

Trabajo y género

Grupo Parlamentario del PRD en la LIX Legislatura
de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión
Av. Congreso de la Unión, núm. 66
Col. El Parque
15969 México, D.F.

Trabajo y género
Marcela Lagarde y de los Ríos
Clara Brugada Molina
Marbella Casanova Calam
(Coordinadoras)

México, marzo de 2005

Cuidado de la edición y corrección
Renata Soto-Elizaga

Formación de interiores
Irma Leticia Valera Jaso

Diseño de portada
María de Lourdes Álvarez López

Diseño de la colección
María de Lourdes Álvarez López
Irma Leticia Valera Jaso

Asistencia editorial
Susana Nolasco Arano



Centro
de Producción
Editorial

El texto de este libro está disponible en formato PDF y puede obtenerse en:
«<http://prd.diputados.gob.mx/publicaciones.htm>».
Se autoriza plenamente (y se agradece) su reproducción, siempre y cuando se cite la fuente.

Trabajo y género

Marcela Lagarde y de los Ríos
Clara Brugada Molina
Marbella Casanova Calam
(Coordinadoras)

DISTRIBUCIÓN
GRATUITA

 Grupo Parlamentario del PRD
Cámara de Diputados
Congreso de la Unión
LIX Legislatura

Grupo Parlamentario del PRD
en la LIX Legislatura de la Cámara de Diputados
del Congreso de la Unión

Mesa Directiva

Pablo Gómez Álvarez, coordinador general; *René Arce Islas*, vicecoordinador general; *Elpidio Tovar de la Cruz*, coordinador de Administración Interior; *Inti Muñoz Santini*, coordinador de Comunicación Social; *Horacio Duarte Olivares*, coordinador Jurídico; *Eduardo Espinoza Pérez*, coordinador de Proceso Legislativo; *Inelvo Moreno Álvarez*, coordinador de Desarrollo Económico; *Adrián Chávez Ruiz*, coordinador de Desarrollo Rural y Medio Ambiente; *Marbella Casanova Calam*, coordinadora de Equidad Social; *Alfonso Ramírez Cuéllar*, coordinador de Finanzas Públicas; *Emilio Zebadúa González*, coordinador de Política Interior y Reforma del Estado; *Eliana García Laguna*, coordinadora de Seguridad, Justicia y Derechos Humanos; *Clara Brugada Molina*, coordinadora de Política Social; *Juan José García Ochoa*, coordinador de Relaciones Internacionales; *Marcela González Salas*, vicepresidenta de la Cámara de Diputados.

Prólogo

La participación de las trabajadoras en la reivindicación de sus derechos está pendiente en la agenda política de nuestro país. Los avances que han logrado no han sido suficientes, sobre todo en este momento, en el que las políticas gubernamentales pretenden reducirlos. Sin embargo, la presencia cada vez mayor de las mujeres en los diferentes espacios sociales, culturales, políticos y laborales permite seguir profundizando en cómo y cuándo deben y quieren estar en los espacios de toma de decisiones.

En el camino para lograr la equidad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en la participación sindical, para las trabajadoras son fundamentales las demandas centrales de democracia, no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y erradicación de la violencia.

Nos referimos a una democracia avanzada con una visión integral de los derechos humanos laborales y reproductivos de las trabajadoras. Así, la transversalidad y las acciones afirmativas deberán ser parte de los instrumentos legislativos tanto en los ámbitos federal y estatal, como en la vida interna de los sindicatos.

La participación de las trabajadoras en la representación sindical, y la paulatina

incorporación de sus demandas en las negociaciones laborales, son aún incipientes, por lo que es necesario ahondar y ampliar las propuestas que se refieren a la vida laboral, trasladándolas al plano político.

En este momento la discusión sobre una reforma laboral con perspectiva de género ha incorporado a un mayor número de trabajadoras al conocimiento del marco normativo nacional e internacional que se basa en: la Ley Federal del Trabajo, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Internacional de los Derechos Humanos, la Conferencia de Viena, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing + 10.

La iniciativa que se presenta considera explícitamente a las trabajadoras como sujetas de derecho y contempla los ejes fundamentales que responden a sus demandas: la no discriminación, la libertad, la justicia

social, el derecho al trabajo, la reproducción humana y las responsabilidades familiares como un compromiso social que transforme la visión tradicional de la maternidad en un derecho a elegir; el acceso a la justicia y los mecanismos para llegar a ella a través de instancias autónomas en la impartición de justicia laboral, así como las medidas y la asignación de responsabilidades para prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral. Todo ello, desde la igualdad de oportunidades y de trato con el fin de establecer nuevas relaciones de trabajo democráticas, incluyentes y equitativas.

Las mujeres que proponemos esta iniciativa conocemos a fondo las actuales políticas de flexibilización que atentan contra las conquistas establecidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, estamos conscientes de que es un parteaguas en el mundo laboral y sindical; primero, porque se cumple un compromiso con el movimiento de las trabajadoras, y segundo, porque sacudirá al sindicalismo al ponerlo a prueba en su transformación real.

La presente propuesta de pensar un país distinto para todas, es el resultado del enorme esfuerzo hecho entre trabajadoras de diferentes espacios laborales y organizaciones sindicales. Se retoma también, la iniciativa que la diputada Hortensia Aragón presentó en la LVIII Legislatura. La coordinación de este trabajo fue realizada por mi diputada suplente, Rosario Ortiz Magallón.

Las organizaciones que participaron en esta tarea son: UNT, Fesebs, Red de Mujeres Sindicalistas, las organizaciones de trabajadoras del hogar Catda y Caceh, Grupo de Educación Popular para Mujeres y las feministas del Grupo de Normatividad Laboral con Perspectiva de Género, que aportaron sus saberes y experiencias. Esta

iniciativa deberá servir para que hoy, mañana y en un futuro inmediato se cuente con una herramienta para la defensa de los derechos laborales y la construcción de relaciones de trabajo equitativas y sin violencia.

Dra. Marcela Lagarde y de los Ríos
Diputada federal

Iniciativa que reforma
y adiciona diversas
disposiciones de la Ley
Federal del Trabajo,
para introducir
de forma transversal
la perspectiva
de género

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La inserción de las mujeres en el mundo del trabajo requiere una distribución equitativa de la carga laboral.

Las responsabilidades familiares y domésticas que regularmente recaen sobre las mujeres les imponen graves obstáculos para competir en el mercado de trabajo de una manera equitativa frente a los hombres. Se suma a lo anterior las reglas no escritas que las colocan en desventaja por el simple hecho de ser mujeres; se propicia un ambiente donde la discriminación y la segregación se tornan elementos determinantes que limitan su acceso al trabajo, a una remuneración que sea reflejo de su verdadero aporte al desarrollo del país, a la capacitación que acreciente su calificación.

