ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 2541-2PO3-09

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y del Seguro Social.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Rosario Ortiz Magallón.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	28 de abril de 2009.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	15 de abril de 2009.
7. Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.

II.- SINOPSIS

Modificar el “Título Quinto” “Trabajo de las Mujeres” de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de 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; establecer principios rectores de: igualdad sustantiva, la no discriminación contra la mujer trabajadora sea directa o indirecta, sancionar el hostigamiento sexual y moral, el trabajo de las mujeres como derecho humano y el acceso de las mujeres a una vida laboral libre de violencia; establecer el derecho al trabajo para las mujeres como un derecho humano inalienable y un deber social el cual 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; establecer que 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; y establecer la aplicación de acciones afirmativas como medidas especiales para lograr la igualdad sustantiva, mismas que no serán consideradas discriminatorias; las violaciones a lo dispuesto serán sancionadas sin

menoscabo de las sanciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar. En el caso de la Ley de Seguro Social se propone: Modificar el derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante el embarazo y el puerperio de “cuarenta y dos” a “cincuenta y seis” días anteriores y posteriores al parto y en caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas; establecer que el asegurado podrá disfrutar de una licencia por paternidad en los términos que establezca la Ley Federal del Trabajo, así como el servicio de guardería.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las siguientes fracciones del artículo 73: X y XXX en concordancia con el artículo 123 Apartado A, por lo que hace a la materia laboral y X y XXX en concordancia con el Artículo 123 Apartado A, fracción XXIX, por lo que hace a la Ley del Seguro Social, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.
- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, incluir el artículo de instrucción del proyecto de decreto, en donde se precise el tipo de modificación de que se trata, así como el artículo y apartado que se pretende adicionar y el ordenamiento al que pertenece.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual del precepto que se busca reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de párrafos que componen el precepto y cuyo texto se desea mantener.
- Utilizar puntos suspensivos para aquéllos apartados cuyo contenido subsiste integralmente (evitando reproducir textualmente).

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	**TEXTO QUE SE PROPONE**
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	**Decreto por el que se reforman y adiciones diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social** **Artículo Primero.** 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.
TITULO QUINTO **Trabajo de las Mujeres**	**Título Quinto** **Trabajo de las Mujeres**
No tiene correlativo	**Capítulo I** **Disposiciones Generales**
Artículo 164.- *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.*	**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.**
No tiene correlativo	**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.** **Artículo 164-B. Toda forma de discriminación y violencia**

No tiene correlativo	**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.** **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.** **Artículo 164-D. Se establece la aplicación de acciones afirmativas como medidas especiales 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.** **Artículo 164-E. Las violaciones a lo dispuesto en este título serán sancionadas en términos del Capitulo Dieciséis de ésta Ley, sin menoscabo de las sanciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar.** **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**

No tiene correlativo	**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.** **Artículo 164-G. Para los efectos de esta ley se deberá entender por** **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.** **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.** **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.**

No tiene correlativo	**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.** **La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios.** **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**. **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.** **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.** **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.
No tiene correlativo	**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.**
	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.
	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.
No tiene correlativo	**Capítulo II Contratación y Condiciones Laborales**
Artículo 165.- *Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la*	**Artículo 165. A ninguna mujer se le podrá negar o condicionar la contratación o el goce y disfrute de su derecho**

maternidad.	**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.** **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.**
No tiene correlativo	**Artículo 165-B. Las ofertas de empleo, los requisitos de contratación y los exámenes de 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.** **Artículo 165-C. Además de lo dispuesto por el artículo 86 de esta ley, corresponderá también salario igual a trabajo de igual valor.** **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**

No tiene correlativo	**actualmente predominen los hombres.** **Cualquier diferencia salarial entre trabajos de igual valor, aplicada sin sustento objetivo demostrable se considerará discriminación indirecta.** **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.** **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 concurran en igualdad de oportunidades frente a los trabajadores al ascenso y la promoción en el empleo.** **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.** **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:**

No tiene correlativo	**I. Priorizar en su otorgamiento a las jefas de familia, las jóvenes, las discapacitadas y las adultas mayores.** **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.** **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.** **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.** **I. Se establecerán medidas que promocionen la diversidad profesional de las trabajadoras y su acceso a la formación y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por trabajadores.** **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.** **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**

No tiene correlativo	**dirigirse a la formación de trabajadoras en aquellas especialidades, sectores o profesiones en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.** **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** **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.** **VI. El contrato colectivo contendrá permisos o licencias por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores.**
	Capítulo III **Los derechos reproductivos y la protección de la maternidad, las licencias de paternidad y las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores**
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.*	**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.**
No tiene correlativo	**I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos**

	reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.
No tiene correlativo	**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.**
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.*	**Artículo 167. Para las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:**
No tiene correlativo	**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.** **Para los efectos de este capitulo, 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.** **Tanto en los reglamentos de esta ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los**

No tiene correlativo	**trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.** **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.** **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 sicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia.** **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.** **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.** **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**

