XXVI.-...	I a XXVI. ...

<p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- a XI.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I.- a XI. ...</p>	<p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;</p> <p>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</p> <p>XXIX. Establecer políticas, instrumentos y mecanismos que eviten, combatan, protejan, y permitan la denuncia de actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y propicien un ambiente cordial que permita el desarrollo de las relaciones laborales en general.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:</p> <p>...</p> <p>XIV. Permitir a sus representantes o trabajadores exigir a sus subordinados y personal en general, así como a los familiares de estos, favores sexuales como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier otro beneficio; y</p> <p>XVI. Realizar, en el centro de trabajo, cualquier acto de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores o de cualquier otra persona.</p> <p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I a XI. ...</p>
--	--

<p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren <i>directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento</i> por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. a VIII.</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; y</p> <p>XIV. Dar aviso en caso de ser molestado sexualmente por sus compañeros de trabajo, subalterno, proveedores, representantes, clientes, superiores o el propio patrón a través de los instrumentos y mecanismos a los que está obligado el patrón en la fracción XXIX del artículo 132 de esta ley.</p> <p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I a VIII. ...</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y</p> <p>XI. Realizar en el centro de trabajo actos de hostigamiento sexual en contra de sus compañeros, patrón o de cualquier otra</p>
--	--

	persona en el centro de trabajo.
	<p style="text-align: center;">Transitorios</p> <p>Único. Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

MGMS/GTR