Como causa y efecto del proceso de inserción de las mujeres en el ámbito laboral y de la concientización de las propias mujeres sobre su relevancia social y laboral, se abrió un espacio de discusión entre trabajadoras de diferentes sectores laborales donde el intercambio y la confrontación de realidades diversas pero con resultados similares las llevó a definir dos tareas: incidir en la reforma laboral con propuestas que visibilizaran a las trabajadoras y sus derechos laborales, y propiciar e impulsar

el debate sobre el tema en el seno de los sindicatos y los órganos legislativos.

El acervo jurídico del que se hace nuestro país al suscribir y ratificar los convenios internacionales, en los que se establecen las pautas para la consecución de relaciones con mayor equidad entre los géneros, incluyendo el aspecto laboral, no ha sido, hasta el momento, considerado ni aplicado como una norma obligatoria en que, como constitucionalmente se señala, se transforma el derecho internacional adoptado. La normatividad laboral nacional debe reflejar los compromisos adquiridos e integrar los principios de equidad e igualdad entre los géneros, para implementar la justicia laboral.

La participación e inclusión de nuestro país en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo referidos a los derechos de las trabajadoras, como lo son el número 100, respecto a la igualdad en la remuneración, y el número 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación; así como en la Convención sobre la Eliminación

de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), nos colocan en la obligación de incluir en la legislación los principios de no discriminación, igualdad de derechos, equidad entre los géneros y respeto a la dignidad humana.

Estos principios deben permear nuestra normatividad para lograr que las leyes laborales concurren y garanticen plenamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Querimos introducirlos transversalmente en la Ley Federal del Trabajo reconociendo las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, reforzando las políticas incluyentes y las medidas afirmativas reconocidas por los organismos internacionales como uno de los mecanismos que compensan y revierten los efectos de la discriminación laboral a la que se enfrentan las mujeres.

Para que se reconozca de manera explícita el trabajo como un derecho humano, las acciones afirmativas deben formar parte de las medidas legislativas que se traduzcan en leyes para erradicar la discriminación y la inequidad de las mujeres en el mundo del trabajo.

Asimismo, se proponen disposiciones que regulen las relaciones laborales desde antes de su inicio formal, previendo el caso de la negación

de empleos por circunstancias, calificaciones o capacidades ajenas a la labor misma; se hace hincapié en las condiciones laborales justas y equitativas, apuntalando el principio de, a trabajo igual, salario igual.

El hostigamiento y el abuso sexual son una realidad actual que puede ser padecida en los centros laborales, por lo que se introduce una amplia protección principalmente para las trabajadoras, sin dejar fuera del amparo de estas disposiciones a los hombres. Los preceptos a este respecto cruzan en su totalidad la iniciativa que hoy proponemos, tomando en cuenta todas aquellas situaciones en las que se puede presentar esta problemática, y analizándolas desde todos los ángulos que se requieren tanto para prevenirla y detenerla, como para castigarla.

Se reforman todos aquellos numerales que, en la discusión plural, se manifestaron como necesarios para procurar y disponer espacios laborales libres de violencia, se trate de violencia física, moral, emocional o sexual, reconociendo en la violencia un factor de descomposición social que incide directamente en el desempeño y desarrollo personal y que se ha tornado en un grave problema cuyas principales víctimas son las mujeres.

No obstante, en esta iniciativa se preservan los derechos sexuales, reproductivos y familiares tanto de las trabajadoras como de los trabajadores,

observándose aquellos puntos en los que los hombres requieren ver acrecentada su protección y sus derechos desde la perspectiva laboral, por lo que se procura la protección a sus prerrogativas sexuales, reproductivas, familiares y de cualquier índole en que los patrones culturales pudiesen mermar sus derechos, sin pasar por alto el fortalecimiento y verificación de las normas que protegen en ese sentido a las trabajadoras.

La capacitación, el adiestramiento y la calificación de las mujeres trabajadoras se advierte como un punto nodal de su desarrollo, por ello se han incrementado las disposiciones orientadas a multiplicar la cantidad y calidad de programas de capacitación dirigidos a las mujeres.

También han sido introducidas una serie de medidas afirmativas para que el principio de equidad pueda reflejarse en dictados jurídicos que transformen de forma real y pronta las oportunidades brindadas a las trabajadoras.

A partir del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo

sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, se han integrado mecanismos para ampliar la protección de las niñas, niños y adolescentes en el trabajo. Por tanto, en esta iniciativa se homologa su protección a los ordenamientos jurídicos y recomendaciones que organismos internacionales han dictado al respecto.

Para imprimir seguridad y protección a las relaciones laborales acordadas entre las y los patrones y las y los trabajadores del hogar, de la industria maquiladora y en las que atañen a las trabajadoras rurales, se han incluidos apartados especiales.

También se han integrado principios de equidad, la regulación de los contratos colectivos entre los géneros y de protección a las y los trabajadores en situación de vulnerabilidad identificados en nuestro país, sin descuidar las disposiciones que amerita el capítulo del reglamento interior del trabajo. Se incluye entre los riesgos de trabajo el reconocimiento de enfermedades y comportamientos a los que antes les era

negada su importancia, causalidad y efecto en el desempeño laboral.

Uno de los aspectos centrales de la presente iniciativa es el tocante al acceso e impartición de justicia laboral; la creación de instrumentos que permitan a las instancias de justicia laboral, Inspección del Trabajo y Procuraduría de la Defensa del Trabajo, una aplicación transparente y autónoma de la justicia y una efectiva política de equidad entre los géneros que logre transformar las condiciones actuales de las y los trabajadores.

Asimismo, se integran instituciones gubernamentales como el Instituto Nacional de las Mujeres y la Cámara de Diputados dentro de los órganos competentes para vigilar el cumplimiento de las normas y disposiciones laborales, y se dota de mayores responsabilidades a la Inspección del Trabajo.

Esta iniciativa refleja desde la perspectiva de género un compromiso social en la construcción de un modo de vida diferente.

Por ello, y con fundamento en los artículos 71 fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 55 fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, sometemos a consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados y Diputados:

Artículo primero. Se reforma el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3. El trabajo es un derecho **humano universal** y un deber **social inalienable, intransferible e irrenunciable**. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, **así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres**, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico **digno** para el **o la trabajadora y sus dependientes**.

No podrán establecerse **medidas discriminatorias entendiéndose por éstas a las distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, raza, etnia o color de piel, y condición de salud o cualesquiera otra causa que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.**

Las normas de trabajo deben garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación directa e indirecta.

Se entenderá por discriminación directa la derivada de un trato diferencial perjudicial para la mujer por razón de su sexo, o el dado por cualquier otro motivo que afecte a la o el trabajador.

Se entenderá por discriminación indirecta la que se traduce en tratamientos formalmente neutros e iguales pero de los cuales derivan consecuencias desiguales perjudiciales para la trabajadora o cualquier otro trabajador.

No se considerarán discriminatorias al conjunto de políticas y acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendiente a asegurar en el resultado final la igualdad real entre hombres y mujeres.

Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a desarticular las prácticas discriminatorias y de segregación en el trabajo que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.