No tiene correlativo	**se incrementará dos semanas.** **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.** **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.** **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 período 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.** **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 discriminatoria.** **IX. La trabajadora, al término del período de la licencia por maternidad, podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del hijo o hija recién nacida sin goce de**

	sueldo.
No tiene correlativo	**X. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los tiempos que requieran las licencias tanto de maternidad como de lactancia.**
Artículo 168.- *(Se deroga).*	**Artículo 168. El trabajador podrá disfrutar de una licencia por paternidad de tres días posteriores al nacimiento de un hijo o hija.** **El padre trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de paternidad de 16 semanas, en caso de que la madre por voluntad propia, en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce de licencia postparto.** **En el caso del fallecimiento de la trabajadora con motivo del parto, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas para la atención de el o la recién nacida.** **En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador percibirá su salario integro y se computará el tiempo de las licencias en su antigüedad.** **El trabajador, al término del período de la licencia por paternidad podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.**
Artículo 169.- *(Se deroga).*	**Artículo 169. Las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares accederán en condiciones de igualdad a las prestaciones laborales en esta materia.**

No tiene correlativo	**Artículo 169-A. Las responsabilidades familiares de trabajadoras o trabajadores no podrán invocarse como causa de rescisión de la relación de trabajo bajo ninguna circunstancia.** **Las licencias y los permisos otorgados en razón de responsabilidades familiares deberán computarse en la antigüedad de los y las trabajadoras.** **Artículo 169-B. Los patrones y sindicatos estarán obligados, como medida especial de carácter temporal, que las condiciones de trabajo que dispongan horarios, turnos, jornadas o periodos permitan o propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales o laborales de las y los trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.** **Artículo 169-C. Se concederá permiso hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de hijas, hijos, familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad cuando se trate de personas adultas mayores, personas con discapacidad y dependientes económicos, siempre y cuando ésta última condición pueda ser comprobada fehacientemente. Esta licencia solo podrá ser gozada por uno de los cónyuges.** **Si el o la trabajadora requieren de mas de tres días se les podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo**. **Artículo 169-D. Ante el fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de**

No tiene correlativo	**parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a tres días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.** **Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.**
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 imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;* *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. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga*	**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**

mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; *VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y* *VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.*	
No tiene correlativo	**Capítulo IV** **Violencia contra las Trabajadoras**
Artículo 171.- *Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.*	**Artículo 171. Queda estrictamente prohibida cualquier clase de violencia contra las trabajadoras.**
Artículo 172.- *En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.*	**Artículo 172. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes**
No tiene correlativo	**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** **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.**

No tiene correlativo	**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.** **Artículo 172-B. Las autoridades del trabajo, sindicatos, las patronas y los patrones 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.** **Artículo 172-C. Las patronas y los patrones 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.**
No tiene correlativo	**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.**
Título Once **Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**	**Título Once** **Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**
CAPITULO XII **Junta federal de conciliación y arbitraje**	**Capítulo XII** **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**
Artículo 604.- …	**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 patrones, 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.
No tiene correlativo	**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 y género derivados de las relaciones de trabajo y de hechos intrínsecamente relacionados con ellas.**

CAPITULO XIII **Juntas locales de conciliación y arbitraje**	**Capítulo XIII** **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**
Artículo 621.- …	**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.**
No tiene correlativo	
TITULO CATORCE **Derecho Procesal del Trabajo**	**Título Catorce** **Derecho Procesal del Trabajo**
CAPITULO I **Principios procesales**	**Capítulo I** **Principios Procesales**
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.	**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.
No tiene correlativo	**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 obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.
CAPITULO XII **De las pruebas** **Sección Primera** **Reglas Generales**	**Capítulo XII** **De las Pruebas** **Sección Primera** **Reglas Generales**
Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:	**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 los siguientes:
I. a **VII.** …	**I.** a **VII.** …
VIII. Fotografías *y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.*	**VIII.** Fotografías, **video, grabaciones de voz, archivos y mensajes electrónicos.**
No tiene correlativo	**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.**

No tiene correlativo	**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.**
CAPITULO XIII **De las resoluciones laborales**	**Capítulo XIII** **De las Resoluciones Laborales**
Artículo 841.- …	**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.
No tiene correlativo	**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.**
No tiene correlativo	**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.**

CAPITULO XVIII **De los procedimientos especiales**	**Capítulo XVIII** **De los procedimientos especiales**
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 *L*ey y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.	**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 **l**ey 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.
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.	**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 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.
TITULO DIECISEIS **Responsabilidades y Sanciones**	**Título Dieciséis** **Responsabilidades y Sanciones**
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.	**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.

LEY DEL SEGURO SOCIAL	**Artículo Segundo**. **Se reforman los artículos 101, 201 y 205 de la Ley del Seguro Social para quedar como sigue:**
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.	**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.**
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.	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 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.
No tiene correlativo	**El asegurado podrá disfrutar de una licencia por paternidad en los términos que establezca la Ley Federal del Trabajo.**
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.	**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.
…	…
…	…

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. …	**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.
	Transitorios **Primero**. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con excepción de lo estipulado en el artículo 165-H. **Segundo**. Los contratos colectivos de trabajo que se depositen en la Junta de Conciliación y Arbitraje, con fecha posterior a la entrada en vigor del presente decreto, deberán contener las disposiciones señaladas en el artículo 165-H.

GTR