



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 2462-1PO3-14

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Francisca Elena Corrales Corrales.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRI.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	09 de octubre de 2014.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	11 de septiembre de 2014.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y previsión social.

II.- SINOPSIS

Establecer el criterio de “trabajo digno o decente” para la relación jurídica entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio. Definir este concepto. Prohibir la discriminación. Establecer como de interés social el promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como al Estado. Señalar como condiciones nulas que no obligan a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen labores de mujeres en periodos de gestación o lactancia cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables; las que señalen un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y las que determinen un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas. Establecer la posibilidad de que la trabajadora transfiera hasta dos semanas del mes de descanso previo al parto para después del mismo previa autorización escrita del médico de la institución de



seguridad social que le corresponda, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe. Posibilitar que el descanso post parto pueda ser de hasta 8 semanas en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria previa presentación del certificado médico correspondiente. Establecer que en caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. Señalar que durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con su jefe inmediato, se reducirá en una hora su jornada de trabajo. Estipular como obligación de los trabajadores evitar la comisión actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Asentar que no se podrá cesar a trabajadora alguna o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. Añadir a las causales de cese de efectos del nombramiento o designación de los trabajadores sin responsabilidad para los titulares de las dependencias la comisión la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; la imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren; desobediencia reiterada de órdenes sin justificación; embriaguez o drogadicción habituales; falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y prisión resultado de una sentencia ejecutoria. Definir hostigamiento y acoso sexuales.



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 la fracción del artículo 73, ambos 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.

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 data-bbox="376 387 1030 454" style="text-align: center;">LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO</p> <p data-bbox="295 1217 1106 1390">Artículo 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.</p>	<p data-bbox="1131 387 1937 774">Proyecto de decreto por el que se adicionan cinco párrafos al artículo 2, un segundo párrafo al artículo 12, el artículo 13 Bis, una fracción IV, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 14, tres párrafos al artículo 28, el artículo 28 Bis, una fracción VI, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 44, un inciso b), recorriéndose los subsecuentes de la fracción V, del artículo 46 y el artículo 46 Ter; y se reforman la fracción II del artículo 14, el artículo 28 y el primer y tercer párrafos del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional</p> <p data-bbox="1131 818 1937 1173">Único. Se adicionan cinco párrafos al artículo 2, un segundo párrafo al artículo 12, el artículo 13 Bis, una fracción IV, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 14, tres párrafos al artículo 28, el artículo 28 Bis, una fracción VI, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 44, un inciso b), recorriéndose los subsecuentes de la fracción V del artículo 46 y el artículo 46 Ter; y se reforman la fracción II del artículo 14, el artículo 28 y el primer y tercer párrafos del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:</p> <p data-bbox="1131 1217 1321 1244">Artículo 2o. ...</p>



No tiene correlativo

Las relaciones jurídicas a que hace referencia el párrafo anterior deberán propiciar el trabajo digno o decente.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, embarazo 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 de trabajo.

El trabajo digno o decente incluye también el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente a los titulares a que hace referencia el artículo 1 de esta ley.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.



Artículo 12.- ...

No tiene correlativo

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- ...

Artículo 12. ...

No podrá negarse el nombramiento a trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Tampoco podrá condicionarse el nombramiento a la presentación de certificados médicos de no embarazo.

Artículo 13 Bis. 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, embarazo o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como al Estado.

Artículo 14. ...

I. ...



II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de *dieciséis* años;

III.- ...

No tiene correlativo

IV.- ...

V.- ...

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. *Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.*

II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de **dieciocho** años ;

III. ...

IV. Las labores de mujeres en periodos de gestación o lactancia cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables;

V. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y

VI. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después de él.



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I.- a V.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>VI.- ...</p>	<p>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta dos semanas del mes de descanso previo al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.</p> <p>Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con su jefe inmediato, se reducirá en una hora su jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 28 Bis. Los hombres gozarán de cinco días hábiles de descanso posteriores al nacimiento de sus hijos o de la recepción de los mismos en caso de adopción.</p> <p>Artículo 44. ...</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Evitar la comisión actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>
--	---



VII.- ...

VIII.- ...

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- a IV.- ...

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) ...

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

VII. Asistir puntualmente a sus labores;

VIII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; y

IX. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. **Tampoco se podrá cesar a trabajadora alguna o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.** En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. a IV. ...

V. ...

a) ...

b) Cuando el trabajador cometiere actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

c) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.



c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f)

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

...

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando

d) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

e) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

f) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

g) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

h) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

i) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

j) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

k) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

...

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el sindicato



se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

...

No tiene correlativo

correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), d), f), y i), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

...

Artículo 46 Ter. Para los efectos de esta ley se entiende por

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Transitorio

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