No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las mujeres expresada como violencia física,

sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de **las y los trabajadores** como integrantes **de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas deben generar tanto a las y los trabajadores como a las y los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados por la empresa.**

Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadoras y trabajadores, salvo en los casos que esta misma considera.

Artículo segundo. Se adiciona un artículo 4 bis a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 4 bis. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera

realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante la autoridad laboral el pago de una indemnización por el monto de tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo, el pago de daños y perjuicios causados y el restablecimiento de los principios de igualdad y equidad.

Artículo tercero. Se reforma las fracciones I, III, IV, VI, VII, VIII, X, XI, XII y XIII y se adiciona con las fracciones XIV y XV el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 5. 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. Trabajos para **niñas y niños** menores de catorce años;

II ...

III. Una jornada **que se torne** inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la **autoridad laboral**;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para **las y los** menores de dieciséis años;

V ...

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la **autoridad laboral**;

VII. Un plazo mayor de una semana para la **percepción del salario, tratándose de trabajadoras y**

trabajadores no calificados y de cada quincena del mes que corresponda, tratándose de trabajadoras y trabajadores calificados;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de **trabajadoras y trabajadores** de esos establecimientos;

IX ...

X. La facultad **de la o el** patrón de retener el salario por concepto de multa;

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

XII. Trabajo nocturno industrial y **todo** trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;

XIII. Renuncia por parte **de la o el** trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo;

XIV. La **renuncia de las trabajadoras al ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos;**

XV. La **calificación de confianza a trabajadoras y trabajadores cuyas funciones no se ajusten a la definición señalada en el artículo 9 de esta Ley.**

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Son principios de orden público, que deben normar las relaciones laborales, los siguientes:

a) El pleno respeto a la dignidad de la trabajadora o trabajador en el seno de las relaciones laborales;

b) La libertad, autonomía y democracia sindicales;

c) La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes laborales;

d) La promoción y preservación del empleo.

Artículo cuarto. Se modifica el título del capítulo I del título segundo, Relaciones individuales de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, y se adiciona dos artículos, el 33-A y el 33-B, para quedar como sigue:

Capítulo I Disposiciones **previas** a la relación de trabajo

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de

trabajo, la **bilateralidad y la no discriminación**.

Artículo 33-A. A ninguna mujer podrá negársele la contratación, ni condicionársele la relación de trabajo o de sus derechos laborales en virtud de su sexo, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias de la labor que desempeña.

Artículo 33-B. Los exámenes de capacidad y conocimientos, practicados a las mujeres previamente a la contratación; así como los exámenes físicos y médicos, sean cualquiera de ellos, generales o especializados, deberán estar intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo.

Artículo quinto. Se reforma el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la o** el patrón:

I. Engañarlo **la o** el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese

propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan **a la o el** trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios **la o** el trabajador;

II. Incurrir **la o** el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer **la o** el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer **la o** el trabajador, fuera del servicio, contra **la o** el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar **la o** el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar **la o** el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer **la o** el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer **la o** el trabajador actos de **hostigamiento o abuso sexual contra cualquier persona** en el establecimiento o lugar de trabajo. **Se entenderá por hostigamiento sexual al conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sean verbales o físicas, no aceptadas, que ofendan y constituyan una agresión a la dignidad de la persona que las padece, provocando un ambiente de trabajo desagradable u hostil;**

IX. Revelar **la o** el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener **la o** el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso **de la o** el patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer **la o** el trabajador **a la o el** patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse **la o** el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir **la o** el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, **la trabajadora o** el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento **de la o el** patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga **a la o el** trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La o el patrón deberá dar **a la o el** trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento **de la o el** trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, **la o** el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento **de la autoridad laboral**, proporcionando a **ésta** el domicilio

que tenga registrado y solicitando su notificación **a la o el** trabajador.

La falta de aviso **a la o el** trabajador o **a la autoridad laboral**, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo sexto. Se reforma y adiciona el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 48. **La o el** trabajador podrá solicitar ante la **autoridad laboral**, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

En el procedimiento laboral derivado del despido de una trabajadora o trabajador en el que se presuma razonablemente una acción discriminatoria, a la o el patrón le corresponderá probar que las condiciones y relaciones de trabajo se encuentran libres de toda discriminación.

Si en el juicio correspondiente no comprueba **la o el** patrón la causa de la rescisión, **la o el** trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que

se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo séptimo. Se reforma las fracciones I, II, III, IV, VI, VII y IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

I. Engañarlo **la o el** patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios **la o el** trabajador;

II. Incurrir **la o el** patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia **física, psicológica, hostigamiento o abuso sexual definido en el artículo 47 fracción VIII**, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra **de la trabajadora o el** trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir **la o el** patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir **la o el** patrón el salario **de la o el** trabajador;

V ...

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por **la o el patrón**, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud **de la trabajadora o el trabajador** o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer **la o el patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo**, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX ...

Artículo octavo. Se reforma el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo, **de acuerdo con los principios de no discriminación establecidos en el artículo 3**, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser **definidas de forma proporcional**, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

En las condiciones de trabajo no deben existir intimidaciones ni hostigamientos de ningún tipo, tanto en la asignación y realización de tareas,

como en la promoción y el ascenso en los puestos de trabajo.

La o el patrón y el sindicato o en su defecto, las propias trabajadoras y trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.

Artículo noveno. Se reforma el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 57. **La o el trabajador** podrá solicitar **a la autoridad laboral** la modificación de las condiciones de trabajo, cuando **éstas violen los principios de no discriminación, de igualdad en el otorgamiento de oportunidades y de trato**; el salario no sea remunerador; sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que **lo justifiquen**.

La o el patrón podrá solicitar la modificación **de las condiciones de trabajo** cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

Artículo décimo. Se adiciona el capítulo I *bis* al título tercero, Condiciones de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se incorpora el articulado del título quinto, Trabajo de las mujeres, por considerarse que regula las condiciones de trabajo en el periodo de gestación y lactancia, para quedar como sigue:

Capítulo I *bis* Trabajadoras en periodo de gestación y lactancia

Artículo 57-A. Para las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones de trabajo:

I. 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;

II. Durante el periodo del embarazo, **la trabajadora** no realizará traba-

jos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para **su salud o la del producto**, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, **trabajos** que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo **o trabajos** que actúen o puedan alterar su estado psíquico **o** nervioso;

III. 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 servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias;

IV. Disfrutarán de **una licencia de ocho** semanas anteriores y **ocho** semanas posteriores al parto, **con goce de su salario y prestaciones íntegras. En los supuestos de parto prematuro o múltiple, el periodo de recuperación posparto se incrementará en dos semanas, o más previo dictamen médico.**

Sobre el tiempo de licencia referido en el párrafo anterior, la trabajadora podrá acumular el periodo preparto al de posparto, de acuerdo con las necesidades de su salud o del recién nacido, conforme a certificado médico;

