

Centro de Documentación,
Información y Análisis

***“ANALISIS DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS
EN EL AMBITO LABORAL EN MATERIA DE
EQUIDAD Y GÉNERO EN LA LX LEGISLATURA”***

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

C. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación

Febrero, 2010.

**“ANALISIS DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS EN EL AMBITO
LABORAL EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO EN LA LX
LEGISLATURA”**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	2
RESUMEN EJECUTIVO.	3
- LISTA DE INICIATIVAS PRESENTADAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO, PRESENTADAS EN LA LX LEGISLATURA.	4
- CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO EN LA LX LEGISLATURA	8
- DATOS RELEVANTES DE CADA UNA DE LAS PROPUESTAS.	
- CUADROS COMPARATIVOS RELATIVOS A DIFERENTES DISPOSICIONES FEDERALES QUE TAMBIEN SE PROPONEN REFORMAR RESPECTO A LA MATERIA DE EQUIDAD Y GENERO Y DATOS RELEVANTES:	61
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123.	
- Código Civil Federal.	
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. - Ley del Seguro Social.	
- Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	61
FUENTES DE INFORMACIÓN.	71

INTRODUCCION

El tema de la equidad y género sin bien puede observarse desde distintas ópticas, es en el ámbito laboral donde se tiene una mayor percepción de su desarrollo, ya que es en este escenario en donde más reconocidamente la mujer y el hombre miden sus capacidades, toda vez que en la fuerza productiva como ya se sabe desde hace varios años pasó de ser exclusivamente del hombre, y ahora tanto el hombre como la mujer deben de contar con las condiciones necesarias para que ambos puedan acceder y desarrollarse profesionalmente en este aspecto.

La ley laboral actual si bien otorga algunos beneficios a las mujeres, especialmente en lo relativo a la maternidad, se considera que aun falta camino por recorrer especialmente en este rubro, así como en el de la adopción, ya que es necesario que la mujer que va a adoptar tenga los mismos beneficios que la mujer que va a dar a luz, ya que la función esencial que se va a tener, básicamente es la misma que la de traer un hijo biológico al mundo, y en ambas hay un periodo de adaptación.

Por otra parte, también se considera necesario dotar a los distintos instrumentos legales en la materia de mejores opciones de desarrollo para la mujer, a efecto de que ésta en verdad pueda ser competitiva y por ende reconocida y remunerada de igual forma que el hombre.

Son distintos los rubros en que un hombre y una mujer interactúan en el ámbito laboral, desde una visión eminentemente profesional y ejecutiva, hasta el rol de subordinación y/o coordinación indistintamente entre uno y otro género, así como de soportar duras jornadas de trabajo, cuando se trata de obreros y obreras, es por ello que las iniciativas presentadas en la pasada LX Legislatura reflejan la inquietud del legislador sobre este tema.

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo se desarrollan y exponen las 26 iniciativas que se presentaron en la LX Legislatura que proponen reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de equidad y género, encontrados entre los puntos más relevantes de propuesta de cambio los siguientes:

- Que se **prevenga y en su caso se sancione toda forma de discriminación fundada en la maternidad o la paternidad.**
- **Que se permita una mayor convivencia familiar, a través de una reforma integral a la ley laboral.**
- Señalar que el trabajo es un **derecho humano universal**, que se **prohíbe** todo tipo de **distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones** entre los trabajadores por diversos motivos.
- Proteger a las **madres trabajadoras** cuando se les **niegue el derecho** a ocupar el mismo **puesto de trabajo después de la licencia de maternidad** y en general por **licencias parentales**; así como cuando se **violen sus derechos durante el periodo de licencias de maternidad.**
- Que las **mamás adoptantes** tengan derechos, entre ellos, los siguientes: **Disfrute** de un **descanso** cuando el **menor sea entregado en custodia a su nueva familia, Disfrute** de un periodo de **lactancia**, y que se computen en su **antigüedad del periodo de postadopción**, entre otros.
- Que se reconozcan a los varones el derecho a una "**licencia de paternidad**", con goce de **sueldo**, con ocasión del **nacimiento de su hijo o de su hija.**
- Incluir un nuevo **Capítulo XIII Bis** denominado "**Del Trabajo de los y las Amas de Casa**", cuyo contenido enuncia la tutela de los derechos reproductivos y la protección de la maternidad de las **trabajadoras naturales** y por adopción; las licencias de paternidad para el trabajador, así como también las responsabilidades familiares que tanto el trabajador como la trabajadora adquieren.
- Incluir un Capítulo denominado "**Violencia contra las Trabajadoras**", se pretende establecer de manera general la prohibición de toda forma de violencia contra la trabajadora y los mecanismos para prevenirla.
- Incorporación de un capítulo denominado: "**Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**". En él se propone diversos aspectos de índole procesal.

De igual forma se analizaron otros ordenamientos que también se propone reformar a efecto de hacer efectiva la propuesta en su conjunto, siendo éstos los siguientes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123.
- Código Civil Federal.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. - Ley del Seguro Social.
- Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

LISTA DE INICIATIVAS PRESENTADAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO EN LA LX LEGISLATURA.

Iniciativa	Diputado que presenta	Estado de la Iniciativa	Artículos que se reforman	Publicación en Gaceta Parlamentaria
1	Dip. Francisco Antonio Fraile García, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se adiciona el artículo 59 y se incorpora el artículo 168 Bis.	Martes 5 de diciembre de 2006.
2	Diputado Jericó Abramo Masso, PRI.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforma el tercer párrafo del artículo 3, se adiciona una fracción XIV al artículo 5, y una fracción XII al artículo 133.	Jueves 8 de febrero de 2007.
3	Diputada Beatriz Eugenia García Reyes, PAN.	Turnada a la Cámara de Senadores para los efectos constitucionales.	Se reforman los artículos 59 y 81, la fracción V del artículo 110, el Título V, Capítulo I y II, los artículos 165, 166 y 995; y se adicionan las fracciones III a X del artículo 170, y los artículos 170-A y 170-B.	Jueves 8 de marzo de 2007.
4	Diputada Beatriz Collado Lara, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	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 XIII del artículo 133, la fracción XI del artículo 135 y la fracción VIII al artículo 170.	Jueves 8 de marzo de 2007.
5	Diputada Juana Leticia Herrera Ale, PRI.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, de Seguridad Social y de Justicia.	Se adiciona una fracción XXIX al artículo 132.	Martes 6 de marzo de 2007.
6	Diputado Juan Francisco Rivera Bedoya, PRI; y suscrita por diputados de diversos grupos parlamentarios.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social.	Se reforma el artículo 170, fracciones II, IV y VII.	Jueves 29 de marzo de 2007.
7	Diputada	Turnada a la Comisión de	Reforma y adiciona el artículo 133.	Martes 17 de abril

	Guadalupe S. Flores Salazar, PRD.	Trabajo y Previsión Social, con opinión de la Comisión de Equidad y Género.		de 2007.
8	Diputado Francisco Javier Paredes Rodríguez, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Reforma los artículos 3o. y 133.	Jueves 26 de abril de 2007.
9	Diputado Carlos Sánchez Barrios, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforma el primer párrafo del artículo 7 y la fracción I del artículo 133. 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.	Martes 6 de noviembre de 2007.
10	Diputados Carlos Alberto García González y Juan Manuel Sandoval Munguía, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Reforma y adiciona un tercer párrafo, las fracciones I, II, III y IV y un cuarto párrafo al artículo 59.	Martes 4 de diciembre de 2007.
11	Diputada Patricia Villanueva Abraján, PRI.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.	Se adiciona una fracción VIII al artículo 170.	Martes 1 de abril de 2008.
12	Diputada María Soledad Limas Frescas, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforma el segundo párrafo del artículo 59, y la fracción VIII al artículo 170.	Martes 29 de abril de 2008.
13	Diputado Pablo Trejo Pérez, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se adiciona un último párrafo al artículo 3o.; tres últimos párrafos al artículo 153-A; un segundo párrafo al artículo 153-E; un segundo párrafo al artículo 153-I; y un segundo párrafo a la fracción IV Del artículo 994.	Martes 29 de abril de 2008.
14	Diputado Mario Enrique del Toro, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se adiciona un nuevo texto a la fracción II del artículo 170.	Martes 2 de septiembre de 2008.
15	Diputado Gerardo Octavio Vargas Landeros, PRI.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforma la fracción V y se adicionan las fracciones VIII y IX del artículo 170.	Martes 9 de septiembre de 2008.
16	Diputada Ana María Ramírez	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforman la denominación del Título Quinto, los artículos 165 y 995, y se adiciona un artículo 170 Bis.	Martes 14 de octubre de 2008.

	Cerda, PVEM.			
17	Congreso de Chihuahua.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforma la fracción II del artículo 170.	Martes 25 de noviembre de 2008.
18	Congreso de Jalisco.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Adiciona dos párrafos al artículo 69.	Martes 25 de noviembre de 2008.
19	Diputado Joaquín Conrado de los Santos Molina, PRD.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.	Reforma el artículo 7 y 133.	Miércoles 19 de noviembre de 2008.
20	Diputado Mario Enrique del Toro, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Reforma el artículo 170.	Jueves 11 de diciembre de 2008.
21	Diputado Neftalí Garzón Contreras, PRD.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.	Se adiciona un capítulo XIII al Título Sexto (artículos 343 A, 343 B, 343 C, 343 D, 343 E).	Jueves 12 de febrero de 2009.
22	Diputada Rosario Ortiz Magallón, PRD.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.	Se reforman los artículos 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 604, 621, 685, 776, 841, 892, 897 y 995. Se adicionan los artículos 164 A, 164 B, 164 C, 164 D, 164 E, 164 F, 164 G; 165 A, 165 B, 165 C, 165 D, 165 E, 165 F, 165 G, 165 H; 169 A, 169 B, 169 C, 169 D; 172 A, 172 B, 172 C, y 172 D; 784 A y 844 A.	Miércoles 15 de abril de 2009.
23	Diputados Leticia Díaz de León Torres y José Guadalupe Rivera, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforman las fracciones I, X y XI del artículo 133, la fracción II del artículo 170 y el artículo 995; y se adiciona una fracción XII al artículo 133, y un segundo párrafo a la fracción II del artículo 170.	Martes 24 de marzo de 2009.
24	Diputadas Alma Hilda Medina Macías y Alma Xóchil Cardona Benavidez, PAN.	Turnada a las Comisiones Unidas de Atención a Grupos Vulnerables y de Trabajo y Previsión Social.	Reforma el artículo 132.	Jueves 16 de abril de 2009.
25	Diputado Luis Enrique Benítez Ojeda, PRI.	Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, de Seguridad Social y de Hacienda y Crédito Público.	Se reforma la fracción II del artículo 170.	Martes 21 de abril de 2009.

26 ¹	Diputado Francisco Antonio Fraile García, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.	Se reforman los artículos 56,69, 133, 170.	Miércoles 19 de agosto de 2009.
------------------------	---	---	--	------------------------------------

¹ La presente iniciativa reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo los que enuncian alguna reforma en materia de equidad de género son los artículos en mención.

CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE LAS INICIATIVAS EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO PRESENTADAS EN LA LX LEGISLATURA.

Texto Vigente	Texto Propuesto (1)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 168.- (Se deroga).</p>	<p>Artículo 59. Con base en el total de horas laborables a la semana y sin que excedan los máximos legales, el trabajador que tenga a su cargo hijos menores de 12 años, podrá convenir con el patrón un horario de trabajo compatible con el horario escolar de éstos, siempre que las condiciones laborales así lo permitan. En el acuerdo entre el patrón y el trabajador se hará constar el vínculo familiar y el horario escolar de los menores. Artículo 168 Bis. Las madres trabajadoras, que tengan a su cargo hijos menores de 12 años de edad, tendrán preferencia para laborar en un horario compatible con el horario escolar de éstos, en los términos del artículo 59 de esta ley.</p>

Datos Relevantes.

