

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1.-Nombre de la Iniciativa.	Proyecto de decreto 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. Beatriz Collado Lara.
4.-Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN.
5.-Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	08 de Marzo de 2007.
6.-Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	08 de Marzo de 2007.
7.-Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS.
<p>Realizar una reforma integral con objeto de privilegiar la equidad y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, al igual que garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en la valoración y remuneración del trabajo de las mujeres tanto en el empleo como en la ocupación, destacando las siguientes propuestas: a) reconoce el trabajo como un derecho humano universal; b) explicitar la prohibición de todo tipo de distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones entre los trabajadores por motivo de género, condición económica, origen étnico, condiciones física, preferencias sexuales, estado civil, discapacidad, condiciones de salud, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y trato en el trabajo; c) considerar como ataque a los derechos de tercero cuando se niegue el derecho a ocupar su mismo puesto a las</p>

madres trabajadoras después de la licencia por maternidad o en general por las licencias parentales, o cuando se violen los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación o durante las licencias de maternidad; d) estipular que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada inhumana o notoriamente excesiva por el estado de gestación de la trabajadora, o un salario inferior con motivo de la maternidad; e) incluir dentro de las prohibiciones para los patrones el exigir a las trabajadoras el certificado de embarazo, o el compromiso de no embarazarse o renunciar en caso de estar embarazadas, así como obligar a las trabajadoras por coacción o por cualquier otro medio, a renunciar cuando contraigan matrimonio, se embaracen o tengan a su cuidado hijos menores; y f) establecer como parte de los derechos de las madres trabajadoras la opción de no rescindir la relación de trabajo durante la licencia de maternidad, ni en un periodo posterior a seis meses de la conclusión de la misma, salvo que, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trate de un abuso de la trabajadora o existan causas verdaderamente graves que impidan el desarrollo eficiente del trabajo.

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 concordancia 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 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
<p style="text-align: center;">Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 20.- Las normas de trabajo tienden a conseguir <i>el equilibrio</i> y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.</p> <p>Artículo 30.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p><u>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</u></p>	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 2, 3, 4, las fracciones III, V, XI y XIII del artículo 5, el artículo 56, la fracción XIV del artículo 132, la fracción I del artículo 133, el artículo 164, el artículo 170; y se adicionan el inciso c fracción I del artículo 4, las fracciones IX, X y XI del artículo 51, la fracción XXIX del artículo 132, las fracciones XII y XII del artículo 133, la fracción XI del artículo 135 y la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 20. Las normas de trabajo tienden a conseguir la equidad y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patronos; asimismo, sus disposiciones garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato en la valoración y remuneración del trabajo, tanto en el empleo como en la ocupación.</p> <p>Artículo 30. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>Todos los trabajadores son iguales ante la ley, salvo las diferencias que la misma expresamente señala. No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o económica, origen étnico, condiciones física, preferencias</p>

<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se</p>	<p>sexuales, estado civil, discapacidad, condiciones de salud, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y trato en el trabajo.</p> <p>Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto alterar, restringir, menoscabar o anular los preceptos de igualdad establecidos en los artículos 2o. y 3o. de esta ley será considerado discriminatorio y sancionado conforme a las disposiciones legales aplicables.</p> <p>No se considerarán conductas discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada o aquéllas destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como discapacidad, edad, estado de gestación, maternidad o responsabilidad familiar, se les reconozca el derecho de protección o asistencia social.</p> <p><u>Es de interés social promover el empleo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, la equidad de género, la eliminación de la discriminación en el trabajo, las políticas de igualdad de oportunidades y de trato, así como la participación de las mujeres en los diversos órganos que regula esta ley.</u></p> <p>Artículo 4o. ...</p>
---	--

ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) ...

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

No tiene correlativo

II. ...

a) y b). ...

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a la II. ...

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, *a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

b) Cuando se niegue el derecho a ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, **a las madres trabajadoras después de la licencia por maternidad o en general por las licencias parentales.**

c) **Cuando se violen los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación o durante las licencias de maternidad.**

II. ...

a) y b) ...

Artículo 5o. Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. y II. ...

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo **o el estado de gestación de la trabajadora.**

IV. ...

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. a la X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. ...

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IV. ...

V. Un salario inferior al mínimo **o un salario inferior con motivo de la maternidad.**

VI. a X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual **valor** o eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, **género, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, discapacidad, etnia** o nacionalidad;

XII. ...

XIII. Renuncia, **despido o movilidad** por parte **de la trabajadora** o trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo **o por contraer matrimonio, solicitar muestras de orina para el examen de PIE, estar en estado de gestación o tener bajo cuidado a hijos menores de edad.**

...

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.a la 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

No tiene correlativo

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.

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias *por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a la XIII. ...

I. a VII. ...

VIII. Comprometer el patrón por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

IX. Incumplir las normas de protección de la maternidad estipuladas en el Título Quinto de esta ley, en las leyes de seguridad social y los reglamentos aplicables;

X. Realizar el patrón en contra del trabajador, cualquier acto de discriminación en términos del segundo y tercer párrafos del artículo 3o. de esta ley; y

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 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias **discriminatorias, cualesquiera que éstas sean, en términos del artículo 3o. de esta ley.**

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a

XIV.- ...

No tiene correlativo

XV. a la XXVI. ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

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.

No tiene correlativo

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón *de edad o de su sexo*;

II. a la XI. ...

No tiene correlativo

XIV. ...

El acceso a las becas de capacitación deberá ser proporcional al número de hombres y mujeres contratados por el patrón;

XV. a XXVI. ...

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

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

XXIX. Garantizar la accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento de las instalaciones de trabajo para el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por alguna **razón de discriminación de las previstas en el artículo 3o. de esta ley.**

II. a XI...

XII. Exigir a las trabajadoras el certificado de embarazo, o el compromiso de no embarazarse o renunciar en caso de estar embarazadas.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. a la X. ...

No tiene correlativo

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. a la V. ...

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

No tiene correlativo

XIII. Obligar a las trabajadoras por coacción o por cualquier otro medio, a renunciar cuando contraigan matrimonio, se embaracen o tengan a su cuidado hijos menores.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. a X. ...

XI. Realizar cualquier práctica discriminatoria de las establecidas en el artículo 3o. de esta ley, hacia sus compañeros y patrones.

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; **por tal razón, se prohíbe toda discriminación laboral en su contra.**

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. a V. ...

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales; y

VIII. A no rescindir la relación de trabajo durante la licencia de maternidad, ni en un periodo posterior a seis meses de la conclusión de la misma, salvo que, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trate de un abuso de la

	trabajadora o existan causas verdaderamente graves que impidan el desarrollo eficiente del trabajo.
	Transitorio Único. Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

NACM