V. Los periodos de **licencia** 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;

VI. La trabajadora tendrá derecho a un periodo de lactancia de dos medias horas diarias por un lapso de seis meses, que podrá ampliarse previo dictamen médico, posteriores al término de la licencia posparto. Una de estas medias horas se podrá acumular para ampliar el periodo posnatal o bien disfrutarse de acuerdo con los requerimientos de la trabajadora;

VII. Durante los periodos de **licencia** a que se refiere la fracción IV, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción V, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

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

IX. Las licencias pre y posnatales serán computadas en su antigüedad;

X. En los establecimientos en que trabajen mujeres, **la o el patrón** deben mantener **condiciones de trabajo de acuerdo con las normas y reglamento de seguridad e higiene;**

XI. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo undécimo. Se reforma y adiciona el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a **las y los** trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. **Las y los** patrones entregarán anualmente a sus **trabajadoras y** trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Cualquier modificación respecto al periodo vacacional deberá ser acordada entre la o el trabajador y la o el patrón. Si la o el patrón no cumple en forma oportuna con la obligación de entregar la constancia mencionada, las y los trabajadores podrán decidir unilateralmente el periodo de vacaciones, dando aviso con un mes de anticipación por escrito a la o el patrón y a la Inspección de Trabajo.

Para la asignación de los periodos vacacionales, se establecerán criterios de alta prioridad para que las vacaciones de madres y padres que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de sus hijas e hijos coincidan con las vacaciones escolares.

Artículo duodécimo. Se reforma y adiciona el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de **trabajo** también iguales, debe corresponder salario igual.

Se crearán mecanismos bilaterales para elaborar procedimientos de evaluación sobre la base de las funciones, tareas, conocimientos, habilidades y destrezas que demanda el puesto de trabajo y que permitan la equivalencia entre empleos para superar la discriminación salarial y la segregación ocupacional entre mujeres y hombres.

Artículo décimo tercero. Se reforma el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 90. Salario mínimo es la **menor cantidad** que debe recibir en efectivo **la trabajadora o** el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de la trabajadora o el trabajador y sus dependientes **en el orden material, social, cultural** y educativo.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de **las trabajadoras y** los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo décimo cuarto. Se reforma el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 127. El derecho de **las y** los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. **Las** demás **trabajadoras y** trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda **a la o** el trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste **a la o** el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en veinte por ciento, como salario máximo;

III. El monto de la participación de **las y** los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos

deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. **Las trabajadoras**, durante los periodos pre y posnatales, **así como las** y los trabajadores víctimas de un **accidente** de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como **trabajadoras** y trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué **trabajadoras** y trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. **Las y** los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. **Las y** los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo décimo quinto. Se reforma el nombre del título cuarto, de su capítulo I y el contenido del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, del que se reforma sus fracciones I y VI, la fracción XXVII se convierte en IX y se adiciona las fracciones VII, VIII y X, por lo que se recorre la numeración para quedar como sigue:

TÍTULO CUARTO

DERECHOS

Y OBLIGACIONES

DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Y DE LAS Y LOS PATRONES

Capítulo I

Obligaciones

de **las y** los patrones

Artículo 132. Son obligaciones de **las y** los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo **establecidas por esta ley**, aplicables a sus empresas o establecimientos.

Cumplir las normas en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia;

II a V ...

VI. Guardar a **las y** los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra y de **ejercer hostigamiento u abuso sexual;**

VII. Crear un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, y establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar

el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

VIII. Crear los mecanismos e instancias de protección ante represalias hacia las víctimas de violencia;

IX. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y sus reglamentos;

X. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento;

XI a XXXI ...

Artículo décimo sexto. Se reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, II, IV, V y IX; y se adiciona las fracciones III, VII, XI, XIV, XV y XVI, por lo que se recorre la numeración para quedar como sigue:

Artículo 133. Queda prohibido a las y los patrones y a sus representantes:

I. Discriminar: excluir, distinguir, preferir o negarse a aceptar trabajadoras o trabajadores por razón de

edad, sexo, raza, etnia, color de piel, doctrina religiosa, opinión política, condición física o social, preferencia sexual, estado civil, seropositividad o VIH/sida, siempre que la o el trabajador tenga las aptitudes y capacidades requeridas, y salvo en las excepciones que prevea esta ley;

II. Exigir que las y los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. El pago del salario en especie;

IV. Exigir o aceptar dinero de las o los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

V. Obligar a las y los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o votar por determinada candidatura;

VI. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VII. Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a las y los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual.

La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y VII obligará a la o el patrón a pagar una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente

zona económica a favor de cada uno de **las y** los trabajadores afectados, sin perjuicio de las sanciones que establece el artículo 1002;

VIII. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

IX. Ejecutar cualquier acto que restrinja a **las y** los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

X. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

XI. Emplear el sistema de poner en “**listas negras**” a **las trabajadoras y** trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

XII. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;

XIII. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

XIV. Hostigar sexualmente atendiendo a lo señalado en el artículo 3 de esta ley;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos o dependientes con discapacidad;

XVI. Negarse a contratar a personas que tengan alguna discapacidad no obstante que hayan acreditado su capacidad para realizar el empleo que pretenden.

Artículo décimo séptimo. Se modifica la denominación del capítulo II del título cuarto; se reforma las fracciones I, II, V, VII y IX del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo; se adiciona una fracción XI al mismo; y se recorre la numeración para quedar como sigue:

Capítulo II Obligaciones de **las y** los trabajadores

Artículo 135. Queda prohibido a **las y** los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus **compañeras y** compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso **de la o el** patrón;

III a IV ...

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, **la o el** trabajador deberá poner

el hecho en conocimiento **de la o el** patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI ...

VII. Suspender las labores sin autorización **de la o el** patrón;

VIII ...

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por **la o el** patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados;

X ...

XI. Realizar cualquier acto discriminatorio, de hostigamiento o abuso sexual tal como refiere el artículo 3 de esta ley.

Artículo décimo octavo. Se modifica el título del capítulo III *bis*, se reforma el artículo 153-A y se adiciona un artículo 153-A *bis* a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Capítulo III *bis*

De la capacitación
y adiestramiento

de **las y** los trabajadores

Artículo 153-A. Toda trabajadora y trabajador tiene el derecho a que su **patrona o** patrón le proporcione capaci-

tación 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 **la o el** patrón y el sindicato o sus **trabajadoras** y trabajadores, **adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre la trabajadora y el trabajador en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, autoridad que quedará obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán generar mayor número de oportunidades de capacitación y adiestramiento para las y los trabajadores garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación.**

Artículo 153-A bis. En áreas laborales en donde las mujeres están subrepresentadas, se les dará una cuota mayor de participación en la capacitación y formación profesional para lograr las mismas oportunidades de acceso a determinados puestos de trabajo.