La adición que se pretende establecer en los artículos en mención tiene la finalidad de que los **trabajadores que tengan hijos menores de 12 años puedan acordar con el patrón un horario de trabajo compatible con el horario escolar de sus hijos**, esto con el objetivo de que les puedan brindar la atención que requieren.

Texto Vigente	Texto Propuesto (2)
<p>Artículo 3o.- 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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 3o. Queda prohibida la discriminación en materia de oportunidad de empleo y ocupación, y establecer distinciones entre los trabajadores, por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, salud, discapacidad, preferencia sexual o embarazo.</p>

<p>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 XIII.- ...</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.-a XI.- ...</p>	<p>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 XIII. ... XIV. Renuncia del trabajador a cualquier prestación o beneficio o al trabajo mismo, por motivos de embarazo en el caso de las mujeres, o por edad en el caso de los adultos mayores y jóvenes. ...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. a XI. ... XII. Solicitar o exigir prueba de embarazo como condición para obtener o permanecer en un puesto de trabajo.</p>
---	---

Datos Relevantes.

La redacción que se propone en las disposiciones enunciadas tiene el propósito de que se **prevenga y en su caso se sancione toda forma de discriminación fundada en la maternidad o la paternidad**, particularmente el despido.

Texto Vigente	Texto Propuesto (3)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p> <p>Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y</p> <p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en</p>	<p>Artículo 59. ... Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, especialmente, cuando la trabajadora o el trabajador tengan a su cargo el cuidado y la crianza de un hijo en edad preescolar.</p> <p>Artículo 81. ... Cualquier modificación respecto al periodo vacacional deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón, dando prioridad a las madres o padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de hijas e hijos menores de edad para que dichos periodos vacacionales coincidan con las vacaciones escolares.</p> <p>Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. a IV. ... V. Pago de pensiones alimenticias a favor del cónyuge, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; VI. y VII. ...</p> <p>Título V Normas de Trabajo para la Equidad en las Responsabilidades Familiares Capítulo I Protección de las Responsabilidades Familiares Artículo 165. Las modalidades que se consigna en este capítulo tienen como propósito fundamental, proteger las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores en igualdad de derechos, obligaciones, trato y oportunidades.</p> <p>Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores exhaustivas, insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio</p>

<p>establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p> <p>El patrón estará obligado a asignarle labores diferentes compatibles con su estado físico y capacidad, en el mismo nivel de puesto y categoría.</p> <p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. En los casos de parto múltiple disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y ocho semanas posteriores al mismo;</p> <p>IV. En los casos de aborto disfrutarán de una semana de descanso;</p> <p>V. En los casos de adopción disfrutarán de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un infante menor de seis meses, contadas a partir de que cause estado la sentencia de adopción. Si el adoptado es mayor de seis meses, el periodo será de dos semanas;</p> <p>VI. Los descansos aludidos en las fracciones II a V se computarán en su antigüedad y durante los mismos se percibirá el salario íntegro, sin que pueda verse afectado ningún otro derecho o condición laboral;</p> <p>VII. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico que cuide de su embarazo y según convenga a sus intereses familiares, ella podrá:</p> <p>a) Transferir hasta dos de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. Si por causa de un parto anticipado la madre trabajadora dejare de disfrutar de su periodo de descanso preparto, podrá transferirlo al periodo posparto;</p> <p>b) Permitir que sea el padre de su hijo, esposo o concubino, en lugar de ella, quien disponga de hasta dos de las semanas posteriores al parto a las que tuviera derecho para abocarse a la crianza del niño; y</p> <p>c) Permitir que sea su esposo o concubino, en lugar de ella, quien disponga del periodo de descanso otorgado para el cuidado de su hijo en caso de adopción, de acuerdo con lo establecido en la fracción V.</p> <p>Las opciones establecidas en los incisos a) y b) deberán ser notificadas por la madre trabajadora tanto a su patrón como al de su esposo o concubino cuando menos catorce días antes de poder hacerse efectivas;</p> <p>VIII. Los periodos de descanso a que se refieren las fracciones II y III se prorrogarán por todo el tiempo necesario en el caso de que las madres trabajadoras se encuentren imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o parto, conservando el derecho de regresar al trabajo hasta un año después de este último. Estas prórrogas se computarán en su antigüedad y durante las mismas se percibirá el cincuenta por ciento del salario por un periodo no mayor de sesenta días, sin que pueda verse afectado ningún otro derecho o condición laboral;</p>
--	--

<p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>IX. Las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, que en todo caso se extenderá hasta los seis meses de edad de su hijo natural o adoptivo, podrán optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para estar con su hijo en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; ob) Reducir su jornada de trabajo una hora diaria para estar con su hijo; oc) Permitir que sea el padre de su hijo, esposo o concubino, quien, en lugar de ella, reduzca su jornada de trabajo una hora diaria para estar con el hijo. Esta opción deberá ser notificada por la madre trabajadora tanto a su patrón como el de su esposo o concubino, cuando menos cinco días antes de poder hacerla efectiva. Las reducciones de las jornadas aludidas en esta fracción no podrán afectar el salario ni cualquier otro derecho o condición laboral; y <p>X. Regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.</p> <p>Artículo 170-A. Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Disfrutar de tres días de descanso cuando la madre de su hijo, esposa o concubina, tenga un parto simple y de cinco días en caso de parto múltiple;II. Disfrutar dos días de descanso cuando la esposa o concubina tenga un aborto;III. Disfrutar de los descansos a los que la madre de su hijo, esposa o concubina tuviera derecho cuando ella expresamente se los conceda conforme a lo previsto en las fracciones VII y IX del artículo 170 de esta ley. Los descansos referidos en esta fracción se considerarán parte de la antigüedad, y durante ellos gozarán del salario íntegro, sin que pueda verse afectado en su perjuicio ningún otro derecho o condición laboral. <p>Artículo 170-B. En cada familia, el padre o la madre, según el caso, tendrá derecho a los siguientes descansos conmutables a la antigüedad, con goce íntegro de salario y sin que pueda afectarse ningún otro derecho o condición laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Una semana cuando muera su esposo(a) o concubinario(a) y tengan hijos menores de doce años; yII. Hasta tres días cuando lo requiera por causa de fuerza mayor justificada y la custodia definitiva de un menor de tres años recaiga exclusivamente en él o en ella. <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas de trabajo para la equidad en las responsabilidades familiares y los derechos de las trabajadoras y trabajadores respecto a sus responsabilidades familiares, así como el trabajo de los menores, se impondrá multa por el equivalente de 155 a 315 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.</p>
---	--

Datos Relevantes.

La regulación que se propone incorporar en los siguientes artículos tiene que ver principalmente con la **responsabilidad familiar de madres y padres de familia trabajadores respecto de sus derechos y garantías.**

Es decir, las nuevas propuestas tienen que ver principalmente con los siguientes lineamientos:

- **Permitir** el descanso del **sábado por la tarde** o en su caso cualquier modalidad **equivalente** particularmente para los **trabajadores** que tengan a su cargo el **cuidado de un menor en edad preescolar, artículo 59.**
- **Garantizar** criterios de **prioridad con el patrón para que las vacaciones de las madres y padres** que tengan a su cargo el cuidado **exclusivo de sus hijos coincidan con las vacaciones escolares** si así lo eligen los trabajadores, **artículo 81.**
- Establecer en el **artículo 110** que el descuento sobre el **salario de los trabajadores** relacionado con el pago de pensiones **alimenticias se refiera en general al cónyuge y no sólo a la esposa.**
- Modificar el nombre del **Título V** para que se llame “**Normas de Trabajo para la Equidad en las Responsabilidades Familiares**”, en lugar de “Trabajo de las Mujeres”; además de que el **Capítulo I** se denomine “**Protección de Responsabilidades Familiares**” y en el **Capítulo II** “**Derechos de las Trabajadoras respecto a sus Responsabilidades Familiares**”.
- La adición que se propone en el **artículo 165** tiene que ver con la **protección del desarrollo de la familia**, es decir **permitir** que los trabajadores (**madres y padres**), **puedan asumir la responsabilidad común que tienen de asistir y amparar a sus hijos menores de edad.**
- Establecer en el **artículo 166** la **obligación patronal** de no asignar a la trabajadora embarazada **labores exhaustivas** por lo que deberá asignarle labores diferentes compatibles con su estado físico y capacidad en el mismo nivel de puesto y categoría.
- En el **artículo 170** se proponen los siguientes argumentos:
 - **Disfrutar** en los casos de **parto múltiple** de un **descanso de seis semanas anteriores y ocho semanas posteriores** al mismo.
 - En caso de **aborto** se tomara una **semana** de descanso.
 - En los casos de **adopción** se **disfrutara de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un infante menor de seis meses**, contadas a partir de que **cause estado la sentencia de adopción.** Si el **adoptado es mayor de seis meses**, el periodo será de **dos semanas.**

- Los descansos relativos al **parto y a la adopción se computarán de acuerdo a su antigüedad** y durante los mismos se **percibirá el salario íntegro**, sin que pueda **verse afectado ningún otro derecho o condición laboral**.
- A solicitud expresa de la **trabajadora, previa autorización escrita** del médico que cuide de su **embarazo** y según convenga a sus intereses **familiares**, ella podrá:
 - Transferir **hasta dos de las seis semanas** de descanso previas al parto para después del mismo. Si por causa de un parto anticipado la **madre trabajadora** dejare de disfrutar de su **periodo de descanso preparto**, podrá transferirlo al periodo **posparto**;
 - Permitir que sea el **padre de su hijo**, esposo o concubino, en lugar de ella, quien disponga de hasta **dos de las semanas posteriores** al parto a las que tuviera **derecho para abocarse a la crianza del niño**; y
 - Permitir que sea su **esposo o concubino**, en lugar de ella, quien disponga de hasta **dos de las semanas posteriores al parto** a las que tuviera derecho para abocarse a la **crianza del niño**; y
 - Permitir que sea su **esposo o concubino**, en lugar de ella, **quien disponga del periodo de descanso otorgado para el cuidado de su hijo** en caso de adopción.
- Permitir que las **madres trabajadoras con hijos** en periodo de **lactancia** elijan de entre las siguientes opciones:
 - Tener **dos reposos** extraordinarios por **día, de media hora cada uno**, para estar con su **hijo** en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
 - **Reducir su jornada de trabajo** una **hora** diaria para estar con su **hijo**; o
 - Permitir que sea el **padre de su hijo, esposo o concubino**, quien, en lugar de ella, **reduzca su jornada de trabajo una hora diaria para estar con su o sus menores**. Esta opción deberá ser notificada para la madre **trabajadora** tanto a su **patrón** como el de su esposo o concubino, al menos cinco días antes de poder hacerla efectiva. Las reducciones de las jornadas aludidas en esta fracción no podrán afectar el salario ni cualquier otro derecho o condición laboral;
- **Regresar** al puesto que desempeñaban, **siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (4)
<p>Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.</p> <p>Artículo 3o.- 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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 2o. 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 3o. 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 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>Es de interés social promover el empleo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la seguridad e higiene en el</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 ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>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</p> <p>II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.</p> <p>b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p> <p>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:</p> <p>I.-a II.- ...</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>IV.- ...</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI.- a X.- ...</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>Artículo 4o. ...</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>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.</p> <p>c) Cuando se violen los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación o durante las licencias de maternidad.</p> <p>II. ...</p> <p>a) y b) ...</p> <p>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:</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo o el estado de gestación de la trabajadora.</p> <p>IV. ...</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo o un salario inferior con motivo de la maternidad.</p> <p>VI. a X. ...</p> <p>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</p>
--	--

<p>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. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: 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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- a XI.- ... XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes,</p>	<p>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 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.</p> <p>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 XIII. ... 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</p>
---	--

<p>cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;</p> <p>XV.- a XXVIII.- ...</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- a XI.- ...</p> <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I.- a X.- ...</p> <p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren</p>	<p>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 en esta ley; y</p> <p>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.</p> <p>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. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--

<p>imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>Conciliación y Arbitraje, se trate de un abuso de la trabajadora o existan causas verdaderamente graves que impidan el desarrollo eficiente del trabajo.</p>
---	--

Datos Relevantes.