En la capacitación y formación profesional, en cualquier ocupación o profesión, se garantizará la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación. Se dará prioridad a las trabajadoras jefas de familia, jóvenes de 16 a 30 años y trabajadoras y trabajadores de más de 35 años.

Artículo décimo noveno. Se modifica el nombre del título quinto de la Ley Federal del Trabajo

y se incorporan dos nuevos capítulos con sus respectivos articulados; se derogan los artículos 164 y 165 y se trasladan los artículos de origen al capítulo I *bis* del título tercero, para quedar como sigue:

TÍTULO QUINTO
DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES
Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS
DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Capítulo I

**Las y los trabajadores
con responsabilidades familiares**

Artículo 170-A. Las modalidades que se consiguan en este título tienen como propósito garantizar las condiciones laborales que aseguren el ejercicio pleno de sus responsabilidades familiares y derechos reproductivos.

Artículo 170-B. Toda trabajadora o trabajador tendrá derecho a incorporar a sus hijos e hijas al servicio gratuito de guardería, conforme a lo establecido en el artículo 57 fracción XI.

Artículo 170-C. Las licencias por responsabilidades familiares a que tienen derecho las y los trabajadores se computarán como días trabajados y reconocidos en su antigüedad; por ello percibirán el salario íntegro correspondiente y sin ser afectados sus derechos laborales.

Artículo 170-D. La o el trabajador podrá tomar, de común acuerdo con su pareja trabajadora, una

parte del periodo de licencia posparto, independientemente de que el lugar de trabajo de ambos sea diferente.

Artículo 170-E. La o el trabajador podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, sin goce de sueldo, para la atención de una hija o hijo recién nacido. Al término de la misma podrá regresar a su puesto de trabajo original.

Artículo 170-F. El trabajador tendrá derecho a una licencia por paternidad de ocho semanas posteriores al nacimiento de su hija o hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Artículo 170-G. Si las y los trabajadores recurren a la adopción de un infante, menor de 9 meses, disfrutará de un permiso de 8 semanas con goce de sueldo. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de un permiso de seis semanas pagadas. Sólo podrá ejercer este derecho uno de los cónyuges, pudiendo ejercitarlo por entero uno u otro, o repartírselo entre ambos.

Artículo 170-H. En caso de enfermedad de las hijas e hijos, de familiares con discapacidad, adultos

mayores, hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad, las personas que trabajan disfrutarán de tres días de permiso con goce de sueldo. Si el permiso es mayor de 3 días y hasta por 6 meses, tendrán derecho a licencia sin goce de sueldo.

Artículo 170-I. En caso de muerte de un familiar, hasta segundo grado de parentesco de consanguinidad y afinidad, las y los trabajadores tendrán derecho a tres días de permiso con goce de sueldo. Si el suceso ocurre fuera de la ciudad del lugar de trabajo, se otorgarán cinco días.

Capítulo II

Derechos reproductivos de las y los trabajadores

Artículo 170-J. Queda garantizada la libertad de las y los trabajadores a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de los derechos establecidos en la presente ley, protegiéndose su salud y en su caso la del producto.

Artículo 170-K. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo, y no podrá ser despedida bajo ninguna circunstancia a partir del momento de la notificación del embarazo a la o el patrón y hasta que concluya el periodo de lactancia, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

Artículo 170-L. Cuando se ponga en peligro la salud reproductiva de mujeres y hombres trabajadores no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, conforme a lo establecido en el artículo 57-A fracción I.

Artículo 170-M. Bajo las condiciones del artículo anterior, las trabajadoras y trabajadores, previo dictamen médico, tendrán derecho a ser reubicados en otro puesto de trabajo sin menoscabo de sus prestaciones sociales y salariales.

Artículo 170-N. Para prevenir cualquier riesgo o enfermedad en la salud reproductiva de las trabajadoras y trabajadores, se deberá dar cumplimiento a las normas establecidas en las condiciones generales de trabajo, en la de riesgos de trabajo y de seguridad e higiene.

Artículo vigésimo. Se reforma y adiciona el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de **las y los niños:**

I. De dieciséis años, en:

a) al e) ...

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico y **psicológico** normal.

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Trabajo nocturno industrial.

i) Los que obstaculizan el acceso a su educación obligatoria.

j) Los que socaven su dignidad o autoestima.

k) Días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.

l) Toda forma de esclavitud o prácticas análogas como la venta y el tráfico de niñas y niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niñas y niños en conflictos armados;

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales y los previstos en los incisos a), b) y d) de la fracción I de este artículo.

Artículo vigésimo primero. Se reforma las fracciones II y III y se adiciona la fracción VI al artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial **ante la Inspección del Trabajo** con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. **Proporcionar las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria, así como** distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley;

V. Proporcionar a las autoridades **laborales** los informes que soliciten; y

VI. **Crear un ambiente laboral libre de violencia, hostigamiento o abuso sexual.**

Artículo vigésimo segundo. Se modifica el título del capítulo VIII del

título sexto y se reforma el artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Capítulo VIII
**Trabajadoras
y trabajadores rurales**

Artículo 279. **Trabajadoras** y trabajadores **rurales** son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería, **la actividad forestal, pecuaria, pesquera y todas aquellas derivadas de éstos u otros procesos de trabajo**, al servicio de **una o** un patrón.

Artículo vigésimo tercero. Se adiciona las fracciones V, VI y VII al artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo y se recorre la numeración de las actuales para quedar como sigue:

Artículo 283. **Las** y los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
I a IV ...

V. Proporcionar en el lugar de trabajo guarderías para las hijas e hijos de las y los trabajadores rurales para su mejor atención;

VI. Proporcionar en el área de trabajo un espacio adecuado y utensilios necesarios para la instalación de comedores colectivos;

VII. Garantizar la ecuación obligatoria entre las y los trabajadores y sus dependientes, y en su caso educación intercultural bilingüe cuando se trate de población trabajadora indígena;

VIII a X ...

Artículo vigésimo cuarto. Se adiciona las fracciones I a V al artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se recorre la numeración para quedar como sigue:

Artículo 284. Queda prohibido a **las** y los patrones:

I. Contratar a niñas y niños como se establece en el título sexto que rige esta ley;

II. Aplicar medidas discriminatorias en la jornada, salario, capacitación y educación hacia las trabajadoras rurales;

III. Otorgar tratos discriminatorios que atenten contra la dignidad por su condición y origen étnico;

IV. Efectuar el pago de salario en especie;

V. Hostigar y abusar sexualmente atendiendo a lo estipulado en el artículo 47, fracción VII;

VI a VIII ...

Artículo vigésimo quinto. Se modifica el título del capítulo XIII del título sexto de la Ley Federal

del Trabajo, se reforma el artículo 331 y se adiciona los artículos 332-A al 332-J para quedar como sigue:

Capítulo XIII Trabajadoras y trabajadores del hogar

Artículo 331. **Las trabajadoras y trabajadores del hogar** son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 332-A. **El trabajo remunerado desempeñado en virtud de las labores del hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a sus modalidades, tareas por desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes. Las condiciones de trabajo podrán ser establecidas mediante contrato escrito, en caso contrario la o el patrón no queda liberado de sus responsabilidades, obligaciones y derechos.**

Artículo 332-B. **Sin perjuicio de otras modalidades de trabajo que pudiesen pactar las partes, las contempladas por esta ley para el trabajo en el hogar son:**

I. **Servicio de planta, para aquellos casos en que la trabajadora o el trabajador resida en el mismo lugar donde presta sus servicios;**

II. **Salida diaria para aquella trabajadora o trabajador que se desempeña en el hogar y que**

establezca su domicilio en lugar distinto a aquel donde se desempeña;

III. **Trabajo por horas, para aquellos casos en los que la trabajadora o el trabajador del hogar presten su servicio por horas determinadas, siempre y cuando la jornada sea menor a las ocho horas.**

Las modalidades distintas a las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta ley.

Artículo 332-C. **La jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos previstos en esta ley. La distribución de las horas diarias de trabajo podrá ser pactada por las partes.**

Las horas restantes de cada día serán disfrutadas de acuerdo con los intereses de la trabajadora o el trabajador del hogar. En caso de que estas horas sean trabajadas, serán computadas y se pagarán como horas extra.

Por cada semana de trabajo deberá designarse por lo menos dos días de descanso con goce de sueldo, y dado el caso de que dicho día fuese trabajado deberá ser cubierto

el pago de conformidad con el artículo 73 de esta ley.

Artículo 332-D. Con relación a las personas que trabajan en el hogar, las y los patrones están obligados a:

I. Proporcionar habitación cómoda, higiénica y segura para el caso de la trabajadora o trabajador que trabaje en el hogar bajo la modalidad de planta;

II. Proporcionar alimentos a la o el trabajador del hogar, salvo pacto en contrario.

El número de comidas al día que deberá proporcionarse a la o el trabajador del hogar será conforme a la modalidad acordada con base en el artículo 332-B. Los alimentos destinados a la o el trabajador del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de la destinada al consumo de la patrona o patrón;

III. Proporcionar los implementos, insumos y herramientas necesarios para el desempeño de los trabajos.

Artículo 332-E. El salario asignado a la trabajadora o trabajador del hogar deberá corresponder como base, al

salario mínimo profesional establecido de conformidad con esta ley, pero deberá considerarse para el acuerdo del monto salarial las labores por realizar, el tamaño del lugar donde se laborará, el número de personas a quienes se atenderá, la distribución del horario, el nivel de especialización y responsabilidad y las condiciones de trabajo en general.

En la asignación del salario no podrán considerarse elementos discriminatorios, o aducirse condiciones especiales de la trabajadora o trabajador del hogar para menoscabarlo.

Artículo 332-F. La trabajadora o trabajador del hogar contará con las prestaciones generales establecidas para la o el trabajador subordinado contempladas en esta ley.

Sin menoscabo de otras prestaciones que se pudieren pactar entre las partes, la trabajadora o trabajador del hogar contará invariablemente con las prestaciones que establece esta ley, entre ellas, vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a la seguridad social, indemnización por despido, prima de antigüedad y aguinaldo.

Artículo 332-G. El monto de las prestaciones que se establecen en el artículo anterior deberá calcularse con base en el salario integrado asignado a la persona que trabaja en el servicio doméstico.

Para el caso del servicio de planta, en el salario integrado deberán sumarse además del salario en dinero, la habitación y los alimentos, los cuales

se contabilizarán para este efecto con un valor igual a 50 por ciento del salario en efectivo pactado por las partes.

En cuanto al trabajo en el hogar dentro de la modalidad de salida diaria, cada una de las comidas otorgadas se contabilizará para el cálculo del salario cuota diaria, con un valor de 8.33 por ciento del salario en efectivo.

Artículo 332-H. La patrona o el patrón deberán garantizar en el lugar y durante el tiempo en que le sean prestados los servicios, la seguridad e integridad física, emocional y psicosexual de la trabajadora o trabajador en el hogar.

Las disposiciones contra la violencia, abuso sexual, hostigamiento sexual y violación contenidas en esta ley, serán aplicables plenamente a patronos, trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 332-I. Como parte de las prestaciones, la o el patrón deberá otorgar el tiempo necesario para la instrucción básica a la trabajadora o el trabajador en el servicio doméstico, además de contribuir económicamente con por lo menos siete días de salario íntegro para la compra de útiles escolares, cada ciclo escolar.

Artículo 332-J. En caso de que sea pactado entre las partes el uso de uniforme de trabajo, la o el patrón deberá proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora o trabajador, considerando como mínimo, la entrega de dos conjuntos de uniformes al año.

Artículo vigésimo sexto. Se adiciona un capítulo XVIII, Trabajadoras y trabajadores de la maquila, al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, con la secuencia alfabética prima del artículo 353, para quedar como sigue:

Capítulo XVIII

Trabajadoras y trabajadores de la maquila

Artículo 353.1. Se entiende por maquiladora la empresa dedicada al ensamble de productos para la exportación e importación, que puede asumir alguna de las formas jurídicas que enseguida se refieran o cualquiera otra:

a) Subcontratación: caso en el cual una empresa extranjera contrata con otra empresa mexicana el ensamble de los productos, proveyéndola o no de la maquinaria e insumos requeridos para la fabricación.

b) La empresa extranjera inicia una corporación propia en el país manteniendo un control sobre la totalidad del proceso de operación.

Artículo 353.2. Se establecerá un salario mínimo profesional para el trabajo en la maquila.

Artículo 353.3. Las maquiladoras tienen las siguientes obligaciones especiales:

a) Apegarse en su funcionamiento a su objetivo social; de lo contrario, deberán ser inmediatamente clausuradas por la Inspección del Trabajo.

b) Otorgar fianza para comenzar su funcionamiento ante la autoridad laboral competente, en proporción al número de las y los trabajadores contratados y suficiente para cubrir sus liquidaciones por despido injustificado; por el daño ambiental e impacto a la comunidad ante el posible incumplimiento de las leyes vigentes en materia de seguridad e higiene y ambientales, así como por el manejo y desecho de sustancias tóxicas.