La presente iniciativa tiene el propósito fundamental de **sancionar toda acción discriminatoria en materia laboral contra la mujer**, de ahí que la presente reforme o en su caso adicione los siguientes preceptos:

El **artículo 2** se reforma con el objeto de **establecer la igualdad de oportunidades y de trato en la valoración y remuneración del trabajo tanto en el empleo como en la ocupación.**

El **artículo 3** se reforma con la **finalidad** de señalar que el trabajo es un **derecho humano universal** y que todos los **trabajadores** son iguales ante la ley, por ello entonces, se **prohíbe** todo tipo de **distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones** entre los trabajadores por diversos motivos, entre ellos **raza, sexo, género, edad, credo religiosos, doctrina política, condición social o 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.

El **artículo 4** se reforma con el objeto de proteger a las **madres trabajadoras** cuando se les **niegue el derecho** a ocupar el mismo **puesto de trabajo después de la licencia de maternidad** y en general por **licencias parentales**; así como cuando se **violen sus derechos durante el periodo de licencias de maternidad.**

En el **artículo 5** se determina que **no** producirá efecto **legal**, ni impida el **goce y ejercicio** de los derechos siguientes:

- Una **jornada inhumana** por el estado de **gestación de la trabajadora.**
- Un salario **inferior** al mínimo o menor que el que se pague a otro trabajador por trabajo de igual valor en consideración de **género, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, discapacidad o etnia.**
- **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.**

El **artículo 51** se reforma con la finalidad de establecer como causas de **rescisión de la relación de trabajo**, sin responsabilidad para el trabajador, el **incumplimiento de las normas de protección de la maternidad y la realización**, por parte del **patrón**, de cualquier acto de discriminación en contra del trabajador.

Se establece en el **artículo 56** que las condiciones de trabajo en ningún caso **podrán ser inferiores a las ya establecidas en la ley**, y deberán ser proporcionadas sin que puedan establecerse diferencias discriminatorias, cualesquiera que éstas sean.

El **artículo 132** se reforma y **adiciona** para fijar como **obligaciones** de los **patrones** el **acceso a las becas de capacitación** de manera **proporcional a hombres y mujeres** contratados; y **garantizar la accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento** de las instalaciones de trabajo para el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores con discapacidad.

El **artículo 133** prohíbe a los patrones:

- Negarse a **aceptar trabajadores** por motivos que impliquen discriminación.
- Exigir a las **trabajadoras el examen de gravidez**, o el compromiso de no **embarazarse** o de **renunciar en caso de estar embarazadas**.

El **artículo 164** **prohíbe** expresamente **toda discriminación laboral contra las mujeres**, en virtud de la igualdad de derechos y obligaciones respecto a los hombres.

El **artículo 170** se reforma a fin de establecer como un **derecho de la madre trabajadora**, la **imposibilidad de rescindir la relación laboral** 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**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (5)
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- a XXVIII.- ...</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ... XXIX. Proporcionar sin distinción de sexo 45 días de convivencia al trabajador que haya adoptado a un menor o incapaz, a fin de crear un vínculo familiar, gozando de su salario íntegro.</p>

Datos Relevantes.

La iniciativa tiene por objeto integrar en los derechos de los trabajadores sin distinción de sexo, **45 días de convivencia al trabajador que haya adoptado a un menor o incapaz**, con el propósito fundamental de conocerse más y así crear poco a poco un lazo más estrecho entre los **familiares**. El presente derecho que se propone hacia los trabajadores deberá ser con **goce de sueldo**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (6)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- ... II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III.- ... IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; V.- y VII.- ... VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales.</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, o de la adopción de un menor de hasta 6 meses de edad, en este caso el termino será a partir de que el niño es entregado en custodia a su nueva familia; III. ... IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, sean estos por parto o adoptivos en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; en caso de incapacidad de la madre para poder alimentar al menor, o muerte de ésta, el derecho le será concedido al padre. Para el caso de madres adoptivas este derecho se hace valer a partir de que el menor le es dado en custodia. V. VI. ... A que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales y postadopción. ... VIII. En el supuesto de adopción de un menor de edad superior a la señalada en la fracción II, las madres adoptantes gozarán de un período de 20 (veinte) días hábiles, a</p>

	partir del momento en que se les otorgue la guarda y custodia del menor para este fin. En el supuesto de adopción de un menor con discapacidad o de dos o más menores, la duración de la licencia laboral, se prolongará por 10 (diez) hábiles, con motivo de la integración social y familiar.
--	---

Datos Relevantes.

La presente iniciativa propone que las **mamás adoptantes** tengan los siguientes derechos:

- **Disfrute** de un **descanso** cuando el **menor sea entregado en custodia a su nueva familia**, (menor de hasta 6 meses de edad).
- **Disfrute** de un periodo de **lactancia**.
- A que se computen en su **antigüedad del periodo de postadopción**.
- En el supuesto de que la **adopción de un menor de edad superior** (a 6 meses), las madres adoptantes gozarán de un período de **20 días hábiles**, a partir del momento en que se les otorgue la guarda y custodia del menor para este fin. En el supuesto de adopción de un menor con discapacidad o **de dos o más menores, la duración de la licencia laboral**, se prolongará por **10 días hábiles**, con motivo de la **integración social y familiar**.

Por otra parte se propone que en caso de **incapacidad de la madre** para poder **alimentar al menor**, o **muerte** de ésta, el derecho le será **concedido al padre**. Para el caso de **madres adoptivas** este derecho se hace valer a partir de que el menor le es dado en custodia.

Texto Vigente	Texto Propuesto (7)
<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; estado civil, embarazo o responsabilidades familiares y, en general, aduciendo cualquier distinción discriminatoria;</p> <p>II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p>

<p>IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;</p> <p>VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;</p> <p>IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</p> <p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;</p> <p>XII. Exigir o solicitar directa o indirectamente a las mujeres que soliciten un empleo, la presentación del certificado médico de ingravidez o cualquier prueba de no embarazo; y</p> <p>XIII. Despedir o coaccionar a una trabajadora para que renuncie a su empleo por su estado de gravidez.</p>	<p>IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;</p> <p>VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;</p> <p>IX- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p> <p>X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>
--	--

Datos Relevantes.

La presente iniciativa propone reformar y adicionar este artículo con el propósito de **propiciar una normatividad laboral** en función de **género**, la cual permita al mismo tiempo encontrar un marco de **igualdad y equidad** para todos.

Texto Vigente	Texto Propuesto (8)
<p>Artículo 3o.- 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>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p> <p>IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;</p> <p>VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;</p> <p>IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p> <p>X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>Artículo 3o...</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, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o económica, origen étnico, condiciones física, 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 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, ni las excepciones previstas por la ley con fines de protección al trabajador.</p> <p>...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones</p> <p>I. Establecer disposiciones discriminatorias en los mecanismos de reclutamiento y contratación, así como negarse a aceptar trabajadores por alguna razón de discriminación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3o. de esta ley;</p> <p>II. a XI. ...</p>

Datos Relevantes.

La redacción que se propone en la presente iniciativa tiene que ver fundamentalmente en contrarrestar la **discriminación** de los **trabajadores**.

Es por ello que el **artículo 3** enuncia que los **trabajadores son iguales** ante la ley, no generando ninguna **restricción, exclusión** alguna en razón de condición **social o económica, origen étnico, condiciones física, 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.

Por lo que corresponde al **artículo 133** queda prohibido a los **patrones** establecer disposiciones **discriminatorias** en relación a la contratación de trabajadores.

Texto Vigente	Texto Propuesto (9)
<p>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.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su</p>	<p>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.</p> <p>...</p> <p>Artículo 133. ...</p> <p>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</p>

sexo;	humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
<p>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.</p> <p>Artículo 55-A. Los empleadores y empleados deberán colaborar en la promoción de la pluralidad y la no discriminación.</p> <p>Artículo 55-B. Es obligación de los empleadores eliminar la discriminación en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. En la contratación del personal2. En la promoción de trabajadores3. En el monto del salario y las prestaciones4. En el manejo y distribución de las obligaciones laborales; y5. En las relaciones de trabajo, en general. <p>Artículo 55-C. Para efectos de este capítulo se entiende por:</p> <p>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.</p> <p>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 motivos de edad, sexo, discapacidad, raza, religión, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra, diferente a las aptitudes profesionales.</p> <p>No se considera discriminación, el trato diferenciado por razones de conocimientos, habilidades, responsabilidad y esfuerzo en el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 55-E. Los contratos de trabajo que prescriban o permitan la discriminación serán inválidos.</p> <p>Artículo 55-F. Cuando el contrato de trabajo contenga alguna previsión discriminatoria, ésta, deberá ajustarse o declararse inválida, si así lo requiere el empleado.</p> <p>Artículo 55-G. Si el empleador termina las relaciones de trabajo o implementa alguna regla laboral de connotación discriminatoria, la rescisión o la norma se declararán inválidas a petición del empleado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	

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.

Datos Relevantes.

El **artículo 7** se reforma a fin de que las **empresas establecidas** en México puedan incluir en su **plantilla laboral** a trabajadores **mayores de 60 años, indígenas, discapacitados**, mujeres y hombres.

El **artículo 133** se reforma con el objeto de que quede **prohibido a los patrones discriminar** a los trabajadores por alguna circunstancia que atente contra la **dignidad humana**.

Ahora bien, en el presente (**Capítulo VI "Prevención de la Discriminación Laboral**) se establecen **definiciones de discriminación**, y se incorporan medidas que promueven la **neutralidad en los procesos de contratación del personal**, en la promoción de **trabajadores**, en la asignación de **salario y prestaciones**, en la distribución de **obligaciones**, y en general, en las **relaciones laborales**.

Por otra parte, se propone adicionar un **artículo 994 bis** para establecer que el **patrón que discrimine a los trabajadores**, por motivos de **origen étnico, género, edad, discapacidades**, condición **social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil** o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, **deberá pagar una multa equivalente a 90 días de salario mínimo**, vigente en el lugar en que se cometa la falta.

Texto Vigente	Texto Propuesto (10)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>Artículo 59. Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el patrón podrán convenir:</p> <p>I. Repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, así como las mujeres con hijos; el reposo en el día de la semana que mejor convenga a ambas partes, o cualquier otra modalidad equivalente;</p> <p>II. Establecer horarios para que los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, así como las mujeres con hijos, puedan disfrutar de más días de descanso acumulados y responder a las necesidades de la producción mediante un banco de horas, así como intercambiar los días obligatorios para ampliar los descansos semanales o mensuales;</p> <p>III. Distribuir el tiempo total de trabajo para atender de mejor manera los requerimientos de la productividad, y</p> <p>IV. Repartir el tiempo de trabajo semanal a fin de que los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, cuenten con el tiempo suficiente para realizar sus estudios o en periodo de exámenes.</p> <p>Las disposiciones anteriores deberán ajustarse siempre a las exigencias del artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso a), de manera tal que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley y que exista acuerdo entre las partes.</p>

Datos Relevantes.