Esta fianza se deberá incrementar cuando el promedio anual de las y los trabajadores al servicio de una maquiladora se incremente en un mínimo de diez por ciento.

c) Notificar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el listado de las y los trabajadores que les presten los servicios con los datos relativos a su nombre, edad, sexo,

domicilio y fotografía reciente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que inicie operaciones. Dentro del mismo término deberán notificar las bajas y las nuevas contrataciones.

d) Dar todas las facilidades a la Inspección del Trabajo para que por lo menos una vez al mes verifique la concordancia del último listado a que se refiere el inciso anterior con las y los trabajadores que físicamente presten sus servicios en la maquiladora. De no haber tal concordancia serán inmediatamente clausuradas por la Secretaría del Trabajo.

e) No contratar a niñas o niños.

f) Poner a disposición de las y los trabajadores que laboran o terminan su jornada, el número de autobuses que sean necesarios para su traslado de la empresa a su domicilio o viceversa por existir condición de peligro y de acuerdo con los horarios uso de la localidad para evitar el riesgo de vida.

g) Computar como parte de la jornada el tiempo de traslado de la trabajadora o trabajador de su domicilio a la empresa.

h) Otorgarles a las y los trabajadores por lo menos un alimento higiénico y nutritivo al día.

i) Mantener un ambiente laboral que preserve la salud de las y los trabajadores y libre de toda violencia física, psicológica o sexual.

j) Usar materias primas y aplicar procesos de trabajo que permitan prevenir el máximo de afectaciones a la salud de las y los trabajadores,

especialmente de las trabajadoras embarazadas y del producto de la gestación.

k) Mantener 10 metros de la periferia de la empresa pavimentado, con alumbrado y sin basura.

l) Cumplir puntualmente con el marco jurídico aplicable en materia de la preservación del medio ambiente y equilibrio ecológico.

Artículo 354.4. Las y los patrones tendrán las siguientes prohibiciones especiales:

a) Condicionar la contratación o la estabilidad en el empleo a la presentación de exámenes de no gravedad y solicitar información que violente la privacidad de las trabajadoras.

b) Aplicar cualquier medida que presuma discriminación y segregación en el trabajo.

c) Obligar a las trabajadoras a ingerir anticonceptivos.

d) Interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.

e) Impedir que las y los trabajadores acudan a satisfacer sus necesidades fisiológicas o aplicar medidas correctivas que atenten contra la dignidad e intimiden a las y los trabajadores.

f) El trabajo a destajo, jornadas excesivas o el pago en especie.

g) Todas aquellas que les confiere esta Ley.

Artículo vigésimo séptimo. Se reforma el artículo 359 y se adiciona un artículo 359 *bis* a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a **determinar libremente su radio de acción**, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los sindicatos integrarán en sus estatutos y reglamentos los mecanismos para erradicar la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como medidas preventivas contra la violencia laboral, el hostigamiento o abuso sexual.

Artículo 359 bis. Los sindicatos deberán proteger oportuna y eficazmente todos los derechos de las trabajadoras y contar con una secretaria encargada de la equidad entre los géneros en la que se proyectarán los planes y políticas laborales de impulso y protección de las trabajadoras, para lo cual deberán tomar las siguientes medidas:

I. Crear mecanismos bilaterales para dar atención prioritaria a las denuncias o casos de violencia física o sexual contra mujeres en el interior del centro de trabajo;

II. En la integración de los órganos o comisiones de decisión de los sindicatos, incluir el número adecuado de mujeres para lograr una representatividad proporcional al género de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Artículo vigésimo octavo. Se adiciona las fracciones X y XI al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, y la fracción X vigente se convierte en XII para quedar como sigue:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

I a IX ...

X. Disposiciones para eliminar la discriminación y la violencia sexual entendida como abuso u hostigamiento sexual;

XI. Las bases para la creación de una comisión que elabore una metodología que permita crear equivalencias entre los puestos de trabajo para superar la discriminación y segregación laboral;

XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo vigésimo noveno. Se reforma las fracciones I, VII, VIII y X y se adiciona una nueva fracción XI al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se recorre el orden numérico para quedar como sigue:

Artículo 423. El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de **las y** los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

II a VI ...

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar **las y** los **niños** y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que **las y** los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX ...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. **La o** el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

XI. Normas para prevenir y erradicar la violencia laboral y elaboración de procedimientos para su atención;

XII. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor

seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo trigésimo. Se reforma el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 473. Riesgos de **trabajo** son los accidentes o enfermedades que **padecen las y** los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Igualmente se considerarán riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de violencia laboral y sexual, que generen ambientes laborales nocivos, hostiles, que impacten en la salud física y mental de las y los trabajadores durante el ejercicio de sus actividades en el trabajo.

Es prioridad de la o el patrón, de las autoridades laborales y las o los trabajadores la prevención de las enfermedades y los accidentes que padecen, así como la rehabilitación de las y los trabajadores incapacitados a consecuencia de éstos.

Artículo trigésimo primero. Se reforma el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 487. **Las y** los trabajadores que sufran **una enfermedad o un accidente** de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica, quirúrgica y **psicológica;**

II a VI ...

Artículo trigésimo segundo. Se reforma el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II, III, IV, V y VII, y se adiciona una nueva fracción VI, por lo que se recorre el orden numérico para quedar como sigue:

Artículo 504. **Las y** los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II. Cuando **tengan** a su servicio más de cien **trabajadoras y/o** trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, **la o** el trabajador será

trasladado a la población u hospital en donde pueda efectuarse su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de **trescientas trabajadoras y/o** trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con **las y** los trabajadores, podrán **las y** los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de **las y** los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y la autoridad laboral dentro de las setenta y dos horas siguientes, de los accidentes que ocurran, **y de las enfermedades cuando sean calificadas como de trabajo**, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa.

b) Nombre y domicilio **de la o** el trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica a **la o el** accidentado.

VI. Crear una instancia entre la o el patrón y el sindicato para recibir, atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre hostigamiento o abuso sexual, con personal debidamente capacitado por cada una de las partes; se elaborará un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las o los trabajadores que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra la trabajadora o trabajador que presente denuncia;

VII. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de **una o** un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción **V**, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Artículo trigésimo tercero. Se reforma el artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo y se adiciona una fracción III, por lo que se recorre el orden numérico para quedar como sigue:

Artículo 511. **Las y** los inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de **las y** los trabajadores;

II ...

III. **Vigilar el cumplimiento de las normas sobre no discriminación y prevención del hostigamiento o abuso sexual y hacer constar en actas especiales las violaciones de las que tengan conocimiento;**

IV. Colaborar con **las y** los trabajadores y **la o** el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo trigésimo cuarto. Se reforma el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 512. En los reglamentos de esta ley, en los instructivos y **procedimientos** que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo, **así como las acciones discriminatorias y de violencia laboral** y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de **las y** los trabajadores.

Artículo trigésimo quinto. Se adiciona el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo con el numeral 162 para quedar como sigue:

Artículo 513. Para los efectos de este título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.

1 a 161 ...

162. Síndrome de estrés postraumático.

Trabajadoras y trabajadores que han sido expuestos a situaciones traumatizantes ocurridas en el lugar de trabajo, incluyendo una lesión traumática, un accidente de trabajo o de trayecto, un acto de violencia laboral o sexual, un riesgo para la vida.

Artículo trigésimo sexto. Se adiciona el artículo 514 de Ley Federal del Trabajo con el numeral 410 para quedar como sigue:

Artículo 514. Para los efectos de este título, la Ley adopta la siguiente:

Tabla de valuación de incapacidades permanentes

1 a 409 ...