La propuesta de la presente iniciativa tiene que ver con la necesidad de establecer nuevos esquemas de horarios, es decir:

Con base en el total de horas **laborables en la semana**, los **trabajadores y el patrón** podrán convenir:

- El reparto de horas a fin de **permitir a los jóvenes** con edad de trabajar hasta los **25 años**, que se encuentren estudiando, así como las **mujeres con hijos**; el **reposo en el día de la semana** que mejor convenga a ambas partes, o cualquier otra modalidad equivalente.
- Establecer **horarios para que los jóvenes** con edad de **trabajar hasta los 25 años**, que se encuentren estudiando, así como las **mujeres con hijos**, puedan disfrutar de más **días de descanso** acumulados y responder a las necesidades de la producción mediante un **banco de horas**, así como intercambiar los días obligatorios para ampliar los **descansos semanales** o mensuales.

Texto Vigente	Texto Propuesto (11)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- a VII.-...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. ... III. ... IV. ... V. ... VI. ... VII. ... VIII. A que su esposo o concubino obtenga una licencia por paternidad con goce de sueldo de ocho días, contados a partir del día del alumbramiento.</p>

Datos Relevantes.

La adición que se propone busca reconocer a los varones el derecho a una "**licencia de paternidad**", con goce de **sueldo**, con ocasión del **nacimiento de su hijo o de su hija**, evidentemente con el propósito de incorporar al **padre en la crianza de sus hijos** y en la recuperación de la salud de su **esposa o concubina**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (12)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- a VII.-...</p>	<p>Artículo 59. ... Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Sin exceder los máximos legales de la jornada de trabajo, las madres trabajadoras con hijos cursando la educación básica podrán establecer, de común acuerdo con el patrón, un esquema de horarios flexibles que les permita atender sus responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a VII. ... VIII. Las madres trabajadoras que tengan hijos cursando la educación básica, podrán acordar con el patrón un esquema de horarios flexibles que les permitan atender sus responsabilidades familiares, en términos de lo establecido en el primer párrafo del artículo 59 de esta ley.</p>

Datos Relevantes.

La finalidad de la presente iniciativa es buscar un sano equilibrio entre las necesidades **laborales** y aquellas responsabilidades de toda **madre para con sus hijos**, de ahí entonces, que la propuesta tenga como **fin el conseguir que las mujeres puedan negociar con sus patrones un horario más flexible, que les permita armonizar su tarea familiar con su jornada de trabajo.**

Texto Vigente	Texto Propuesto (13)
<p>Artículo 3o.- 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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículo 3o.</p> <p>La Secretaría del Trabajo deberá impulsar las acciones afirmativas. Se entiende por acciones afirmativas la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.</p> <p>Artículo 153-A. ... Los patrones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán adoptar todas las medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores en el ejercicio de este derecho. Debiendo adoptar, los programas y planes, las modalidades necesarias para la debida capacitación o adiestramiento de las trabajadoras, incluida la capacitación de género.</p> <p>Los patrones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberán promover la participación de las mujeres en la elaboración de los planes y programas de capacitación o adiestramiento.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los patrones en coordinación con las universidades e instituciones de educación superior deberán tomar las medidas necesarias para que, de manera equitativa, los</p>

Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

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

Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:
IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

trabajadores y las trabajadoras accedan como parte integrante de los programas de capacitación o adiestramiento, a estudios de educación media superior y superior, debiendo acceder a éstos mínimamente dos trabajadores por cada cincuenta empleados. Al efecto se podrán emplear cualquiera de los sistemas idóneos que tengan en operación estas universidades e instituciones en el marco de la educación abierta y a distancia.

Artículo 153-E. ...

Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, las trabajadoras tendrán derecho a cuatro horas semanales para su capacitación o adiestramiento. Salvo acuerdo en contrario, en la última hora de la jornada accederán a una hora de capacitación o adiestramiento.

Artículo 153-I. ...

En esta comisión deberán participar por partes iguales mujeres y varones, tanto en la representación de los trabajadores como del patrón.

Artículo 164. ...

En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de tutela de los derechos y acciones afirmativas para las trabajadoras, integradas por igual número de representantes mujeres de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán el cumplimiento efectivo de los derechos de las trabajadoras y la aplicación de las medidas afirmativas necesarias al efecto.

Artículo 994. ...

I. a III. ...

IV. ...

El incumplimiento de las normas sobre capacitación o adiestramiento relativas a acciones afirmativas a favor de las trabajadoras y de la participación de las mujeres en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, se sancionará con multas por el equivalente de 100 a 500 veces el salario mínimo general.

V. y VI. ...

Datos Relevantes.

La presente iniciativa tiene la finalidad de **fortalecer** las medidas que permitan el **acceso del sector femenino** a las **actividades productivas** para lo cual se propone que:

- La Secretaría del Trabajo impulse las **acciones afirmativas** entendiéndose por estas **“la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género”**, artículo 3.
- Los **patrones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, deberán adoptar todas las medidas de **acción afirmativa** para garantizar condiciones efectivas de **igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores** en el ejercicio de este derecho, **artículo 153**.
- La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los patrones** en coordinación con las universidades e instituciones de educación superior deberán tomar las medidas necesarias para que, de manera equitativa, **los trabajadores y las trabajadoras accedan como parte integrante de los programas de capacitación o adiestramiento, a estudios de educación media superior y superior**, debiendo acceder a éstos mínimamente dos trabajadoras por cada cincuenta empleados, **artículo 153**.

Se propone que las **trabajadoras tengan derecho a cuatro horas semanales para su capacitación o adiestramiento**, salvo acuerdo en contrario, en la última hora de la **jornada** accederán a una hora de capacitación o adiestramiento, **artículo 153-E**.

Se propone que en cada **empresa se constituyan comisiones con mujeres y varones**, **artículo 153-I**.

Así mismo se pretende que en cada **empresa se constituyan comisiones mixtas de tutela de los derechos y acciones afirmativas para las trabajadoras**, integradas por **igual número de representantes mujeres de los trabajadores y del patrón**, con el objeto de vigilar el cumplimiento efectivo de los derechos de las trabajadoras y la aplicación de las medidas afirmativas necesarias.

Texto Vigente	Texto Propuesto (14)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III.- a VII.- ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; en caso de que el parto sea doble disfrutarán de seis semana anteriores y ocho semanas posteriores; en caso de que el parto sea triple o mayor, disfrutarán de seis semanas anteriores, y diez semanas posteriores al parto.</p>

Datos Relevantes.

La finalidad de la iniciativa es que las **madres trabajadoras cuyo embarazo sea doble, triple o mayor disfruten de seis semanas anteriores y ocho semanas posteriores** (en el primer caso); **seis semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto** (segundo caso).

Texto Vigente	Texto Propuesto (15)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- a IV... V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI. y VII.- ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a IV. ... V. Durante los periodos de descanso a que se refieren las fracciones II y VIII, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho a cincuenta por ciento de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días; VI. y VII. ... VIII. En los casos de adopción disfrutarán de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un menor, contadas a partir de que cause estado la sentencia de adopción; en estos casos será aplicable lo dispuesto en la fracción VI, y respecto a la VII, únicamente en lo concerniente al periodo posterior a la adopción. IX. En el caso de que el recién nacido o el adoptado tenga algún tipo de discapacidad, el periodo posnatal o el considerado en la fracción VIII podrá aumentarse hasta por tres semanas más.</p>

Datos Relevantes.

Uno de los propósitos de la presente iniciativa es que las **madres trabajadoras** que **adopten** a un menor sean **merecedoras** de los mismos **derechos** en relación al tiempo de **descanso**, que la ley dispone, es decir, disfrutarán de **seis semanas posteriores** al día en que reciban en **adopción al menor**, constatadas a partir de que cause estado **la sentencia de adopción**.

Por otra parte, se propone **adicionar** una nueva fracción para que el **periodo posnatal o el posterior a la adopción se prolongue hasta por tres semanas más cuando el niño o niña presenten algún tipo de discapacidad**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (16)
<p style="text-align: center;">TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- a VII.- ...</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p style="text-align: center;">Título Quinto Trabajo de las Mujeres y de los Hombres</p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y de la paternidad.</p> <p>Artículo 170 Bis. Los padres trabajadores tendrán derecho, por el nacimiento de su hijo o hija, a un descanso de diez días hábiles con goce de sueldo, contados a partir del día del alumbramiento. Para el ejercicio de este derecho el trabajador deberá presentar la constancia respectiva del nacimiento.</p> <p>Al trabajador que presente documentos falsos para acreditar el nacimiento de un hijo o hija se le impondrá una pena de tres meses a un año de prisión y multa hasta por el equivalente al salario que perciba el trabajador por los días que haya tomado el descanso. Lo anterior, sin perjuicio de las penas que prevean otras leyes.</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los hombres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>

Datos Relevantes.

La presente iniciativa se reforma con la finalidad de que:

- Se denomine el Título Quinto “**Trabajo de las Mujeres y de los Hombres**”, para así lograr la plena **igualdad** de oportunidades entre la Mujeres y Hombres.
- Se establezca el derecho de los hombres a una “**licencia de paternidad**”, contados a partir del día del alumbramiento.
- Se les imponga **multa** a los **patrones** que violen las normas que rigen el trabajo de las **Mujeres, Hombres** y de los **Menores**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (17)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III.- a VII.- ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; asimismo, en el caso de las madres por adopción disfrutarán de seis semanas posteriores a la entrega del menor adoptado. III. ... IV. ... V. ... VI. ... VII. ...</p>

Datos Relevantes.

El texto de la presente iniciativa pretende que las **Madres trabajadoras** por adopción disfruten de **seis semanas posteriores** a la entrega del menor adoptado.

Texto Vigente	Texto Propuesto (18)
<p>Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p>	<p>Artículo 69. (...).</p> <p>El trabajador que sea padre disfrutará de una licencia por paternidad remunerada de diez días naturales, la cual podrá otorgarse desde la fecha de nacimiento de su hija o hijo o antes del nacimiento de éste. El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña, también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitiva de la autoridad correspondiente.</p> <p>En caso de que fallezca la madre, a consecuencia del parto, el padre del niño o niña tendrá derecho a una licencia consistente en seis semanas, con los mismos derechos.</p>

Datos Relevantes.

La iniciativa pretende establecer la **igualdad de género** al proponer la “**licencia por paternidad**”, de acuerdo a los criterios siguientes:

- Deberá ser remunerada por el tiempo que se determine (diez días naturales).
- Deberá ser otorgada desde la fecha de nacimiento de su hija o hijo o antes del nacimiento de éste.

El trabajador a quien se le conceda la adopción de un **niño o niña**, también disfrutará de esta “**licencia de paternidad**”, contados a partir de que la misma sea acordada por **sentencia definitiva** de la autoridad correspondiente.

También se propone que en caso de que fallezca la **madre**, a consecuencia del **parto**, el padre del **niño o niña** tendrá derecho a una **licencia** consistente en **seis semanas**, con los mismos derechos.

Texto Vigente	Texto Propuesto (19)
<p>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.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II.- a XI.- ...</p>	<p>Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear 90 por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos; asimismo, deberá observar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo y perspectiva de género. 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 10 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.</p> <p>...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones lo siguiente:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo, así como negarse a aplicar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género para la contratación de personal.</p> <p>II. a XI. ...</p>

Datos Relevantes.

Se reforman el artículo 7 y 133 con el propósito de que se observe la **igualdad de oportunidades** y la **perspectiva de género** en toda **empresa o establecimiento**. Así mismo se establece como una prohibición para los patrones el no observar tales principios.

Texto Vigente	Texto Propuesto (20)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a IV.- ... V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI.- a VII.- ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días. En caso de alumbramiento doble, recibirán el doble de salario durante el periodo a que se refiere la fracción II; y en caso de alumbramiento triple o mayor, recibirán triple salario durante el periodo a que se refiere la fracción II;</p>

Datos Relevantes.

Se propone adicionar la fracción V a fin de establecer la **madre que de alumbramiento doble**, recibirán el **doble de salario durante el periodo de descanso** enunciado en la fracción II, y en caso de **alumbramiento triple o mayor**, recibirán **triple salario** durante el mismo periodo que indica la fracción anterior mencionada.

Texto Propuesto (21)		
<p>Título Sexto Capítulo</p>	<p>XIII</p>	<p>Bis</p>
<p>Del Trabajo de los y las Amas de Casa</p>		
<p>Artículo 343 A. Trabajo de los y las amas de casa, es aquel que realiza , la esposa o esposo, concubina o concubinario, amasia o amasio en el hogar donde habita su familia, consistente en actividades de crianza de los hijos, aseo, lavado de la ropa, compra y preparación de alimentos, asistencia y demás propios inherentes a tal hogar.</p>		
<p>Artículo 343 B. El Estado reconoce la importante aportación económica y social que realizan con su trabajo los y las amas de casa a nuestro país. Sin el cual éste carecería de viabilidad.</p>		
<p>Artículo 343 C. En tanto el Estado continúe apoyándose en el trabajo de los y las amas de casa, para el debido cumplimiento de diversos servicios públicos. El Estado se reconoce frente a los y las amas de casa como patrón.</p>		
<p>Artículo 343 D. A los y las amas de casa, el Estado deberá cubrir, como mínimo, por concepto de salario mensual, dos salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal.</p>		
<p>Artículo 343 E. Con el debido respeto a la intimidad familiar, la inspección del trabajo, deberá verificar las condiciones de seguridad e higiene en que las amas de casa desarrollan su trabajo.</p>		

Datos Relevantes.

La propuesta que realiza la presente iniciativa tiene que ver con la regulación de un nuevo **Capítulo XIII Bis** denominado **“Del Trabajo de los y las Amas de Casa”**, cuyo contenido enuncia:

- Lo que debe de entenderse por el trabajo de los o en su caso las amas de casa.
- Sujetos considerados para realizar la labor domestica.
- Las condiciones de seguridad e higiene en que los o las amas de casa deben de tener.
- La importancia que el presente trabajo representa en cuanto a las aportaciones económicas.
- Los sueldos que deben generarse por esta labor.

Texto Vigente	Texto Propuesto (22)
<p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p>	<p>Título Quinto Trabajo de las Mujeres Capítulo I Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 164. La finalidad de este título es establecer la tutela a la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, erradicando los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad jurídica o formal para garantizar el pleno ejercicio y goce de los derechos laborales de las mujeres.</p> <p>Artículo 164-A. Los principios rectores de este título son la igualdad sustantiva, la no discriminación contra la mujer trabajadora, el trabajo de las mujeres como derecho humano y el acceso de las mujeres a una vida laboral libre de violencia.</p> <p>Artículo 164-B. Toda forma de discriminación y violencia contra las trabajadoras será considerada violatoria al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. Tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación y violencia, tanto las personas que los realicen como las instituciones y empresas que no los prevengan, impidan o subsanen sus efectos o resultados.</p> <p>Artículo 164-C. Esta ley garantiza el derecho al trabajo para las mujeres como un derecho humano inalienable y un deber social. Este derecho comprende la elección y el ejercicio libre de cualquier profesión o empleo; la estabilidad en el empleo, el ascenso, prestaciones, formación profesional, capacitación y adiestramiento; y la aplicación de criterios no sexistas de selección para la incorporación a un empleo.</p> <p>Artículo 164-D. Se establece la aplicación de acciones afirmativas como medidas especiales</p>

<p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p>	<p>para lograr la igualdad sustantiva y dichas medidas no serán consideradas discriminatorias. Estas medidas tendrán como fin acelerar la mejora de la situación de las trabajadoras y realizar cambios estructurales necesarios para corregir y compensar las formas de discriminación y sus consecuencias pasadas y presentes.</p> <p>Artículo 164-E. Las violaciones a lo dispuesto en este título serán sancionadas en términos del Capítulo Dieciséis de ésta Ley, sin menoscabo de las sanciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar.</p> <p>Artículo 164-F. Las modalidades que se consignan en este título establecen las garantías y mecanismos para la consecución de la igualdad sustantiva, para ello se prohíbe toda forma de discriminación en la contratación y las condiciones de trabajo; se prohíbe toda forma de violencia contra la trabajadora; se protege la maternidad y se tutelan los derechos reproductivos de las trabajadoras; se establecen las licencias de paternidad, así como las prestaciones laborales de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 164-G. Para los efectos de esta ley se deberá entender por</p> <p>I. Igualdad sustantiva. Es la igualdad de hecho o igualdad de resultados 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 entre mujeres y hombres.</p> <p>II. Discriminación contra la trabajadora. Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, el género, la edad, el origen étnico, la preferencia u orientación sexual, la condición de embarazo, el estado civil y cualquier otra condición que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de la trabajadora.</p> <p>III. Discriminación directa. Es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable.</p> <p>IV. Discriminación indirecta. Toda disposición, criterio o práctica aparentemente neutros y objetivos que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular o que tenga como resultado consecuencias desiguales o perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.</p> <p>La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios.</p> <p>V. Acciones afirmativas. Son un conjunto de medidas especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria, orientadas a acelerar la mejora de la situación de las trabajadoras, erradicar la discriminación y la segregación ocupacional de las trabajadoras.</p>
---	---

<p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p>	<p>De manera enunciativa y no restrictiva en estas medidas se incluyen programas de divulgación, apoyo, asignación de recursos, trato preferencial, determinación de metas en materia de contratación y promoción, sistemas de cuotas, entre otras.</p> <p>VI. Violencia laboral. Todo comportamiento o acto de amenaza, intimidación, coacción, insulto, uso de fuerza física o psicológica, crueldad, agresión, acoso, hostigamiento, privación de libertad o cualquier otra acción o actitud violenta ya sea sexual, física, verbal o moral contra la trabajadora que tenga o pueda tener como resultado un daño en la dignidad, salud o integridad física o mental de la trabajadora o que afecten su desempeño o trayectoria laboral.</p> <p>VII. Hostigamiento sexual. El conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la trabajadora que lo vive.</p> <p>VIII. Hostigamiento moral. El maltrato psicológico contra una trabajadora que se aplica de manera reiterada a través de acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psíquica con la intención de deteriorarlas emocionalmente.</p> <p>IX. Trabajos de igual valor. Aquellos trabajos desempeñados por mujeres que sean de naturaleza semejante al realizado por hombres, con similares características en cuanto a funciones, tareas, conocimientos, habilidades y destrezas aunque la labor o su denominación sea diferente. El trabajo de igual valor deberá tener igual salario.</p> <p>X. Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Son las personas de ambos sexos con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y responsabilidades respecto con otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; las personas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena que establecen un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y sus dependientes económicos.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo II Contratación y Condiciones Laborales</p> <p>Artículo 165. A ninguna mujer se le podrá negar o condicionar la contratación o el goce y disfrute de su derecho al trabajo en virtud de su sexo, género, preferencia u orientación sexual, edad, el origen étnico, estado civil, condición de embarazo o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias del trabajo a desempeñar.</p> <p>Artículo 165-A. Queda prohibido solicitar, realizar o establecer como requisito el examen de no gravidez para acceder a un empleo o para permanecer en él. Los exámenes de capacidad y conocimientos, practicados a las mujeres previamente a la contratación, así como los exámenes físicos y médicos, generales o especializados, deberán estar intrínsecamente relacionados con la naturaleza o exigencias del trabajo.</p> <p>Artículo 165-B. Las ofertas de empleo, los requisitos de contratación y los exámenes de</p>
---	---

<p>Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p>	<p>colocación deberán estar exentos de pautas que restrinja el acceso de las mujeres a cualquier ocupación o puesto de trabajo, con base al sexo, el género, la edad, el origen étnico, la preferencia u orientación sexual, la condición de embarazo, el estado civil y o cualquier otra condición.</p> <p>Artículo 165-C. Además de lo dispuesto por el artículo 86 de esta ley, corresponderá también salario igual a trabajo de igual valor.</p> <p>Para la tipificación de los trabajos de igual valor se adoptarán sistemas de evaluación del trabajo con base en criterios objetivos en cuanto al sexo y género que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominan las mujeres con los trabajos que actualmente predominen los hombres.</p> <p>Cualquier diferencia salarial entre trabajos de igual valor, aplicada sin sustento objetivo demostrable se considerará discriminación indirecta.</p> <p>Artículo 165-D. En todos los casos en que sea necesario aplicar ponderaciones para evaluaciones o clasificaciones laborales o profesionales a las trabajadoras o a las candidatas al empleo, ya sea para el otorgamiento de un puesto, incremento u homologación salarial, premio, ascenso, capacitación o cualquier otra circunstancias o condición de trabajo, deberán aplicarse criterios objetivos y predeterminados, absteniéndose de evaluar de forma adversa por razones de sexo o género.</p> <p>Artículo 165-E. Las trabajadoras tendrán derecho pleno a la formación profesional continua, la capacitación y el adiestramiento como herramientas e instrumentos para lograr que concurren en igualdad de oportunidades frente a los trabajadores al ascenso y la promoción en el empleo.</p> <p>Artículo 165-F. Se instrumentarán las medidas especiales de carácter temporal o acciones afirmativas necesarias para garantizar condiciones de igualdad sustantiva entre la trabajadora y el trabajador en el acceso a la formación profesional, la capacitación y el adiestramiento.</p> <p>Artículo 165-G. Al proporcionar la formación profesional continua, la capacitación y el adiestramiento, los sindicatos, los patrones o las empresas, aplicarán como medida especial de carácter temporal, acciones afirmativas mínimas que serán:</p> <p>I. Priorizar en su otorgamiento a las jefas de familia, las jóvenes, las discapacitadas y las adultas mayores.</p> <p>II. En áreas laborales en donde las trabajadoras están subrepresentadas con respecto a los trabajadores, se establecerá una cuota proporcional para trabajadoras en los programas de formación profesional, capacitación y adiestramiento en tanto se revierta objetivamente la segregación laboral de las trabajadoras.</p> <p>III. Promover la diversificación laboral de las trabajadoras y el acceso de éstas a empleos de mayor calificación y remuneración, estimulando la capacitación en oficios u ocupaciones no tradicionales a su sexo.</p>
--	---

	<p>Artículo 165-H. Serán nulas las cláusulas de los contratos colectivos que sean contrarias al principio de igualdad de acceso, trato y oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y las que por resultado produzcan discriminación contra las trabajadoras.</p> <p>I. Se establecerán medidas que promuevan la diversidad profesional de las trabajadoras y su acceso a la formación y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por trabajadores.</p> <p>II. Los sistemas para la contratación, el acceso, la promoción y el ascenso serán objetivos y garantizarán la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género.</p> <p>III La formación y la capacitación para las trabajadoras deberá ser continua, específica e integral, tener valor profesional, realizarse dentro de la jornada de trabajo y dirigirse a la formación de trabajadoras en aquellas especialidades, sectores o profesiones en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.</p> <p>IV. Se establece la creación de una comisión bilateral y mixta para la construcción de un sistema de equivalencias entre los puestos de trabajo entre trabajadoras y trabajadores para considerar el trabajo de igual valor. Bajo este sistema se homologarán los puestos, perfiles y categorías</p> <p>V. El contrato colectivo contendrá disposiciones para eliminar la discriminación y la violencia laboral contra las trabajadoras e impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.</p> <p>VI. El contrato colectivo contendrá permisos o licencias por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Capítulo III</p> <p>Los derechos reproductivos y la protección de la maternidad, las licencias de paternidad y las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores</p> <p>Artículo 166. Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y aquellos establecidos en la presente ley.</p> <p>I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.</p> <p>II. Será considerada discriminación la rescisión de la relación laboral de una trabajadora embarazada, a partir del momento de la notificación del embarazo a la o el patrón y hasta que concluya el período de lactancia.</p> <p>Artículo 167. Para las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:</p> <p>I. Cuando se ponga en peligro la salud de la trabajadora ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la o el patrón se abstendrá de utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.</p> <p>Para los efectos de este capítulo, son labores peligrosas o insalubres las que, por la</p>
--	--