410. Síndrome de estrés postraumático, de 50 a 70%

Artículo trigésimo séptimo. Se adiciona las fracciones I, VII y VIII al

artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo y se recorre el orden numérico para quedar como sigue:

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo **compete** en sus respectivas jurisdicciones:

I. Al Poder Judicial Federal y estatales;

II. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

III. A las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

IV. A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de Trabajo;

V. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

VI. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VII. A la Inspección del Trabajo;

VIII. A la Cámara de Diputados;

IX. Al Instituto Nacional de las Mujeres;

X. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

XI. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

XII. A las juntas federales y locales de Conciliación;

XIII. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XIV. A las juntas locales de Conciliación y Arbitraje; y

XV. Al Jurado de Responsabilidades.

Artículo trigésimo octavo. Se adiciona con un artículo 523 *bis* la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 523 bis. En la integración de las autoridades del Trabajo constituidas de manera tripartita, se buscará equidad en su representación por género.

Artículo trigésimo noveno. Se reforma el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 526. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a **las y** los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de **las y** los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto

en el capítulo IV de este título. **Al Instituto Nacional de las Mujeres le compete la vigilancia en el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el Ejecutivo Federal en materia de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, y contra la violencia laboral.**

Artículo cuadragésimo. Se adiciona el numeral 22 al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1 a 21 ...

22. Maquiladora;

II ...

...

Artículo cuadragésimo primero. Se reforma las fracciones I y IV, y se adiciona las fracciones II y III al artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se recorre la numeración para quedar como sigue:

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a **las y los trabajadores en lo individual y en lo concerniente al**

ejercicio de su libertad sindical y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. **Crear una instancia especial para la atención de mujeres y menores en el trabajo, conformada por personal especializado para atender los casos de discriminación en sus distintas expresiones, tal y como se estipula en la presente ley. Los casos de hostigamiento sexual se abordarán como conflictos derivados de la relación de trabajo, interponiéndose en la conciliación los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa de la o el trabajador, las y los menores víctimas sin menoscabo de sus derechos;**

III. **Responsabilizarse en todo momento de la integridad laboral y física de la o el trabajador, de la niña o niño trabajador ya sea denunciante o testigo de cargo;**

IV. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa **de la o el trabajador** o sindicato; y

V. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo cuadragésimo segundo.

Se reforma las fracciones I, II y III del artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la generación de **empleo en el contexto de una política de no discriminación, e igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres trabajadores;**

II. Promover y supervisar la colocación de **las y los** trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de **las y los** trabajadores. **Para ellas, promoverá su capacitación en oficios y actividades técnicas no tradicionales que les permita su posterior inserción en ocupaciones donde se encuentran subrepresentadas;** y

IV ...

Artículo cuadragésimo tercero. Se reforma y adiciona el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana, **así como los mecanismos que intervienen y determinan las prácticas discriminatorias entre los sexos y la desigualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el empleo y la capacitación.**

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen, sentido de crecimiento y composición **de la fuerza de trabajo, tanto de mujeres como de hombres.**

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y **el Instituto Nacional de las Mujeres.**

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo, **estableciendo la prohibición expresa de los criterios de selección diferenciados entre hombres y mujeres, retomando el principio de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato.**

e) ...

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra, **atendiendo los principios de no discriminación, e igualdad de oportunidades y de trato;**

g) al h) ...

II. En materia de colocación de **trabajadoras y** trabajadores:

a) Encauzar a **las y** los demandantes de trabajo **hacia aquellas personas que requieran sus servicios sin que medie ningún tipo de distinción o exclusión, tal y como se consigna en esta ley.**

b) al f) ...

III. En materia de capacitación o adiestramiento de **trabajadoras y** trabajadores:

a) al h) ...

i) **Establecer criterio de proporcionalidad para que el número de mujeres que participe en estos cursos sea equivalente por lo menos al número de trabajadoras de la población económicamente activa del lugar.**

j) **Promover la diversificación de las calificaciones de las mujeres y una mayor relación de éstas con los empleos de mayor calificación y remuneración, estimulando la capacitación en oficios u ocupaciones no tradicionales a su sexo.**

k) **Promover sistemas que estimulen la capacitación y entrenamiento continuo en el trabajo para contribuir a la igualdad de oportunidades entre**

hombres y mujeres, para garantizar el acceso de las trabajadoras a cargos de mayor representatividad.

l) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Artículo cuadragésimo cuarto. Se reforma el artículo 539-A de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un consejo consultivo integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de **trabajadoras y** trabajadores y de las organizaciones nacionales de **las y los** patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participarán sendos representantes de la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Economía, de la Secretaría de Energía, del Instituto Mexicano del Seguro Social y del **Instituto Nacional de las Mujeres**.

Las y los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social; **el secretario del mismo será electo por las y los integrantes del Consejo**; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio consejo.

Artículo cuadragésimo quinto. Se reforma el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 540. **Es responsabilidad de la Inspección del Trabajo establecer mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley en todos aquellos establecimientos o centros de trabajo en**

donde exista relación laboral, aun en aquellas que por sus características sean atípicos.

La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **incluida la aplicación del principio de no discriminación, e igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres trabajadores;**

II. Facilitar información técnica y asesorar a **las y los trabajadores y a las y los patrones** sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad **laboral** las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre **las y los trabajadores y las o los patrones en un ambiente laboral libre de violencia y discriminación de todo tipo;** y

V ...

Artículo cuadragésimo sexto. Se reforma el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 541. **Las y los inspectores federales** del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de **las y los** trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres, **las y los niños**, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación y **haciéndose acompañar por representantes sindicales y de la empresa, y sólo en ausencia de aquéllos, por la representación de las y los trabajadores en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;**

III. Interrogar, solos o ante testigos, a **las o** los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV a V ...

VI. Sugerir que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de **las y los** trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII a VIII ...

Las y los inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo cuadragésimo séptimo.

Se reforma el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 542. Las y los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante **las y los** trabajadores y **las y los** patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos, **vigilando el cumplimiento del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, así como la prevalencia de un ambiente laboral libre de violencia;**

III ...

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de **las y los** trabajadores y **de la o el** patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V ...

TRANSITORIOS

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

Dado en el Palacio Legislativo a los 14 días del mes de julio de 2004

Diputadas y diputados del Grupo Parlamentario del PRD:

*Clara Brugada Molina, Marbella Casanova Calam, Agustín Rodríguez Fuentes,
Eliana García Laguna, Marcela Lagarde y de los Ríos, Martha Lucía Mícher Camarena,
Pablo Franco Hernández, Rafael García Tinajero, Rocío Sánchez Pérez,
Francisco Javier Carrillo Soberón, Inti Muñoz Santini, Alfonso Ramírez Cuéllar
y Tomás Cruz Martínez*

Trabajo y género fue impreso en marzo de 2005 en Offset Universal, S.A., Calle 2 núm. 113, col. Granjas San Antonio, tel. 5581-7701, bajo el cuidado de Josefina Fajardo Arias. El tiraje consta de 3 000 ejemplares.