<p>Artículo 168.- (Se deroga).</p>	<p>naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Tanto en los reglamentos de esta ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p> <p>II. Durante el período del embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.</p> <p>III. Es obligación de los patrones proceder a la reubicación de la trabajadora a solicitud de la misma bajo supervisión médica, si el lugar donde desempeña su labor es incompatible o perjudicial física o psicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia.</p> <p>En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora conservará todos sus derechos laborales y será reincorporada de forma inmediata a su lugar original, al término del embarazo o la lactancia.</p> <p>IV. Las trabajadoras gozarán de una licencia por maternidad de dieciséis semanas de las que podrán disponer como lo decidan dentro del periodo pre y post parto, sin interrupciones en su disfrute y con anuencia del médico ginecoobstetra priorizando la salud de la trabajadora y del producto.</p> <p>Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y postparto se considerará desde ocho semanas antes del parto hasta ocho semanas después de éste; lapso dentro del cual la trabajadora dispondrá de las dieciséis semanas a las que tiene derecho; en caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.</p> <p>V. Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses, se le otorgará una licencia por maternidad de 8 semanas. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de 6 semanas.</p> <p>VI. La licencia por maternidad se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.</p> <p>VII. Al termino de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a un periodo de lactancia en el cual dispondrá de dos medias horas libres, cada día laborable, durante seis meses naturales, pudiendo ampliarse éste periodo previo dictamen médico. La mitad del tiempo del periodo de lactancia se podrá acumular a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto.</p> <p>VIII. Cualquier modificación a las condiciones de trabajo de la trabajadora que se determine de forma unilateral e injustificada dentro de los periodos de embarazo, parto, lactancia, licencias o atención y recuperación ante complicaciones, se considerará especialmente</p>
---	--

<p>estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p> <p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos</p>	<p>segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a tres días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.</p> <p>Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.</p> <p>Artículo 170. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los servicios de guardería infantil y para ello se adecuará la ley y disposiciones reglamentarias del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo IV Violencia contra las Trabajadoras</p> <p>Artículo 171. Queda estrictamente prohibida cualquier clase de violencia contra las trabajadoras.</p> <p>Artículo 172. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes</p> <p>I. Permitir a sus representantes o trabajadores, así como a familiares de éstos, cualquier tipo de acercamiento o trato sexual hacia las trabajadoras como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier otro beneficio; y</p> <p>II. Llevar a cabo cualquier acción, práctica, comportamiento o situación que implique violencia contra las trabajadoras, ya sea bajo la forma de hostigamientos sexual, moral o cualquier otra forma de violencia.</p>
--	--

<p>o sillas a disposición de las madres trabajadoras.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO XII Junta federal de conciliación y arbitraje Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.</p>	<p>Artículo 172-A. Las consecuencias de las conductas que violenten lo dispuesto en este capítulo darán lugar a responsabilidades y sanciones. Estas serán proporcionales al daño sufrido y como mecanismo disuasorio para prevenir la realización de prácticas de violencia contra las trabajadoras. Las trabajadoras que hayan sufrido en el lugar de trabajo cualquier forma de violencia contemplada en esta ley, tendrán derecho a presentar su queja ante las autoridades laborales o instancias formales en sus lugares de trabajo, formadas para esos fines, sin perjuicio de ejercitar cualquier acción de carácter penal, civil o cualquier otra prevista en el orden jurídico nacional o internacional que a su derecho convenga.</p> <p>Artículo 172-B. Las autoridades del trabajo, sindicatos, las patronas y los patronos y empresas, conjunta e individualmente, deberán garantizar ambientes de trabajo libres de cualquier forma de violencia contra las trabajadoras, mediante la aplicación de toda clase de programas y adopción de medidas que resulten pertinentes o necesarias, así como proceder a la aplicación de sanciones, de forma firme e inmediata, a cualquier forma de violencia. La violencia que sea dirigida a las trabajadoras será considerada agravada para los fines de determinar la sanción que corresponda ya sea ésta, laboral, administrativa, civil o penal.</p> <p>Artículo 172-C. Las patronas y los patronos deberán crear una instancia entre ellos y el sindicato para recibir, atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre cualquier forma de violencia contra las trabajadoras, debiendo contar cada una de las partes con personal debidamente capacitado. De igual manera, las personas y organismos listados en el artículo anterior, deberán establecer un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las trabajadoras que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra la trabajadora que haga uso de este recurso.</p> <p>Artículo 172-D. Se considerarán riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades laborales.</p> <p style="text-align: center;">Título Once Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales Capítulo XII Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.</p> <p>La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá contar con una junta federal especial para conocer, investigar y resolver los casos de discriminación y violencia laboral por sexo</p>
---	--

<p>CAPITULO XIII Juntas locales de conciliación y arbitraje</p> <p>Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>TITULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo CAPITULO I Principios procesales</p> <p>Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</p> <p>CAPITULO XII De las pruebas Sección Primera Reglas Generales</p> <p>Artículo 776.- Son admisibles en el</p>	<p>y género derivados de las relaciones de trabajo y de hechos intrínsecamente relacionados con ellas.</p> <p>Capítulo XIII Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje deberán contar con una junta local especial para conocer, investigar y resolver los casos de discriminación y violencia laboral por sexo y género derivados de las relaciones de trabajo y de hechos intrínsecamente relacionados con ellas.</p> <p>Título Catorce Derecho Procesal del Trabajo Capítulo I Principios Procesales</p> <p>Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, transparente, expedito, con base en el debido proceso garantizando el acceso a la justicia laboral para todas las personas que trabajan, se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. La resolución de los conflictos laborales deberá desarrollarse sin prejuicios sexistas y mediante los procedimientos apropiados para enfrentar todas las formas de discriminación y violencia laboral basada en el sexo y el género. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.</p> <p>Capítulo XII De las Pruebas Sección Primera Reglas Generales</p> <p>Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y todos aquellos que proporcionen elementos sobre la discriminación y la violencia laboral de género que incidan en el conflicto laboral que se investiga, y en especial</p>
---	---

<p>proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: I.- a VII.- ... VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO XIII De las resoluciones laborales.</p> <p>Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO XVIII De los procedimientos especiales</p> <p>Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del</p>	<p>los siguientes: I. a VII. ... VIII. Fotografías, video, grabaciones de voz, archivos y mensajes electrónicos. IX. Estudios especializados e investigaciones multidisciplinarias que den cuenta de las condiciones que configuran la desigualdad de sexo y género y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología. Artículo 784-A. En la demanda por violación a los derechos laborales en la que trabajadora argumente acciones, practicas y medidas discriminatorias corresponderá al patrón probar la ausencia de dicha discriminación.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo XIII De las Resoluciones Laborales</p> <p>Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Al dictarse un laudo sobre un caso en el que se argumente discriminación, violencia laboral o cualquier circunstancia que atente contra los derechos laborales de la mujer trabajadora, éste deberá incluir en su razonamiento las condiciones de género que hayan incidido en los hechos motivo de la litis, lo que deberá fundamentarse en el análisis minucioso sobre las pruebas que para el efecto se contengan en el expediente, así como estar debidamente motivado y fundamentado en las disposiciones contenidas en esta ley. Artículo 844-A. Para el caso de asuntos de discriminación y violencia contra las trabajadoras el laudo señalará en la condena, la reparación del daño que deberá cumplimentar la parte patronal, considerando la reparación no sólo en términos monetarios sino en el otorgamiento de posibilidades para que la trabajadora rehaga su proyecto de vida y la garantía de no repetición de los hechos lesivos.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo XVIII De los procedimientos especiales</p> <p>Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o., fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta ley y los conflictos que se deriven de cualquier forma de discriminación o violencia contra las trabajadoras, así como aquellos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.</p> <p>Artículo 897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo en los casos que se deriven de cualquier forma de</p>
--	---

<p>importe de tres meses de salarios.</p> <p>Artículo 897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.</p> <p style="text-align: center;">TITULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>discriminación o violencia contra las trabajadoras y de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.</p> <p style="text-align: center;">Título Dieciséis Responsabilidades y Sanciones</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores se le impondrá multa por el equivalente de 155 a mil veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>
---	--

Datos Relevantes.

La presente iniciativa tiene el propósito de proteger los **Derechos Humanos** de las **Mujeres** en todos y cada uno de los espacios de la vida social, es por ello que se propone reformar de manera completa el Título Quinto denominado “Trabajo de las Mujeres”, de acuerdo a los siguientes lineamientos:

En él **Capítulo Primero** se enuncian las **Disposiciones Generales**, de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- **Finalidad del Título:** Establecer la tutela a la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, erradicando los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad jurídica o formal para garantizar el pleno ejercicio y goce de los derechos laborales de las mujeres.
- **Principios Rectores:**
 - Igualdad sustantiva.
 - No discriminación contra la mujer trabajadora.
 - El trabajo de las mujeres como derecho humano.
 - El acceso de las mujeres a una vida laboral libre de violencia.
- **Trabajo para las mujeres como un derecho humano inalienable y un deber social.** Este derecho comprende la elección y el ejercicio libre de cualquier profesión o empleo; la estabilidad en el empleo, el ascenso, prestaciones, formación profesional, capacitación y adiestramiento; y la aplicación de criterios no sexistas de selección para la incorporación a un empleo.
- **Se establece la aplicación de acciones afirmativas como medidas especiales para lograr la igualdad sustantiva y dichas medidas no serán consideradas discriminatorias.** Las presentes medidas tendrá como fin acelerar la mejora de la situación de las trabajadoras y realizar cambios estructurales necesarios para corregir y compensar las formas de discriminación y sus consecuencias pasadas y presentes.

En el **Capítulo Segundo** denominado “**Contratación y Condiciones Laborales**” se propone establecer:

- Las **garantías y mecanismos** para la consecución de **igualdad** respecto a la contratación y las condiciones de trabajo.

- Así mismo se propone la incorporación de “**salario igual a trabajo de igual valor**”, esto como una medida de **acción afirmativa** encaminada a eliminar la discriminación salarial.
- La anulación de las cláusulas de los **contratos colectivos** que sean contrarias al principio de **igualdad de acceso, trato, y oportunidades entre trabajadoras** y trabajadores y las que por resultado produzcan discriminación contra las trabajadoras.

En el **Capítulo Tercero** denominado “**Los derechos reproductivos y la protección de la maternidad, las licencias de paternidad y las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores**”.

En él se establece la tutela de los derechos reproductivos y la protección de la maternidad de las **trabajadoras naturales** y por adopción; las licencias de paternidad para el trabajador, así como también las responsabilidades familiares que tanto el trabajador como la trabajadora adquieren.

En el Capítulo Cuarto “**Violencia contra las Trabajadoras**”, se pretende establecer de manera general la prohibición de toda forma de violencia contra la trabajadora y los mecanismos para prevenirla.

Se propone la incorporación de un nuevo Título Once “**Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**”.

En él se propone:

- Que las **Juntas Federales y Locales de Arbitraje** deban contar cada una de ellas con una **junta especial**, para **conocer, investigar y resolver los casos de discriminación y violencia laboral por sexo y género derivados de las relaciones de trabajo y de hechos intrínsecamente relacionados con ellas**.

Se propone en el Título Catorce “**Del Procesal del Trabajo**” que:

- El Proceso del derecho del trabajo sea **transparente, expedito**, con base en el debido proceso garantizando el acceso a la justicia laboral para todas las personas que trabajan. Así como también establecer la resolución de los **conflictos laborales deberá desarrollarse** sin prejuicios sexistas y mediante los procedimientos apropiados para enfrentar todas las formas de discriminación y violencia laboral basada en el sexo y el género.
- Que en las **pruebas** sean admitidas las **fotografías, video, grabaciones de voz, archivos y mensajes** electrónicos; así como también estudios

especializados e investigaciones multidisciplinarios que den cuenta de las condiciones que configuran la desigualdad de **sexo y género** y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología.

- Que al dictarse un laudo sobre un caso en el que se argumente **discriminación, violencia laboral** o cualquier circunstancia que atente contra los derechos laborales de la mujer trabajadora, éste deberá incluir en su razonamiento las condiciones de género que hayan incidido en los hechos **motivo de la litis**, lo que deberá fundamentarse en el análisis minucioso sobre las pruebas que para el efecto se contengan en el expediente, así como estar debidamente motivado y fundamentado en las disposiciones contenidas en esta ley.
- Que al patrón que viole las normas que rigen el **trabajo de las mujeres** y de los menores se le impondrá multa por el equivalente de **155 a mil** veces el salario mínimo general.

Texto Vigente	Texto Propuesto (23)
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- a IX. ... X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III.- a VII.- ...</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, estado civil, estado de embarazo, y en general por cualquiera condición que implique discriminación, de las previstas en el artículo 3 de esta ley; II. a IX. ... X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, y XII. Exigir el certificado de ingravidez para el ingreso o permanencia en el empleo, o solicitar la renuncia en caso de embarazo.</p> <p>Artículo 170. ... I. ... II. Disfrutarán de un descanso seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; las trabajadoras podrán elegir, previa autorización escrita de su médico, transferir el número de semanas anteriores al parto, para disfrutarlas después del mismo; cuando la trabajadora tenga un parto prematuro, y no haya disfrutado de su periodo de descanso, podrá transferir esas semanas después del mismo. Los padres trabajadores tendrán derecho a dos semanas de posteriores al nacimiento de sus hijos. III. a VII ...</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, exijan el certificado de ingravidez o que las mujeres sean solteras y sin hijos como requisito de contratación, así como a aquellos que exijan su renuncia o las despidan por su estado de embarazo; violen el principio de igualdad de salario o transgredan cualquiera de las demás normas que protegen el trabajo de las mismas, se le impondrá alguna de las siguientes sanciones: I. Multa equivalente a entre 3 y 350 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992 de esta ley; II. Suspensión temporal del establecimiento, o empresa, y III. Clausura definitiva del establecimiento o empresa.</p>

Datos Relevantes.

Se propone reformar el **artículo 133** para que quede **prohibido a los patrones**, no solo como se estipula ahora, negarse a **aceptar trabajadores** por **razón de edad o sexo**, sino también por su estado **civil**, estado de **embarazo**, o cualquier otra condición que implique **discriminación**, de las previstas en el artículo 3 de la presente ley, así como para prohibir de manera expresa la exigencia del certificado de ingravidez como requisito de contratación.

El **artículo 170** se modifica para así enunciar que las **madres trabajadoras** disfrutarán de un descanso de **seis semanas anteriores y seis posteriores al parto**, y que podrán elegir, contando con la autorización escrita de su médico, transferir el número de semanas anteriores al parto, para disfrutarlas con posterioridad.

Por otra parte se propone regular lo concerniente a las **madres que dan a luz de manera prematura**, antes de haber iniciado su periodo de **descanso**, para que tengan derecho a disfrutar de las doce semanas a partir de la fecha del nacimiento de su hijo.

Así mismo se propone establecer que los **padres tengan derecho a un descanso de dos semanas posteriores al nacimiento de sus hijos**.

El **artículo 995** se reforma con el propósito de establecer no sólo la **multa** como actualmente se regula, sino también la **suspensión temporal y la clausura de la empresa**; mismas que se impondrán de acuerdo a la **gravedad y reiteración** de la falta, ello con la intención de que pueda sancionarse efectivamente a los patrones que exijan el certificado de ingravidez como requisito de contratación, que exijan las mujeres sean solteras y sin hijos, así como aquellos que de manera sistemática pueda comprobarse que despiden a las mujeres embarazadas, violen el principio de igual de salario o transgredan cualquiera de las demás disposiciones que protegen los trabajos de las mujeres.

Texto Vigente	Texto Propuesto (24)
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.-a XXVII.- ... 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>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones I. a XXVII. ...</p> <p>XXVIII. Proporcionar a los padres adoptivos un descanso de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un infante menor de seis meses, contadas a partir de que cause estado la sentencia de adopción. Si el adoptado es mayor de seis meses, el periodo de descanso será de dos semanas. Durante los periodos de descanso a que se refiere esta fracción los padres percibirán su salario íntegro. Esta disposición se establece a efecto de coadyuvar a la plena integración del adoptado a la familia, según lo establece la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en el inciso A de su artículo 25.</p> <p>XXIX. 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>

Datos Relevantes.

La presente iniciativa pretende que los patrones estén obligados a proporcionar a los **padres adoptivos** un descanso de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un menor, contados a partir de que cause estado la sentencia de adopción.

Texto Vigente	Texto Propuesto (25)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III.- a VII.- ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: ... Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; en caso de parto prematuro, las seis semanas anteriores se computarán para el periodo postnatal; III. a VII. ...</p>

Datos Relevantes.

La presente iniciativa pretende que las **madres trabajadoras** en el caso particular de presentar un **parto prematuro** disfruten de seis semanas anteriores, las cuales se computarán para el periodo postnatal.

Texto Vigente	Texto Propuesto (26)
<p style="text-align: center;">TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO II Jornada de trabajo</p> <p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO III Días de descanso</p> <p>Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p>	<p style="text-align: center;">Título Tercero Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales</p> <p>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 origen étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones; estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p>El sindicato o, en su defecto, la representación mayoritaria de los trabajadores podrán convenir con el patrón en que los trabajadores desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo II Jornada de Trabajo</p> <p>Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, especialmente, cuando el trabajador tenga a su cargo el cuidado y la crianza de uno o varios hijos en edad preescolar.</p> <p>Artículo 69. ... El trabajador que sea padre disfrutará de una licencia por paternidad remunerada de diez días naturales, la cual podrá otorgarse desde la fecha de nacimiento de su hija o hijo o antes del nacimiento de éste. El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña, también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitiva de la autoridad correspondiente.</p>

<p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- a XI.- ...</p> <p style="text-align: center;">TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I.- ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p>	<p>En caso de que fallezca la madre, a consecuencia del parto, el padre del niño o niña tendrá derecho a una licencia consistente en seis semanas, con los mismos derechos.</p> <p style="text-align: center;">Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Capítulo I Obligaciones de los Patrones</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, estado civil, estado de embarazo, y en general por cualquiera condición que implique discriminación, de las previstas en el artículo 3 de esta ley; XIII. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para solicitar el acceso, la permanencia o el ascenso en el empleo; y XIV. 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.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo VI Invenciones de los Trabajadores</p> <p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; asimismo, en el caso de las madres por adopción disfrutarán de seis semanas posteriores a la entrega del menor adoptado.</p>
---	---

Datos Relevantes.

La presente iniciativa pretende reformar los artículos siguientes con la intención de establecer los siguientes lineamientos:

El **artículo 56** se reforma con el propósito de que las condiciones de trabajo por ningún motivo podrán ser inferiores a las ya establecidas en el presente ordenamiento, las cuales deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones; estado civil.

El **artículo 59** se reforma a fin de que los **trabajadores y el patrón** puedan repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, especialmente, cuando el trabajador tenga a su cargo el **cuidado de uno o varios hijos en edad preescolar**.

El **artículo 69** se reforma para que se establezca la “**licencia de paternidad**”, la cual deberá ser remunerada de diez días naturales, otorgándose desde la fecha de nacimiento de su hija o hijo o antes del nacimiento de éste. También se propone que el **trabajador** a quien se le conceda la **adopción** de un niño o niña, también **disfrutará de este permiso** o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitiva de la autoridad correspondiente.

Por otra parte, en el caso de que **fallezca** la madre, a consecuencia del **parto**, el **padre** del niño o niña tendrá derecho a una **licencia** consistente en seis semanas, con los mismos derechos.

La nueva regulación del **artículo 133 prohíbe a los patrones**:

- Negarse a aceptar a trabajadores por razón de edad, sexo, estado civil, estado de embarazo, y en general por cualquiera condición que implique discriminación.
- Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para solicitar el acceso, la permanencia o el ascenso en el empleo.
- 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.

La redacción del **artículo 170** se adición en razón de establecer que las **madres por adopción** disfrutarán de seis semanas posteriores a la entrega del menor adoptado.

OTRAS DISPOSICIONES QUE SE PROPONEN REFORMAR.

CUADROS COMPARATIVOS RELATIVOS A DIFERENTES DISPOSICIONES FEDERALES QUE TAMBIEN SE PROPONEN REFORMAR RESPECTO A LA MATERIA DE EQUIDAD Y GENERO.

Iniciativa	Disposición	Artículos que se proponen reformar
5	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123. Código Civil Federal.	Adiciona un artículo 31 Bis. Se reforma el artículo 390 en su primer párrafo y se adiciona una fracción IV. Se reforma el artículo 391 en su primer párrafo y se adiciona la figura del concubinato. Se adiciona un artículo 401 Bis. Se reforma el artículo 402; y se recorre el actual para quedar como 402 Bis. Se reforma el artículo 410 A y se recorre el actual, para quedar como 410 A Bis.
6	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	Se reforma el artículo 123 en su apartado A, fracción V, y apartado B, fracción XI, inciso c). Se reforma el artículo 28 fracción II.
11	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Se adiciona un segundo párrafo a la fracción V del punto A del artículo 123.
19	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Se reforma el primer párrafo del artículo 123.
22	Ley del Seguro Social.	Artículos 101, 201 y 205.
24	Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	Se reforma el artículo 25.
25	Ley del Seguro Social.	Se adiciona un tercer párrafo al artículo 101.

CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y PROPUESTO EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO.

Texto Vigente	Texto Propuesto (5)
<p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>Código Civil Federal. Artículo 390.- El mayor de veinticinco años, libre de matrimonio, en pleno ejercicio de sus derechos, puede adoptar uno o más menores o a un incapacitado, aun cuando éste sea mayor de edad, siempre que el adoptante tenga diecisiete años más que el adoptado y que acredite además: I. a III.- ...</p> <p>Artículo 391.- El marido y la mujer podrán adoptar, cuando los dos estén conformes en considerar al adoptado como hijo y aunque sólo uno de los cónyuges cumpla el requisito de la edad a que se refiere el artículo anterior, pero siempre y cuando la diferencia de edad entre cualquiera de los adoptantes y el adoptado sea de diecisiete años cuando menos. Se deberán acreditar además los requisitos previstos en las fracciones del artículo anterior.</p> <p>Artículo 402.- Los derechos y obligaciones que nacen de la adopción simple, así como el parentesco que de ella resulte se limitan al adoptante y al adoptado, excepto en lo relativo a los impedimentos de matrimonio, respecto de los cuales se observará lo que dispone el artículo 157.</p>	<p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>Artículo 31 Bis. El trabajador que haya adoptado a un menor o incapaz contará con 45 días de convivencia, a fin de crear un vínculo familiar, gozando de su salario íntegro.</p> <p>Código Civil Federal.</p> <p>Artículo 390. El mayor de veinticinco años, libre de matrimonio, en pleno ejercicio de sus derechos, puede adoptar a uno o más menores o a un incapacitado, aun cuando éste sea mayor de edad y que acredite además I. a III. ... IV. Que el adoptante es persona sana y no cuente con ninguna enfermedad terminal o contagiosa, lo cual deberá estar certificado médicamente.</p> <p>Artículo 391. El hombre y la mujer casados o que vivan en concubinato podrán adoptar cuando los dos estén conformes en considerar al adoptado como hijo y aunque sólo uno de los cónyuges o concubinos cumpla el requisito de la edad a que se refiere el artículo anterior. Se deberán acreditar además los requisitos previstos en las fracciones del artículo anterior.</p> <p>Artículo 401 Bis. Los requisitos para adoptar a un menor o incapaz deben ser claros y congruentes con este código. El tiempo de las autoridades para negar o aprobar la adopción a los solicitantes no deberá exceder de cuatro meses una vez hecha la solicitud. Cumplido el término, si el funcionario no diere respuesta debidamente fundada, será sujeto de responsabilidades de acuerdo con la ley correspondiente.</p> <p>Artículo 402. Se entiende por adopción simple la relación jurídica que se da entre adoptante/s y adoptado, recayendo los efectos de la misma sólo en ellos, quedando el adoptado libre de cualquier obligación con los familiares</p>

<p>Artículo 410 A.- El adoptado bajo la forma de adopción plena se equipara al hijo consanguíneo para todos los efectos legales, incluyendo los impedimentos de matrimonio. El adoptado tiene en la familia del o los adoptantes los mismos derechos, deberes y obligaciones del hijo consanguíneo y debe llevar los apellidos del adoptante o adoptantes.</p> <p>La adopción plena extingue la filiación preexistente entre el adoptado y sus progenitores y el parentesco con las familias de éstos, salvo para los impedimentos de matrimonio. En el supuesto de que el adoptante esté casado con alguno de los progenitores del adoptado no se extinguirán los derechos, obligaciones y demás consecuencias jurídicas que resultan de la filiación consanguínea.</p> <p>La adopción plena es irrevocable.</p>	<p>del adoptante, pudiendo ser revocable el vínculo creado entre ambos.</p> <p>Artículo 402 Bis. Los derechos y obligaciones que nacen de la adopción simple, así como el parentesco que de ella resulte, se limitan al adoptante y al adoptado, excepto en lo relativo a los impedimentos de matrimonio, respecto de los cuales se observará lo que dispone el artículo 157.</p> <p>Artículo 410 A. Se entiende por adopción plena a la relación jurídica entre el adoptante y adoptado, reconociendo a este último, como un verdadero hijo nacido del matrimonio, así como, cuando no exista el vínculo matrimonial, extendiéndose este vínculo entre el adoptado y los familiares del adoptante.</p> <p>Artículo 410 A Bis. El adoptado bajo la forma de adopción plena se equipara al hijo consanguíneo para todos los efectos legales, incluyendo los impedimentos de matrimonio. El adoptado tiene en la familia del o los adoptantes los mismos derechos, deberes y obligaciones del hijo consanguíneo y debe llevar los apellidos del adoptante o adoptantes.</p> <p>...</p> <p>...</p>
--	---

Datos Relevantes.

La presente iniciativa propone que se elimine del **artículo 390** lo referente a que el adoptante tenga **diecisiete años más que el adoptado**, lo cual es incongruente con lo que estipula el propio precepto, al marcar como edad mínima para **adoptar 25 años**. Por otra parte se adiciona con una nueva fracción con la **finalidad de que el adoptante debe contar con buena salud y no tener ninguna enfermedad terminal o contagiosa**. Con eso se evita que el adoptado quede nuevamente en estado de indefensión por muerte del adoptante en casos de enfermedades terminales o, en su defecto, adquiera alguna enfermedad que ponga en riesgo su salud o incluso que pueda causarle la muerte.

Del **artículo 391** se modifica lo referente al texto "el marido y la mujer", además, se agrega la figura del concubinato.

Se propone la regulación del **artículo 401 Bis** a fin de que los requisitos para adoptar deban ser claros y congruentes con este código, debiendo contener un plazo las autoridades para negar o aprobar la adopción de **cuatro meses**. Cumplido este plazo, en caso contrario, el funcionario que actúe fuera de tiempo será sujeto a responsabilidades.

El **artículo 402** se reforma y se recorre el actual con el propósito de establecer con claridad una definición de **adopción simple, a fin de establecer la relación jurídica que se da entre adoptante/s y adoptado, recayendo los efectos de la misma sólo en ellos, quedando el adoptado libre de cualquier obligación con los familiares del adoptante, pudiendo ser revocable el vínculo creado entre ambos.**

Por lo que se refiere al **artículo 410** se pretende establecer lo relativo a la **adopción plena**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (6)
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I.- a IV.- ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a)...</p>	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, o en la que se haya adoptado un menor en términos de la ley, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p>

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 28. El Instituto diseñará, implantará y desarrollará su modelo y programas de salud en atención a las características demográficas, socioeconómicas y epidemiológicas de sus Derechohabientes, y creará las herramientas de supervisión técnica y financiera necesarias para garantizar su cumplimiento.

Para el efecto, la Junta Directiva aprobará los reglamentos en materia de servicios médicos; medición y evaluación del desempeño médico y financiero de los prestadores de servicios de salud del Instituto; incentivos al desempeño y a la calidad del servicio médico; financiamiento de unidades prestadoras de servicios de salud a través de acuerdos de gestión; surtimiento de recetas y abasto de medicamentos; oferta de capacidad excedente; Reservas financieras y actuariales del seguro de salud y los demás que considere pertinentes.

a) ...

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, **o en la que se haya adoptado un menor en términos de la ley**, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, **sean estos por parto o adoptivos**. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 28. La mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. ...

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo, **o el menor adoptado de hasta seis meses de edad lo requiera**. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento, **o de que se ha dado en custodia a la nueva familia en el caso de adopción** y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo; y

III. ...

Datos Relevantes.

En el **artículo constitucional** se pretende dejar asentado la disposición general de este **derecho laboral para el caso de las madres adoptivas trabajadoras**, señalándose que será la legislación secundaria quien establecerá los términos en que se hará valer este derecho.

En el artículo de la disposición en particular (**Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**) **se propone** que sea ella quien precise este derecho para las madres adoptivas trabajadoras.

Texto Vigente	Texto Propuesto (11)
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I.- a IV.- ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>VI.- ...</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.</p> <p>A. Entre los obreros...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>Los varones cuya esposa o concubina haya dado a luz gozarán de una licencia de paternidad con goce de sueldo, de ocho días, contados a partir del día del alumbramiento.</p> <p>VI. ...</p> <p>...</p>

Datos Relevantes.

La iniciativa pretende reconocer a favor de los varones el derecho a una "**licencia de paternidad**", con ocasión del nacimiento de su hijo o de su hija, con el propósito de incorporar al padre en la crianza de sus hijos y en la recuperación de la salud de su esposa o concubina.

Texto Vigente	Texto Propuesto (19)
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil en igualdad de oportunidades; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a los tratados internacionales suscritos por el Ejecutivo federal y aprobados por el Senado de la República, en materia de derechos humanos y la ley respectiva.</p>

Datos Relevantes.

La presente iniciativa tiene la finalidad de que sea en nuestra Ley fundamental donde se asiente de manera formal la **igualdad** de oportunidades para todos, de acuerdo con los tratados internacionales suscritos por el Ejecutivo federal y aprobados por el Senado, en materia de derechos humanos.

Texto Vigente	Texto Propuesto (22)
<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p> <p>En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se</p>	<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cincuenta y seis días anteriores al parto y cincuenta y seis días posteriores al mismo. En caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.</p> <p>En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cincuenta y seis días</p>

<p>haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p> <p>Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.</p> <p>Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.</p> <p>El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.</p> <p>Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.</p> <p>El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.</p>	<p>posteriores a éste, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p> <p>El asegurado podrá disfrutar de una licencia por paternidad en los términos que establezca la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos e hijas en la primera infancia, de la trabajadora o el trabajador asegurados, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 205. Las trabajadoras y los trabajadores asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.</p>
---	---

Datos Relevantes.

La presente iniciativa tiene el propósito de adecuar el número de **días** en los que la **asegurada** durante el **embarzo** y el **puerperio** recibirá el **subsidio** y se incorpora el mismo en el caso de **parto prematuro**. Así mismo pretende establecer la **licencia de paternidad**, de acuerdo a los lineamientos que se enuncian en la Ley Federal del Trabajo. También pretende adecuar los **servicios de guarderías en igualdad** para ambos trabajadores.

Texto Vigente	Texto Propuesto (24)
<p>Artículo 25. Cuando una niña, un niño, un o una adolescente se vean privados de su familia, tendrán derecho a recibir la protección del Estado, quien se encargará de procurarles una familia sustituta y mientras se encuentre bajo la tutela de éste, se les brinden los cuidados especiales que requieran por su situación de desamparo familiar.</p> <p>Las normas establecerán las disposiciones necesarias para que se logre que quienes lo requieran, ejerzan plenamente el derecho a que se refiere este capítulo, mediante:</p> <p>A. La adopción, preferentemente la adopción plena.</p>	<p>Artículo 25. ...</p> <p>A. La adopción, preferentemente la adopción plena. En este caso, las leyes establecerán un periodo de descanso a los padres adoptivos, posterior al día en que la familia reciba en adopción al niño, niña o adolescente, para coadyuvar a la plena integración del adoptado a la familia.</p>

Datos Relevantes.

El texto propuesto pretende incorporar en la presente disposición la regulación del periodo de **descanso a los padres adoptivos**, con la **finalidad de coadyuvar a la plena integración de la nueva familia**.

Texto Vigente	Texto Propuesto (25)
<p>Ley del Seguro Social. Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p> <p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional 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 dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.</p>	<p>Ley del Seguro Social Artículo 101. Tratándose de parto prematuro, la asegurada tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, el que recibirá durante ochenta y cuatro días posteriores a éste.</p> <p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional Artículo 28. ... En caso de parto prematuro, el mes de descanso previsto se computará para el periodo postnatal.</p>

Datos Relevantes.

La Ley del Seguro Social se adiciona con la finalidad de que la **trabajadora** que presente un **parto prematuro**, **tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización**, el que recibirá durante **ochenta y cuatro días posteriores a éste**.

Así mismo la Ley Federal de los Trabajadores, también se adiciona con la finalidad de establecer que en caso de **parto prematuro**, el mes de descanso previsto se **computará para el periodo postnatal**.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

- **Legislación.**

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

- **Código Civil Federal.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>

- **Ley Federal del Trabajo.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

- **Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>

- **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>

- **Ley del Seguro Social.**

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

- **Gaceta Parlamentaria**

<http://gaceta.diputados.gob.mx/>



COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Aarón Irizar López
Presidente

Dip. Carlos Torres Piña
Secretario

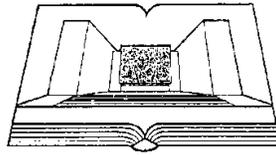
Dip. Ricardo Sánchez Gálvez
Integrante

SECRETARÍA GENERAL

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Emilio Suárez Licona
Secretario



CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Francisco Luna Kan
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Jorge González Chávez
Director

SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigación

C. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación