

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, General de Salud, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, suscrita por las diputadas Laura Nereida Plascencia Pacheco y Claudia Sofía Corichi García, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo VII

Jueves 12 de abril

Iniciativas

QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO, GENERAL DE SALUD, DEL SEGURO SOCIAL, Y DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, SUSCRITA POR LAS DIPUTADAS LAURA NEREIDA PLASCENCIA PACHECO Y CLAUDIA SOFÍA CORICHI GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Las que suscriben, diputadas Laura Nereida Plascencia Pacheco y Claudia Sofía Corichi García, integrantes de la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 y de más relativos y aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta Comisión Permanente, esta iniciativa de conformidad con la siguiente:

Exposición de Motivos

Esta iniciativa tiene como propósito incorporar o fortalecer, según sea el caso, en la Ley Federal del Trabajo (LFT), la perspectiva de género y el respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, como pilar fundamental del derecho al trabajo en México.

Se trata de una iniciativa integral y transversal, a través de la cual se incorporan a la norma laboral estándares internacionales que permitan consolidar el trabajo decente en México, especialmente para las mujeres trabajadoras, tal y como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un “trabajo decente” significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.¹

Por ello, una de principales medidas con esta propuesta de reforma es eliminar el lenguaje sexista del texto jurídico e incorporar el lenguaje incluyente, tal y como

lo han recomendado organismos internacionales, como la propia OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)² y en el caso de México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), de la Secretaría de Gobernación y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), quienes publicaron, de manera conjunta, las *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*,³ mismas que se aplican íntegramente a esta propuesta de reforma.

Con esta iniciativa también se cumplen diversas recomendaciones que en materia de derechos de las mujeres han emitido al Estado mexicano mecanismos internacionales y regionales de derechos humanos, como el Comité CEDAW y la OIT, entre otras, pero también se armoniza la LFT con el nuevo marco constitucional en materia de derechos humanos, vigente en nuestro país desde junio de 2011. que en su artículo primero, obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.⁴

Si bien en los últimos años, cada vez más mujeres se han incorporado al trabajo remunerado, lo han hecho sin haberse librado de la carga del trabajo doméstico, del reproductivo o de los cuidados en sus hogares, lo que para muchas de ellas les representa una doble o triple jornada de trabajo.

A pesar de este incremento, la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios como los de guardería así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.⁵

En todos los países de América Latina y el Caribe, entre ellos México, con datos sobre el uso del tiempo, las mujeres dedican entre el doble y hasta cinco veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, lo que limita sus oportunidades educativas, laborales y les deja menos tiempo para el descanso, el ocio o la

participación política. Según la oficina en México de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (en adelante, ONU Mujeres), en su informe “El Progreso de las Mujeres en el Mundo: Transformar las Economías para Realizar los Derechos”, señala la importancia de generar empleos decentes para las mujeres y garantizar que el trabajo de cuidados no remunerado, sea reconocido, reducido y redistribuido con participación de los hombres, de las empresas y principalmente se desarrollen políticas, sistemas y servicios que respondan a la demanda actual y futura de cuidados.⁶

Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica.⁷

De manera particular, esta iniciativa tiene como propósito proteger los derechos de las mujeres trabajadoras que viven en condiciones de mayor vulnerabilidad, como las “madres solas”⁸ y las trabajadoras del hogar.

Por eso, se incorpora como parte medular de esta propuesta de reforma, un título especial en el que se concentran todas las disposiciones laborales con perspectiva de género, que garanticen el respeto a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras en todos los ámbitos, no sólo en los relacionados con la maternidad. Además de los dispositivos jurídicos para proteger la maternidad, se incorporan medidas para promover la paternidad responsable y se establece la lactancia natural y artificial como un derecho, no sólo de la madre, sino también del padre trabajador, entre otras innovadoras medidas jurídicas.

También, se consagra que las mujeres trabajadoras tendrán los mismos derechos y oportunidades que los hombres trabajadores, con lo que consolida la LFT como un instrumento jurídico garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo, en plena consonancia con lo establecido en la CEDAW.

Otra de las medidas de esta propuesta de reforma, es cambiar el concepto “trabajo doméstico” por “trabajo del hogar remunerado”, debido a que la idea de “domesticidad”, no contribuye al reconocimiento pleno de los derechos de estas personas trabajadoras.⁹

Como lo han señalado especialistas en el tema, lo “doméstico” es una expresión anacrónica con una connotación de pertenencia de la trabajadora al hogar, como si fuera un objeto de su propiedad¹⁰ y es precisamente lo que se busca con esta reforma: que dejen de ser “objetos” para convertirse en “sujetos” de derechos en la prestación de este trabajo remunerado.

Al darle una nueva categoría jurídica y protección especial a quienes se dedican a este trabajo, se reivindica y se avanza en el reconocimiento de sus derechos y se atiende también una preocupación del CONAPRED, quien se ha manifestado en el sentido de utilizar la expresión “trabajadoras del hogar”, en primera instancia para diferenciar sus actividades de las labores domésticas que se realizan en casa, generalmente no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia. Las trabajadoras del hogar organizadas han propuesto que se les denomine de esa manera, precisamente porque lo que exigen en primera instancia es que se les reconozca como *trabajadoras* y que, en correspondencia con esta condición, tengan acceso igual al goce de los derechos como cualquier trabajador y trabajadora.¹¹

Esta reforma beneficiaría a un gran número de personas dedicadas en nuestro país al trabajo del hogar remunerado, que según ONU Mujeres, 2.4 millones de personas están dedicadas a esta actividad, prácticamente el 5% de la población ocupada hoy en México; 95% son mujeres. De ellas, el 85.8% realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 8.2% son cuidadoras de personas y 5.0% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares (ENOE 2015, INEGI). Un tercio de las mujeres trabajadoras del hogar empezaron a trabajar siendo niñas (CONAPRED, 2015).¹²

En materia de pensión alimenticia, esta iniciativa establece una medida innovadora, que permitirá sancionar con multa, a las personas empleadoras que se nieguen a recibir la notificación de embargo de dicha pensión o, pese a existir dicha notificación, se nieguen o dilaten en llevar a cabo el embargo en más de una quincena.

Por ese sólo hecho, a la persona responsable de esta práctica, se le tendrá por contraviniendo a las normas de trabajo cometidas por los empleadores y serán sancionados por las autoridades laborales competentes, en relación con el carácter intencional, gravedad y daños que hubiera ocasionado su omisión.

Con esta medida se busca garantizar el cumplimiento de la obligación alimentaria a favor de las y los menores y terminar con una arraigada práctica del deudor alimentario de buscar todas las argucias posibles para evadir esta obligación, contando muchas de las veces, con la complicidad de la persona responsable en los centros de trabajo de hacer efectivos dichos descuentos.

Con esta iniciativa se precisa también el concepto de acoso y hostigamiento sexual y se agrega el acoso laboral, como formas de violencia en el trabajo. Con estas medidas se da cumplimiento a diversas recomendaciones internacionales en la materia y se incorporan a la LFT los conceptos y algunas medidas contenidas en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*,¹³ de reciente publicación en el ámbito federal, a fin de garantizar fuentes de trabajo libres de estas nocivas prácticas, que por razones culturales afectan principalmente a las mujeres.

Por razones históricas y de justicia social, en nuestro país la protección del derecho al trabajo ocupa un importante lugar en nuestro marco normativo constitucional y leyes secundarias. El artículo 123 de nuestra Carta Magna consagra este importante derecho social.

A través de dos grandes apartados la norma constitucional regula las relaciones de trabajo. Las del A, en la Ley Federal del Trabajo y las del B, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

En los últimos años a la LFT se le han incorporado dos importantes estándares internacionales: el trabajo digno o decente y la igualdad sustantiva.

Si bien la LFT vigente describe los presupuestos para que haya un trabajo digno o decente, a través de esta iniciativa, se propone incorporar la garantía de la no discriminación como uno de sus fines y la categoría del sexo como una forma de materializarla; el derecho a un salario remunerador igualitario entre mujeres y hombres por trabajo igual; la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar que facilite la participación en la vida pública, de las madres y padres trabajadores. Con estas adecuaciones, la LFT guardaría plena consonancia con lo establecido en el artículo primero de la CEDAW, que prohíbe toda for-

ma de discriminación contra las mujeres, y con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente en nuestro país desde agosto de 2006.

Con esta iniciativa se busca saldar la deuda histórica que como sociedad y Gobierno tenemos con las mujeres trabajadoras, pues son justo las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico, las que determinan algunas de las desigualdades de género más importantes que alimentan la discriminación y violación a sus derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto:

PRIMERO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 2, para sustituir el “trabajador” por el de “persona trabajadora”; se incorpora el “sexo” como una categoría de no discriminación; se incorpora el derecho a un salario “remunerador igualitario entre mujeres y hombres por las mismas actividades realizadas”, así como el principio de la “conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la participación en la vida pública de las madres y padres” [...]

Se modifica también el tercer párrafo del artículo 2, para sustituir el “trabajador” por el “persona trabajadora”.

Con estas modificaciones se elimina el lenguaje sexista del texto jurídico y se incorpora el lenguaje incluyente, tal y como lo han recomendado organismos internacionales, como la OIT, la UNESCO¹⁴ y nacionales como el CONAPRED, la CONAVIM, de la Secretaría de Gobernación y el INMUJERES, que publicaron de manera conjunta, las *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*,¹⁵ como herramienta para promover, a través del lenguaje incluyente, la igualdad sustantiva y el desarrollo de una cultura basada en el respeto a la diversidad humana y el derecho a la no discriminación.

El derecho es, por lo general, androcéntrico, es decir, mantiene la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino, fue elaborado por los hombres y pensando sólo en sus necesidades. El derecho del trabajo, no fue la excepción, se creó pensando en el binomio trabajador-hombre, del sector industrial, a jornada completa y único responsable del sostén económico familiar.

Este modelo androcéntrico, definió los derechos laborales en relación con las necesidades y objetivos del “trabajador”, en tanto varón, responsable históricamente de la producción, esto debido a la división social del trabajo entre mujeres y hombres.

Más allá de la protección a la maternidad, en la norma laboral están ausentes muchas de las necesidades de protección específica a los derechos de las mujeres trabajadoras, por ejemplo, el derecho a un salario remunerador igualitario entre mujeres y hombres por trabajo igual; la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar que facilite la participación en la vida pública, de las madres y padres trabajadores, entre otros.

Bajo esta lógica, por ejemplo, es fácil deducir que la conciliación familiar no se plantea como una necesidad para los “hombres trabajadores”, debido a que a ellos socialmente no se le considera responsable de las tareas domésticas, ni del cuidado de hijas e hijos, de ahí la importancia también de hacer visibles, desde el lenguaje incluyente, a las mujeres trabajadoras y con ello, la necesidad de proteger sus derechos específicos en la LFT, que reconozca la no discriminación contra las mujeres, como un principio fundamental del derecho laboral en México.

En este sentido, la OIT ha planteado la necesidad de que las normas del trabajo tengan una visión de género y lenguaje incluyente, por ello en su 310ª reunión, celebrada en marzo de 2011, presentó una propuesta para la *Introducción de un lenguaje incluyente en los textos oficiales de la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*,¹⁶ con el fin de promover la igualdad de género. En dicho documento de propuesta señala lo siguiente:

En su última reunión, la Comisión examinó varias propuestas no excluyentes entre sí cuyo propósito era recalcar que el texto de la Constitución de la OIT y otros textos jurídicos de la Organización deben leerse de manera coherente con el compromiso de la OIT en materia de igualdad de género:

i) enmendar algunas disposiciones de la Constitución con el fin de que sean más incluyentes en materia de igualdad de género mediante una enmienda constitucional de conformidad con las disposiciones previstas en el Artículo 36 de la Constitución;

ii) adjuntar una nota del editor a la Constitución, en la que se haga referencia a las resoluciones de la Conferencia relativas a la promoción de la igualdad de género en la práctica de la Organización, y ?

iii) invitar a la Conferencia Internacional del Trabajo a adoptar una resolución en la que se ponga de manifiesto la voluntad de la Conferencia de comprender la Constitución y otros textos jurídicos de la OIT en términos compatibles con la igualdad de género. ?

Un proyecto de propuesta de resolución para adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo se adjunta como anexo I del presente documento. De conformidad con la solicitud de algunos miembros de la Comisión, se ha modificado el enfoque del texto para que en él se aborde únicamente la cuestión del uso del lenguaje en la Constitución y otros textos jurídicos de la OIT. El título del documento también ha sido modificado de conformidad con lo anterior.

Con lo anterior, la OIT ha establecido como parte de su agenda institucional “enmendar” algunos de sus documentos, entre ellos su propia Constitución, para que sean coherentes con el compromiso que dicha organización tiene con la igualdad de género, lo que pasa necesariamente por la eliminación del lenguaje sexista y la incorporación de uno incluyente y por tanto no discriminatorio.

Por su parte la UNESCO, señala que “los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social atribuido a éstas durante generaciones. A pesar de que el papel de las mujeres en la sociedad ha experimentado desde principios de nuestro siglo, particularmente en las últimas décadas, profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje sigue transmitiendo sobre ellas refuerzan su papel tradicional y dan una imagen de ellas relacionada con el sexo y no con sus capacidades y aptitudes, intrínsecas a todos los seres humanos, el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad,¹⁷ por lo que hace múltiples recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, entre la que se encuentra dejar de usar el “hombre” como acepción que comprenda a todo el ser humano. El uso de “trabajador” en la LFT, tiene preci-

samente la misma acepción: comprende a todos los “trabajadores”, pero no a las “mujeres trabajadoras”.

Por su parte, el CONAPRED, la CONAVIM, de la Secretaría de Gobernación y el INMUJERES, señalan que la transformación del lenguaje ha sido una meta de distintos programas de acción global impulsados por el sistema de Naciones Unidas. Su importancia se expresa en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos, como la CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (en adelante Convención Belém do Pará) y la Plataforma de Acción de Beijing, los cuales establecen, entre otros aspectos, la necesidad de transformar los estereotipos de género, los usos y las prácticas culturales que discriminan a las mujeres y que representan obstáculos para el ejercicio de los derechos humanos, para ello, a través de las *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, promueven la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista, como un asunto de derechos humanos, que contribuya a la construcción de la igualdad sustantiva y la no discriminación de todos los grupos sociales.

Por ello, en esta iniciativa en lugar de “trabajador”, se propone utilizar el genérico, “persona trabajadora” y se usará “trabajadora” o “trabajador”, sólo cuando el enunciado de la LFT se refiera de manera específica a la mujer o al hombre y en lugar de “patrón” se propone utilizar el genérico “persona empleadora” o “empleador”.

Con la incorporación de la “garantía de la no discriminación”, el “derecho a un salario igualitario entre mujeres y hombres por las mismas actividades realizadas”, así como la “conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la participación en la vida pública de las madres y padres”, se armoniza la LFT con los estándares internacionales en materia de no discriminación contra las mujeres y con diversos instrumentos internacionales que garantizan este derecho, como la CEDAW que en su artículo primero señala que:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la Mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la

igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.

Finalmente, con estas reformas, la LFT estaría acorde con los estándares que en materia de igualdad de género ha establecido la OIT, sobre trabajo decente de hombres y mujeres, es decir, un trabajo bien remunerado, productivo, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.¹⁸

SEGUNDO.- Se reforma el artículo 3, para incorporar en el primer párrafo como obligación del Estado, “garantizar por medio de sus autoridades y tribunales laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores”.

Se adiciona un segundo párrafo para definir la “igualdad sustantiva”, para ello, se hace una remisión a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que en su fracción V del artículo 5, la define.

Se agrega al actual segundo párrafo, el “sexo” como una categoría de no discriminación.

Al actual párrafo tercero, se le agrega que las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones que exija una labor determinada, “no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora”.

En el tercer párrafo se sustituye el término “trabajadores” por “personas trabajadoras” y “patrones” por “empleadoras”, para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se agrega un último párrafo para establecer como derecho de las personas trabajadoras, que cuando tengan capacitación, adiestramiento y/o formaciones, éstas se realicen preferentemente en horario laborales, pero cuando sea fuera de éstos, el centro de trabajo deberá disponer de servicios sociales de cuidados de sus hijas e hijos, esto a fin de garantizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Con estas modificaciones, la LFT se fortalece como un instrumento jurídico garante de los derechos laborales

de las mujeres, de manera particular su derecho a no ser discriminada en razón de su “sexo” en los centros de trabajo, incluso en los supuestos en que la LFT establezca la llamada “discriminación positiva”, de ninguna manera debe basarse en diferencias de sexo.

Con estas reformas, se armoniza la LFT con lo establecido en el artículo primero de nuestra Carta Magna, así como el artículo primero de la CEDAW, que como se ha visto, prohíbe la no discriminación de las mujeres, ya sea por objeto o por resultado.

También, se armoniza la LFT con lo establecido en la Convención Belém do Pará, que en su artículo 6, consagra el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, que incluye, entre otros aspectos, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

Con esta reforma se cumple con una obligación internacional establecida en el Pacto Internacional de los Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 3 dispone que los Estados se comprometen a asegurar “a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados” en ese mismo tratado. En el artículo 2 establece que los Estados se comprometen a asegurar esos derechos sin discriminación alguna por motivos, de sexo, entre otros.

En este mismo sentido, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 2 que los Estados se comprometen a garantizar a todas las personas que se encuentren en su territorio y que estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en él, sin discriminación basada en el sexo, entre otras categorías. En su artículo 3 especifica el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminar, al establecer que los Estados están obligados a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el tratado.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo primero, puntualiza que el objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato y precisa que se entenderá por discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.¹⁹

En el mismo sentido, el artículo 4º de esta misma ley, afirma que queda prohibida toda *práctica* discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo primero constitucional y el artículo primero párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Dicho esto, es preciso señalar que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, está ampliamente protegido y la discriminación, por cualquier razón, entre ella, por el sexo, está también ampliamente prohibida por los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, así como en casi todas las constituciones del mundo, como en el caso de la mexicana y en leyes espaciales, como la antes citada.

Con esta reforma se cumple con lo establecido en el artículo 11 de la CEDAW, que señala como un deber de los Estados Parte, de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo,*

el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este Artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos

y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda. Al ser una obligación que recae en el Estado, no está por demás explicitar desde la LFT la obligación de éste de garantizar, por medio de sus autoridades y tribunales laborales, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores.

La incorporación del concepto “igualdad sustantiva” se justifica pues al ser una obligación del Estado garantizar los derechos humanos, esta obligación no sólo debe limitarse a garantizar el “acceso” a los derechos, sino que también debe asegurar que el “resultado” del ejercicio de esos derechos, contribuya o tenga como *resultado* la igualdad y la no discriminación. Bajo esta sencilla fórmula, se podrían valorar no sólo las normas, sino también las “prácticas” en los centros de trabajo, que en muchas ocasiones, sus resultados son adversos a los derechos de las mujeres trabajadoras.

Esta propuesta es relevante, pues la LFT consagraría un concepto más protector de las mujeres trabajadoras. Así pues, por ejemplo, ninguna de las distinciones, exclusiones o preferencias a las que se refiere el actual artículo 3 de la LFT, podrán tener como “resultado”, un menoscabo a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, menos aún si están basadas en el sexo.

En razón de su sexo, históricamente las mujeres han sido discriminadas y no se les ha permitido acceder a algunos trabajos o industrias que se han considerado, por razones culturales y sociales, no “aptas” para ellas, y en otros casos, se ha tomado como justificación para que ganen menos y no tengan posibilidades de crecimiento en los centros de trabajo.

En este sentido el inciso b, del artículo primero del Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, mejor conocido como C100²⁰ de la OIT, sostiene que la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

En mismo sentido el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) mejor conocido como C111²¹ de la OIT, señala también en su artículo primero que el

término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por último, la Recomendación R090²² de la OIT, sobre igualdad de remuneración del año 1951, precisa en numeral 7 y 8 ese equilibrio social para que el principio de igualdad se *positivise*, señalando que convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio.

TERCERO.- Se reforma el artículo 3 BIS, en su primer párrafo para precisar el concepto de acoso y hostigamiento sexual y se agrega el acoso laboral.

Al concepto de hostigamiento, establecido en el inciso a) se le agrega “sexual”, como relación de subordinación “formal” y se agregan como conductas de hostigamiento sexual “contactos físicos o insinuaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía, exigencias sexuales, verbales o de hecho”.

Al concepto de acoso sexual, establecido en el inciso b) se le agrega “connotación lasciva” a esta forma de violencia. A este párrafo se agrega que “puede presentarse entre pares, e incluso, de subordinados con sus superiores jerárquicos, que pueden manifestarse en pedir favores sexuales para sí o para un tercero”.

Se adicionan a este artículo siete párrafos, entre ellos el inciso c) para definir el hostigamiento laboral. En el resto de los párrafos se establecen disposiciones para prohibir despedir a la víctima de alguna de estas prácticas, el establecimiento de medidas de reubicación, de certificación en normas relativas a la igualdad, de capacitación sobre estos temas y medidas para proteger la identidad de las víctimas de estas prácticas.

Con esta reforma a la LFT se armonizan estos conceptos con las definiciones internacionales en las que se destaca el ejercicio del poder y la subordinación verti-

cal u horizontal como elementos constitutivos de estas figuras.

Sobre este tema, el Comité de la CEDAW, en el punto 28 de las observaciones finales a México en 2012, manifestó su preocupación respecto de que los informes de México se da cuenta de que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual y paralelamente en la fracción b) del punto 29, observan su preocupación por que se adopten medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado mediante la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública.²³

Esta reforma y adición al artículo 3 BIS, atiende esa preocupación del organismo internacional, no sólo al ampliar el concepto del hostigamiento laboral, sino que además protege, desde la LFT a la víctima de estas prácticas, de no ser despedidas cuando hayan denunciado algún acto de acoso u hostigamiento sexual estableciendo una multa para el empleador que incurra en esta práctica.

Además, como una medida de acción afirmativa se permite la movilidad laboral para personas trabajadoras de empresas transnacionales o con filiales en varios estados de la República Mexicana, como ya lo hacen algunas legislaciones, como la española, en su Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.²⁴

Con esta reforma, la LFT incorpora algunos de los conceptos establecidos en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*,²⁵ que recientemente fue publicado por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el INMUJERES, que tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que pueden ser un modelo para aplicarlo en el ámbito del trabajo.

CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 4, para incorporar los 15 años como edad mínima para el trabajo. Al inciso b) se le cambia “trabajador” por “persona trabajadora” y se agregan como ataques a de-

rechos de terceros, negar el derecho de permiso de maternidad, paternidad, lactancia o cualquier otro previsto en la LFT.

Finalmente, se agrega el inciso d) cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a la mujer trabajadora o a uno al que haya podido acceder o mejorar, por haber estado separado de sus labores por razón de embarazo.

Con esta reforma se busca, por un lado, prohibir el trabajo de personas menores de 15 años y garantizar sus derechos humanos, por ejemplo a no ser explotados laboralmente, a ser expuestos a riesgos en la fuente de trabajo o que abandonen sus estudios a causa del empleo.

Al establecer esta edad mínima, se armoniza la LFT con diversos instrumentos internacionales, tales como el Convenio 138 de la OIT²⁶ sobre la edad mínima de admisión al empleo, que dispone el deber del Estado de establecer una edad mínima para trabajar, siendo normalmente, la de 15 años, una vez que finaliza la escolaridad obligatoria.

El cambio de “trabajador” por “persona trabajadora”, es para eliminar el lenguaje sexista e incorporar el “lenguaje incluyente” al texto de la LFT, por las razones ya expresadas.

Los supuestos que se agregan al inciso b) y la incorporación del inciso c), es con la finalidad de proteger con mayor precisión jurídica los derechos de las mujeres que tuvieron permiso de maternidad, para que puedan gozar de mejores condiciones de empleo, garantizando su incorporación en las mismas o incluso en mejores condiciones que le hubieran podido corresponder de no haber ejercido su derecho a la maternidad.

Con esta reforma se atienden una preocupación del Comité de CEDAW,²⁷ realizadas a México en sus conclusiones finales de 2012, en las que reitera su recomendación de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 de la CEDAW y acelere su adopción en la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años, en los que insta al Estado parte a que: a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal.

La incorporación del inciso d) tiene como propósito que no se violen derechos de terceras personas, cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a una persona trabajadora que reclame la reinstalación en su empleo, cuando se ausentó por presentar renuncia debido a la situación de acoso y hostigamiento sexual o laboral que vivía en la fuente de trabajo. Se busca no dar cabida en la fuente de trabajo a prácticas discriminatorias y atender las recomendaciones del Comité de la CEDAW, establecidas en el inciso b, del numeral 29 del informe final realizado a México en 2012, para adoptar medidas de prevención de ese delito en el sector laboral privado.²⁸

QUINTO.- Se adiciona la fracción XIV del artículo 5, para establecer que las acciones u omisiones violatorias a los derechos establecidos en la CEDAW, son también de orden público, de conformidad con la LFT.

Esta propuesta tiene razón de ser en virtud del nuevo marco constitucional que en materia de derechos humanos rige a nuestro país desde junio de 2011,²⁹ al darle rango constitucional a los derechos consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos, tales como la CEDAW, por lo que darle desde la LFT un rango de “orden público” a dicho instrumento, se contribuye a su observancia y cumplimiento en el ámbito del trabajo.

En su momento, el Comité de la CEDAW elogió esta reforma que dio rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado parte, incluida la CEDAW.

Es un hecho significativo que la LFT le dé a este instrumento internacional, rango de orden público, de lo cual podemos ser pioneros en el mundo.

SEXTO.- Se reforma el artículo 6, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 7, para sustituir “patrón” por “persona empleadora”, “trabajador” por “persona trabajadora” y “extranjeros” por “personas extranjeras”, para sustituir el lenguaje sexista por uno incluyente, por las razones ya expuestas.

Se agrega este artículo un dispositivo para garantizar el derecho de las personas extranjeras, que con motivo de matrimonio o concubinato estén unidas con una persona mexicana, para que adquieran el mismo derecho de sus cónyuges o concubinos, para ser considerados en el 90% que la LFT garantiza para los empleos a personas mexicanas.

El artículo 8 del Convenio número 143 de la OIT,³⁰ sobre los trabajadores migrantes, (disposiciones complementarias), de 1975, señala, entre otras cosas lo siguiente:

“1. A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo.”

2. Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación”.

Por lo anterior, con esta propuesta de reforma se busca extender el derecho para que las personas extranjeras que se encuentren unidas en matrimonio o concubinato a otra persona mexicana, goce de la prerrogativa de ser contratada bajo ese noventa por ciento de los que actualmente corresponde exclusivamente a las personas mexicanas, pues como lo establece el Convenio 143 de la OIT, se debe asegurar un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, pues si bien dicho Convenio se refiere a los migrantes que previamente hayan residido en nuestro país con motivos de empleo, nos deja ver que el espíritu de la OIT, es que aún los extranjeros deben gozar de esa igualdad de trato.

Ahora bien, esta propuesta analizada bajo la perspectiva de género implica que es necesaria esta modificación en la LFT, porque cuando en el artículo 16 de la CEDAW, señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en

particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación, lo que implica que cuando se trate de una persona extranjera que unida en matrimonio o concubinato, requiera gozar de esas condiciones de igualdad para elegir ocupación, estaría limitada por el mismo estado, ante esa desigualdad que la coloca de gozar sólo de un diez por ciento de los puestos de trabajo, frente al noventa por ciento que goza su esposo o esposa mexicana.

Con esta reforma se busca garantizar la igualdad de trato y oportunidades que señala el artículo 16 de la CEDAW, que dispone que tanto el hombre como la mujer, deberán gozar de los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, y por ello es importante que el Estado garantice esa plena igualdad entre ambos, pues aún incluso para tener responsabilidades con los hijos e hijas, se requiere esa elección de elegir ocupación y por ende empleo en las mismas condiciones que la otra parte, siendo mexicana, goza de mejores oportunidades, para que con ello, se esté en condiciones de responsabilizarse en igualdad de circunstancias con las y los hijos, en caso de que decidan procrear.

OCTAVO.- Se reforman los artículos 8 y 10, para sustituir el término “trabajador” por “persona trabajadora” y “patrón” por “persona empleadora”, y con ello eliminar el lenguaje sexistas por uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya vertidos.

No obstante en el artículo 8, que define a la “persona trabajadora”, se establece la posibilidad de usar también “trabajador” o “trabajadora” cuando expresamente la LFT se refiera a una disposición que aplica sólo para los hombres o para las mujeres y establece que en todo el articulado de la LFT, cuando se refiera a “persona trabajadora” se entenderá que incluye tanto a mujeres como a hombres. Por su parte en el artículo 10 se sugiere cambiar el término “patrón” por el de “persona empleadora”.

La justificación para esta trascendental propuesta, ya fue expuesta con antelación, no obstante sólo habría que insistir en la necesidad de hacer visibles también a las mujeres desde la propia LFT, garantizando con ello, el principio de igualdad formal establecido en el artículo 4 de la Constitución Mexicana, que debe manifestarse, al menos, haciendo visibles a las mujeres

desde las normas, eliminando el lenguaje sexista e incorporando uno incluyente.

En este sentido, la propuesta es consistente con lo establecido en el Manual para la redacción de instrumentos de la OIT: guía rápida de la Oficina Internacional del Trabajo, que señala que:³¹

“... en las normas internacionales del trabajo, es fundamental evitar toda sugerencia de que el texto no se aplica a la vez a los hombres y las mujeres, a menos de que tal sea el caso. Por ello, los redactores de los instrumentos deberían examinar las distintas estrategias que permiten utilizar un lenguaje integrador en términos de género, en el respeto de las normas del español:

En general, se trata de:

- *no dar por sentado que el lector entenderá que un texto redactado exclusivamente con formas masculinas incluye a todos los trabajadores y todos los empleadores, sin distinción de sexo;*
- *evitar el masculino genérico;*
- *evitar, en lo posible, las notas en que se explica que la forma masculina no calificada designa tanto a las mujeres como a los hombres;*
- *utilizar términos neutros (por ejemplo, «cónyuges» en lugar de «marido y mujer»);*
- *evitar el uso de paréntesis, barras oblicuas, guiones o corchetes para introducir las formas femeninas (por ejemplo, se escribirá «el trabajador o la trabajadora», y no «el trabajador/la trabajadora»).*

Cuando el texto se refiera a personas que pueden ser indistintamente hombres o mujeres, habrá que evitar:

- *términos que, si bien parecen referirse a ambos sexos, pueden dar la impresión de que no tienen en cuenta a las mujeres o no lo hacen suficientemente;*
- *el uso de fórmulas que traduzcan un concepto estereotipado de las funciones femeninas y masculinas.*

Se deberían evitar términos como «hombre», «hombres», «hombre de negocios», etc., y emplear más bien términos como «persona», «personas», «ser huma-

no», «gente», «comunidad», «colectivo», «sociedad», «humanidad», «sector empresarial», etc...

Así pues, ésta propuesta recoge las sugerencias de esta guía, por lo que se recomienda utilizar como términos neutros “persona trabajadora” en lugar de “trabajador” y “persona empleadora” o “empleador”, en lugar de “patrón”.

Cuando expresamente la LFT se refiera a una disposición exclusiva para mujeres, se podrá utilizar “trabajadora” en tanto que cuando sea para hombres, se podrá utilizar “trabajador”.

NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 14, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se modifica la fracción I, del artículo 14, para garantizar la igualdad de oportunidades, mediante el establecimiento de medidas especiales de carácter temporal, incluidos las medidas encaminadas a proteger adecuadamente la maternidad y la lactancia, en los términos establecidos por la CEDAW.

Esta propuesta de reforma tiene su fundamento en la obligación que señala el artículo 4 de la CEDAW, de que el Estado mexicano se compromete a adoptar este tipo de medidas de acción afirmativa, para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de la que además la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos³² ha afirmado que: “Al examinar las implicaciones del trato diferenciado que algunas normas pueden dar a sus destinatarios, es importante hacer referencia a lo señalado por este Tribunal, en el sentido que no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. Pueden establecerse distinciones, basadas en desigualdades de hecho, que constituyen un instrumento para la protección de quienes deban ser protegidos”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos también ha expresado que no habrá discriminación, si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente (sin fines arbitrarios o caprichosos), es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia. De igual forma ha señalado la Corte que las medidas de acción afirmativa están en pleno cumplimiento del principio

de no discriminación y de las disposiciones aplicables de la ley de derechos humanos; de hecho, tales medidas bien podrían ser requeridas para lograr la igualdad sustantiva de oportunidades.³³

Dicho esto, es preciso entender que éstas medidas temporales o acciones afirmativas, no son contrarios a la constitucionalidad de una norma, toda vez que buscan acelerar esa desigualdad existente o real entre mujeres y hombres y obedece a una temporalidad, por lo que una vez lograda esa desigualdad fáctica, esas diferenciaciones positivas deberán dejar de existir, por ello, esta propuesta de reforma, garantizaría que dichas medidas especiales planteadas con la finalidad señalada, dentro del cuerpo de la LFT, buscan acelerar la igualdad sustantiva en los centros de trabajo.

DÉCIMO.- Se adiciona al primer párrafo del artículo 17, para tomar en consideración la “igualdad entre mujeres y hombres”, como fuentes supletorias del derecho laboral y se adiciona un segundo párrafo para que en caso de despido injustificado a causa de embarazo, acoso u hostigamiento sexual o laboral, o permiso de paternidad o maternidad, los litigios se resuelvan con perspectiva de género y servirán de base las resoluciones laborales dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de otros países, siempre y cuando sean aplicable al caso.

Esta reforma se sustenta en el numeral 31 del Informe final de la CEDAW, del 52º Periodo de sesiones de 2012, donde el Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo, ya citada en otras ocasiones en esta propuesta de reforma.

Insta también al Estado Parte a que se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras y recomienda que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos.

Respaldan esta iniciativa también, lo establecido en el Convenio número 103 de la OIT de 1952,³⁴ relativo a la protección de la maternidad, que contempla en su artículo 6, la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que es la forma más extendida y naturalizada de violencia contra la mujer en el ámbito laboral en nuestro país.

Así lo revelan los datos estadísticos del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),³⁵ quien a lo largo de 2015, registró un total de 1,777 atenciones a personas que acudieron a esa institución, pidiendo asesoramiento sobre acciones asociadas al despido por embarazo. Estas consultas representan casi el 50% de todas las registradas en el Consejo durante ese año.

En su Informe Discriminación Laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo, el COPRED, concluyó que:

- El despido por embarazo es discriminatorio, contrario a la ley y a estándares internacionales.
- El despido por embarazo viola el derecho al trabajo, pero en virtud de la interdependencia de derechos, también el derecho a la salud, la seguridad social y, por supuesto, a la igualdad.
- Sí existe responsabilidad de particulares, entre ellas las empresas, por actos discriminatorios.
- La necesidad de avanzar en una cultura laboral a favor del fuero de maternidad, entendido como una protección especial de las trabajadoras con el fin de generar mayor estabilidad laboral.

En este sentido, el artículo 8.1 de la Declaración de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras,³⁶ señala que:

“No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encinta estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos”.

Si bien es cierto que dicho Convenio no está ratificado por nuestro país, y por tanto su observancia no es obligatoria, también es cierto que el despido por razones de embarazo es una práctica contraria al objetivo y fin de dicho Convenio así como a nuestra Constitución Mexicana, debido a que prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en el sexo o en cuestiones relativas a la salud, entre ellas el embarazo.

Respaldan también esta propuesta de reforma, la prohibición de la discriminación en materia del trabajo, especialmente ante cuestiones derivadas del embarazo y lactancia, que México se ha comprometido cumplir con la entrada en vigor en nuestro país, desde 1980, de la CEDAW.³⁷

DÉCIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 22, para establecer que los tribunales laborales de primera instancia competentes, atendiendo las circunstancias y observado lo dispuesto en el artículo 22 Bis de la LFT, resolverán lo que primordialmente favorezca al menor trabajador.

Esta disposición tiene como propósito garantizar, desde los tribunales laborales, la protección efectiva de los derechos de las personas menores en las relaciones de trabajo, en observancia a lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de los Niños, que en su artículo segundo señala la obligación de los Estados Partes, de respetar los derechos enunciados en dicha Convención y asegurar su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.³⁸

De igual forma, con esta reforma se contribuye a la observancia en el ámbito laboral, de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes³⁹ de manera particular en dos aspectos centrales:

Reconocer a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; en los términos que establece el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

Garantizar el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte.

DÉCIMO SEGUNDO.- Se reforma el quinto párrafo del artículo 23 para sustituir “menores” por “personas menores” e incorporar la obligación de respetar y proteger los derechos humanos, entre ellos “realizar un pago mínimo a su labor” y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que concluyan la educación “media básica y media superior”.

También se adiciona un último párrafo al artículo 23 para garantizar que quienes se desempeñen como inspectores de trabajo verifiquen la relación directa e indirecta de las personas que se encuentren laborando en actividad productiva de autoconsumo familiar, por lo que entrevistará a las niñas y niños que no sean familiares en línea recta, para verificar sus condiciones personales y de esta forma prevenir la violencia económica y/o patrimonial hacia ellas y garantizar sus derechos.

Esta reforma también tiene como propósito prevenir la explotación infantil, incluso en la familia y garantizar que por su trabajo las personas menores trabajadoras reciban un pago. Lo anterior en razón de la vulnerabilidad a la que se refiere el artículo 9 de la Convención de Belém do Pará y del artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, que señala:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Esa facultad otorgada a la o el Inspector del Trabajo, emana de esa obligación internacional del Estado mexicano por ser parte de esta Convención, dirigida a proteger los derechos de las niñas y los niños.

Es una facultad que no contraviene el principio de legalidad, sino más bien refuerza el cumplimiento de una obligación internacional a favor de las personas menores trabajadoras, por lo que esta inspección debe hacerse bajo el *principio pro persona*, a fin de que se garantice que no se violen sus derechos, ya que bajo la figura de autoconsumo familiar, se pueden actualizar incluso casos de explotación laboral, trata de personas. A través de la verificación también se puede constatar que recibe educación obligatoria en los términos establecidos por nuestra constitución.

Según la UNICEF⁴⁰ en México, 3.6 millones de niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años de edad están trabajando de acuerdo al Módulo sobre Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2007). Lo anterior equivale al 12,5% de la población infantil de este mismo rango de edad. De ellos, 1.1 millones son menores de 14 años; es decir, no han cumplido con la edad mínima para trabajar marcada por la Ley Federal del Trabajo.

El Convenio núm. 182 de la OIT⁴¹ sobre las peores formas de trabajo infantil, reconoce que proteger a las niñas y a los niños requiere de respuestas integradas que incluyen empleos y trabajo decente para sus padres y medidas de protección social que les ayuden a mantener a las niñas y a los niños en la escuela, esta propuesta tiene como propósito proteger a las personas menores trabajadoras de cualquier forma de discriminación y violencia a causa del trabajo que realizan, con esta propuesta de reforma se contribuye a ese propósito.

DÉCIMO TERCERO.- Se adicionan las fracciones X y XI del artículo 25, para establecer diversas medidas en la fuente de trabajo contra la discriminación y violencia hacia las mujeres trabajadoras.

Estas medidas les darán mayor certeza jurídica a todas las personas trabajadoras, principalmente a las mujeres, de que laboran en condiciones de seguridad y respeto a sus derechos humanos, a la vez que el empleador y la propia fuente de trabajo, reafirman su compromiso de cero tolerancia de la discriminación y violencia, mediante la colocación de una leyenda alusiva a este tema.

Además, de la medida de la leyenda, las especiales o acciones afirmativas que la fuente de trabajo tenga instauradas, deberán formar parte de su compromiso a favor del respeto de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras.

También, con esta reforma se establece la necesidad de que en las condiciones de trabajo se contemple el derecho de las mujeres trabajadoras a la lactancia natural, después de su reincorporación al trabajo y el derecho de los hombres trabajadores a ejercer un derecho similar, mediante biberones con leche materna, o de fórmula, en caso de no ser posible la primera.

En ambos casos podrán ejercer ese derecho hasta los dos años de vida del infante, en un lugar limpio y decoroso. En las mismas condiciones de trabajo, se señalarán las guarderías a las que tienen derecho las personas trabajadoras, en caso que se hayan destinado, así como los mecanismos de capacitación, adiestramiento, formación y becas, a que haya lugar y los servicios médicos establecidos para ellas y sus familias.

Con esta disposición, se busca garantizar el derecho de todas las personas trabajadoras, por un lado a la información, y por el otro, darles certeza jurídica de las condiciones del trabajo que le rigen, pero también le permitirá conocer el compromiso de la persona empleadora y de la fuente de trabajo, con el respeto irrestricto de los derechos humanos y con la igualdad entre mujeres y hombres.

Con ello, se pretende generar una dinámica que produzca en la persona trabajadora un mayor compromiso con el cumplimiento de estas acciones, asumiéndolas como propias y como una forma de prevención de la discriminación y violencia contra las mujeres en nuestra sociedad, empezando en el ámbito del trabajo.

Con esta medida se cumplen diversas recomendaciones del Comité de CEDAW y de diversos convenios internacionales y recomendaciones que en materia de trabajo ha establecido la OIT, de la cual nuestro país forma parte, por lo que está comprometido a su observancia, con independencia de que haya o no ratificado algunos de los instrumentos internacionales de la OIT.

DÉCIMO CUARTO.- Se adiciona el artículo 25 bis, para garantizar el derecho a la no discriminación en el trabajo, mediante el establecimiento de la prohibición expresa a la persona empleadora, de solicitar como requisito para la contratación, permanencia o promoción en el trabajo, una edad determinada, a menos que se sospeche la minoría de edad permitida por la ley, un sexo determinado, la buena presentación, determinados atributos físicos o relativos a la belleza de la mujer, fotografía en el currículum vitae, certificado de no embarazo y constancia de no antecedentes penales.

Con esta medida se busca garantizar el derecho a la no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, a la vez que se cumple con un compromiso internacional, establecido en el inciso b, del artículo 11 de la CEDAW, en el que insta a los Estados parte a

prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. Debido al incumplimiento de esta obligación, el Comité de CEDAW, en su numeral 31 del informe final de 2012, instó del Estado mexicano a su cumplimiento.⁴²

Cuando se contrata a las mujeres para un trabajo, es frecuente que los roles y estereotipos de género jueguen un papel determinante en este proceso, lo que puede constituir una forma abierta o velada de discriminación y violencia, no obstante éstos pasan desapercibidos dada la naturalización de su práctica.

Por ejemplo, es frecuente encontrar en los medios impresos de comunicación anuncios con ofertas de trabajo con un alto contenido sexista en sus requisitos, en los que se llega a pedir, no solo una edad determinada, sino también ciertos atributos físicos, así como “actitudes”, pero no les piden demostrar sus aptitudes o capacidades para el empleo, lo cual es discriminatorio, en la medida en que esos requisitos denotan una distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, tal y como lo establece en su artículo primero la CEDAW.⁴³

Estos esquemas de contratación son discriminatorios e incompatibles con el artículo primero constitucional que prohíbe toda forma de discriminación, entre ellas la edad o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, así como del artículo primero y 11 de la CEDAW.

DÉCIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 28, para sustituir el término “trabajador” por “persona trabajadora” y el de “patrón” por “persona empleadora” para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente, por los argumentos referidos con anterioridad.

Se reforma la fracción III del artículo 28, para establecer que el contrato de trabajo será sometido a la aprobación de los tribunales federales de proceso especializado en materia de trabajo competente. A la fracción IV se incorpora lenguaje incluyente y en la fracción V,

se sustituye “patrón” por empleador, y se cambia “Junta” por “Tribunal Federal”, esta propuesta de reforma se hace en atención/ de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁴⁴

En el mismo sentido se reforma el artículo 33, en el que se cambia “Junta de Conciliación y Arbitraje, por “Centros de Conciliación o tribunales laborales que conozcan del asunto” en atención a la reforma constitucional antes citada.

DÉCIMO SEXTO.- Se reforma el párrafo primero del artículo 42, para sustituir el concepto “trabajador” por “persona trabajadora” y “patrón” por “persona empleadora” para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente, por las causas expuestas con anterioridad en el presente proyecto.

Se deroga la fracción I, que establecía como causal de suspensión laboral de la persona trabajadora, la enfermedad contagiosa, por ser discriminatoria e incompatible con el artículo primero de la CEDAW, el artículo primero Constitucional y el artículo primero de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,⁴⁵ que prohíben cualquier forma de discriminación, entre ellas, las basadas en cuestiones de salud.

De igual forma, se adiciona a la fracción VII del artículo 42, para establecer que la falta de documentos relativos a pruebas o test de embarazo o la carta de no antecedentes penales, no debe ser causa de rescisión temporal del trabajo.

Con esta propuesta de reforma, se busca instaurar en el derecho laboral, la no discriminación, no sólo en razón del sexo, sino también con motivo de las pruebas de embarazo o antecedentes penales, cuyas prácticas están prohibidas en la fracción III del artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Solicitar pruebas de embarazo y/o carta de no antecedentes penales, son prácticas discriminatorias que afectan el derecho al trabajo digno. Con esta propuesta de reforma, se busca erradicar esta nociva práctica.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 43, en alcance de la reforma al artículo 42 propuesto, al derogar la fracción I del mismo, la fracción I del artículo 43 también sufre cambios. A la fracción IV, se le cambia “trabajador” por “persona trabajadora”, siguiendo la regla de eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

En la misma fracción IV se reafirma la prohibición de solicitar documentos relativos al embarazo para acceder al empleo, los cuales se tendrán por no solicitados y quienes lo soliciten incurrirán en responsabilidad, debiendo restituir en el puesto y empleo prometido a la mujer concursante.

Con esta propuesta se cumple con las recomendaciones de las expertas del Comité CEDAW, que en su informe final de 2012, en el punto 30, señalan su preocupación sobre la situación de los derechos laborales de la mujer en las industrias maquiladoras, en particular la falta de acceso a la seguridad social y la persistencia de prácticas discriminatorias como las pruebas de embarazo.⁴⁶

En el mismo sentido, en el punto 31 de dicho informe, el Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo, a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Además, recomienda al Estado Parte que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos.⁴⁷

Esta propuesta de reforma, tiene como propósito atender esta recomendación formulada a nuestro país desde 2012.

DÉCIMO SEPTIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 47, para sustituir “patrón” por “persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se agrega a la fracción XIV Bis, del artículo 47, la precisión de que siempre y cuando dichos documentos no sean relativos a la constancia de no antecedentes penales o al certificado de no embarazo, para reiterar el compromiso del Estado Mexicano con la no discriminación por razones de sexo o de cualquier otra circunstancia que produzca algún menoscabo a los derechos de la persona trabajadora, por los argumentos expuestos en el presente proyecto, en términos de no discriminación e igualdad de oportunidades.

A los tres últimos párrafos del artículo 47, se sustituye “trabajador” por “persona trabajadora”, “patrón” por “persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos; así mismo, en el ante penúltimo párrafo de este artículo se sustituye “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “Juzgado Laboral” competente, y en el último párrafo “Junta” por “autoridad laboral”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁴⁸

DÉCIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 48, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial de primera instancia en materia laboral”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁴⁹

DÉCIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 49, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora”, con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se deroga la fracción IV de este artículo, para que esté acorde con esta iniciativa, relativo al servicio doméstico, porque se propone una regulación especial en el apartado de derecho con perspectiva de género, donde tampoco se permite la reinstalación, pero sí se otorgan derecho a la indemnización.

VIGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 51, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora”, con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se elimina el acoso sexual de la segunda fracción de este artículo, para armonizar la figura propuesta en el artículo 3 bis de la LFT y diferenciar teóricamente este tipo de violencia, de manera particular la relación que tiene el uso de poder en el hostigamiento sexual, por lo que se propone adicionar las fracciones XI y XII como causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora cuando él o la empleadora incurra, tolere o permita estas prácticas.

De igual forma se agrega como causal, el despido mientras la persona trabajadora esté gozando de un permiso de maternidad, paternidad o lactancia, o con motivo de la solicitud de los mismos, dando lugar a probar legítimamente el despido injustificado en esos casos.

Con estas reformas se busca garantizar una protección más efectiva de las personas trabajadoras, de manera particular a las mujeres, quienes por razones de género, son quienes con mayor frecuencia sufren de acoso u hostigamiento sexual o laboral, o de enfrentar con motivo de la maternidad, discriminación y violencia, que son precisamente sobre estos temas las dos nuevas causales que se incorporan.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 57, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “en juicio laboral, ante los tribunales competentes de primera instancia”, además se reforma el segundo párrafo para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora”, con esta propuesta de reforma se elimina el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente a la LFT, por los argumentos ya expuestos y se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁵⁰

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 75, para sustituir “trabajador” por

“persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. En la misma fracción se sustituye la instancia “Junta de Conciliación Permanente” por “podrán determinar de común acuerdo ante el Centro de Conciliación” en caso de que no lleguen a un acuerdo “se resolverá en el juicio correspondiente”, esta modificación obedece al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁵¹

VIGÉSIMO TERCERO.- Se modifica el primer párrafo del artículo 112, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y el segundo párrafo para sustituir “patrón” por “las personas empleadoras” con ello se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente a la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona a dicho artículo un último párrafo con una medida innovadora, que permitirá sancionar con multa, a las personas empleadoras que se nieguen a recibir la notificación de embargo de pensión alimenticia o, pese a existir dicha notificación, se nieguen o dilaten en llevar a cabo el embargo en más de una quincena.

Por ese sólo hecho, a la persona responsable de esta práctica, se le tendrá por contraviniendo a las normas de trabajo cometidas por los empleadores y será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades laborales competentes, en relación con el carácter intencional, gravedad y daños que hubiera ocasionado su omisión, en los términos establecidos en el artículo 992 de esta Ley, esto con independencia de la responsabilidad que les pudiera resultar en materia civil y penal.

Con esta propuesta se busca garantizar el cumplimiento de la obligación alimentaria a favor de las y los menores que a ella tengan derecho y acabar con una arraigada práctica del deudor alimentario de hacer todo lo posible por evadir esta obligación, contando muchas de las veces, con la complicidad de la persona responsable en los centros de trabajo de hacer efectivos los descuentos.

Al establecer una multa a quien omita cumplir con su deber de hacer efectivo el embargo o aplique tácticas

dilatorias para su cumplimiento, se contribuirá a la justicia social, al respeto de los derechos de las niñas y niños y de las propias mujeres, pues incumplimiento de la pensión alimenticia, no sólo afecta a los menores que tienen derecho a recibirla, sino también a las propias mujeres, quienes deben hacerse cargo de la manutención de sus hijas e hijos frente al incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador obligado.

VIGÉSIMO CUARTO.- Se propone adicionar la fracción VII al artículo 126, para establecer como excepción de reparto de utilidades, el trabajo del hogar, toda vez que éste no genera utilidades o ganancias.

VIGÉSIMO QUINTO.- Se modifica el nombre del Título Cuarto para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y “patrón” por “personas empleadoras”; además, se modifica el nombre Capítulo I, así como el primer párrafo del artículo 132, para sustituir “patrón” por “personas empleadoras”, y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

De igual forma, se modifica la fracción V de este artículo, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. Se adiciona a esta fracción, una obligación a cargo de la persona empleadora de disponer, cuando se trate de trabajadoras embarazadas, de asientos cómodos y tener reposa pies.

Esta propuesta se justifica, no sólo por la necesidad de que el centro de trabajo considere que, incluso en los muebles para el trabajo, deben tener presente la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta las necesidades diferenciadas que tienen las mujeres frente a los hombres, sino también la de promover el reconocimiento social de la maternidad y que esta se desarrolle bajo esquemas de seguridad y protección.

Se reforma la fracción XI del artículo 132, para sustituir “trabajador” por “personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. Además, a esta fracción se le agrega un dispositivo de participación paritaria de mujeres y hombres, cuando se pone en conocimiento de los sindicatos los puestos de nueva creación.

Se deroga la fracción XII de dicho artículo, pues el sostenimiento e implantación de las escuelas corresponde únicamente al Estado, como una obligación constitucional.

Se adiciona a la fracción XVI de este artículo la obligatoriedad de aplicar las normas vigentes de igualdad y no discriminación, al igual que se hace actualmente con otras normas relativas a la seguridad, salud y medio ambiente. La misma incorporación se hace en la fracción XVIII, para que se considere también las normas oficiales mexicanas en materia de “igualdad”.

Se reforma la fracción XVI Bis de este artículo, para que en todos los centros de trabajo, sea una obligación contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con algún tipo de discapacidad.

Esta propuesta es relevante, si tenemos en cuenta que el desempleo es el principal obstáculo que enfrentan las personas con discapacidad en México, y lo que no les permite ser autosuficientes.

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis, 2010), sólo el 19.1% de las personas con discapacidad considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas, y de cada 100 personas con discapacidad, 95 viven y dependen de su familia,⁵² por lo que es fundamental garantizar que todos los centros de trabajo dispongan de instalaciones adecuadas para que esta población pueda desempeñar adecuadamente su trabajo, en condiciones de igualdad y sin discriminación, que les permita alcanzar su autonomía e independencia.

Se reforma la fracción XX de este artículo, para agregar la obligación de reservar un espacio del terreno para la construcción de “guarderías y centros de cuidado para madres y padres que acudan a laborar o bien a capacitarse o adiestrarse”, esto a fin de garantizar desde la propia LFT, su construcción y se vaya permeando en la sociedad, que cuando se disponen de estos espacios, las tareas del cuidado pueden ser compatibles, con el trabajo, además de que dicha tarea no sólo corresponde a las mujeres, sino que también pueden ser asumidas por los hombres trabajadores.

Se reforma la fracción XXV de este artículo, para establecer que el fomento del deporte debe ser “no se-

xista” y se agregan las “trabajadoras” como beneficiarias de este derecho, al igual que los trabajadores; con esta medida se incorpora el lenguaje incluyente en esta fracción, por los argumentos ya expuestos. Además, se agrega que “se buscará incentivar la integración de equipos mixtos de mujeres u hombres de cualquier deporte”, como una medida que facilite la incorporación de las mujeres, en condiciones de igualdad, al deporte.

Se adiciona a la fracción XXVII del mismo artículo, para que a las mujeres embarazadas se les proporcione la protección de las leyes y los instrumentos intencionales de derechos humanos de las mujeres, entre los que se encuentran la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

Esta iniciativa recoge diversas propuestas de reforma al artículo 132 de la LFT, que formuló el 8 de diciembre de 2015 el Senador Héctor Yunes Landa, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.⁵³

Se reforma la fracción XXVI Bis, para incorporar el permiso de paternidad, con goce de sueldo, en los términos establecidos por esta ley, para madres y padres, y se agrega que puede ser por el nacimiento de sus “hijas e hijos”, con lo cual se incorpora un lenguaje incluyente.

Se adiciona la fracción XXVII Ter para que en caso de fallecimiento de la madre trabajadora durante el permiso de maternidad, se le pueda conceder al padre trabajador, un permiso de paternidad con goce de sueldo, por el tiempo restante al término del permiso otorgado a la madre.

Esta propuesta tiene como propósito garantizar a la hija o hijo recién nacido el derecho a continuar recibiendo los cuidados, preferentemente a cargo de su padre, en caso de fallecimiento de la madre, a consecuencia del parto o puerperio.

Como bien lo señala la Organización Mundial de la Salud, la mortalidad materna es inaceptablemente alta. Cada día mueren en todo el mundo unas 830 mujeres por complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto. En 2015 se estimaron unas 303 000 muertes de mujeres durante el embarazo y el parto o después de ellos. Prácticamente todas estas muertes se producen en países de ingresos bajos y la mayoría de ellas podrían haberse evitado.⁵⁴ Lamentablemente, nuestro

país no escapa a esta dura realidad, ya que presenta una alta tasa de estas muertes, de 38 por cada 100 mil.

Con esta reforma, también se contribuye al cambio de las masculinidades tradicionales, que se han caracterizado por no hacerse cargo de la tareas del cuidado, al establecer la LFT la posibilidad de que en caso de fallecimiento de la madre, el padre trabajador pueda hacerse cargo del cuidado de la persona recién nacida, durante el tiempo restante que se le había concedido a la madre, con una medida de esta naturaleza, no habría pretexto de los padres para asumir con esta responsabilidad.

VIGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 133 para sustituir “patrón” por “persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se adiciona a dicha fracción el “sexo” como una categoría sobre la cual se prohíbe también la discriminación por parte de los empleadores, cuando se nieguen a aceptar personas trabajadoras, como podría ser el hecho de ser mujer.

Se modifica también la fracción XII para prohibir a los empleadores realizar actos de hostigamiento “laboral” y sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; así como la fracción XIV, se prohíbe solicitar pruebas de sangre u orina donde se pueda deducir el embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y solicitar la carta de no antecedentes penales por atentar contra la discriminación directa.

Por último, se adiciona la fracción XVI, para prohibir, acorde al espíritu de esta reforma, solicitar datos de carácter personal en el proceso de selección que sean innecesarios para el trabajo o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminación para el acceso al empleo por motivos de sexo o género.

Con estas medidas, los centros de trabajo tendrían mejores condiciones normativas, no sólo para prohibir, sino también sancionar cualquier práctica discriminatoria, lo que redundaría en el cumplimiento de una obligación internacional del Estado mexicano, de garantizar en todos los ámbitos, el derecho a la no discriminación establecido en instrumentos nacionales e

internacionales de derechos humanos, como la CE-DAW y la Convención Belém do Pará.

VIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el capítulo II y el primer párrafo del artículo 134, para para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se agrega a la fracción II de dicho artículo, la obligatoriedad de las personas trabajadoras de cumplir las disposiciones de la norma de igualdad, en los mismos términos en que actualmente se les obliga para las normas relativas a la seguridad, salud y medio ambiente.

De igual forma, se plantea modificar la fracción VII, para establecer como una obligación específica de las personas trabajadoras, observar un “trato digno” hacia sus compañeras y compañeros de trabajo, así como hacia sus empleadores, en lugar del anterior concepto de “buenas costumbres”, por ser éste término subjetivo.

El concepto “trato digno”, implica necesariamente la consideración y el respeto a los derechos humanos de las personas, en tanto que, incluso, bajo la categoría “buenas costumbres” se pueden incluso justificar actos de discriminación y violencia contra las mujeres, como puede ser el caso del acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo, que goza de una amplia aceptación social, e incluso para algunas personas es visto como normal. Con esta propuesta de reforma se busca eliminar de la LFT conceptos subjetivos que impiden garantizar a las mujeres, fuentes de trabajo libres de cualquier forma de discriminación y violencia motivada por razones de género.

También se adiciona a la fracción X, un dispositivo para que las mujeres no sean sometidas a ninguna prueba que puedan determinar su embarazo. Con esta disposición se busca poner fin a la práctica de solicitar estas pruebas a las mujeres trabajadoras, argumentando los empleadores, como una obligación derivada de la propia LFT, que si bien establece en esta fracción someterse a los reconocimientos médicos, éstos nunca deben tener como propósito conocer su situación de embarazo.

VIGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 135 para sustituir “trabajador” por “perso-

na trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se reforma también la fracción XI de dicho artículo, para incorporar el hostigamiento como una práctica prohibida en el centro de trabajo, así como incurrir en omisiones que violen los derechos humanos de sus compañeras o compañeros de trabajo. Esta modificación tiene como propósito homologar el texto de la LFT con las definiciones de acoso sexual, hostigamiento sexual y hostigamiento laboral que plantea esta iniciativa y con la finalidad de proteger en la medida de lo posible, la violación a los derechos humanos de las personas trabajadoras con estas arraigadas prácticas.

VIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el Capítulo III, para para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona a este artículo la obligación de los empleadores de aportar el dos por ciento sobre los salarios de las y los trabajadores del hogar, para las habitaciones señaladas.

Con esta reforma, el Estado mexicano, atiende una recomendación que le formuló el Comité de la CEDAW en su informe final de 2012, en su numeral 29, inciso d), en la que reitera su recomendación anterior de que el Estado Parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años, por lo que insta al Estado parte a que revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras.⁵⁵

Con esta propuesta se busca que las personas trabajadoras del hogar puedan acceder en pie de igualdad, con el resto de las personas trabajadoras, al derecho de cotizar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), para adquirir una vivienda.

Para no generar cargas económicas negativas a quienes las contratan, se propone un 2% a diferencia del 5% del resto de los patrones. Con esta medida no sólo se garantiza a las personas trabajadoras del hogar el acceso a este derecho, sino también se beneficia a quienes las contratan, que su inmensa mayoría son las propias mujeres para poderse incorporar al mercado de trabajo remunerado.

Según datos del INEGI, el trabajo doméstico remunerado es realizado primordialmente por mujeres; 95 de cada 100 empleados en esta actividad son mujeres.⁵⁶ Para el 2016, el propio INEGI estima que había 2.4 millones de trabajadoras del hogar, por lo que esta reforma tendría un fuerte impacto en esta población, al garantizar su derecho a la vivienda y con ello reducir las condiciones de vulnerabilidad y discriminación que ya enfrentan por la falta de reconocimiento a sus derechos.

VIGÉSIMO SEPTIMO.- Se deroga el artículo 146, pues con esta propuesta de reforma se busca garantizar a las personas trabajadoras del hogar, el respeto absoluto a sus derechos humanos, entre ellos el de la vivienda, por lo que la excepción establecida en dicho numeral, de que los patrones no estaban obligados a pagar las aportaciones, a que hace referencia el artículo 136, ya no tiene razón de ser, pues ahora estarán obligados a aportar un 2%, tal y como se argumentó anteriormente.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Se adiciona al artículo 149, un último párrafo en el que se establece la obligatoriedad del INFONAVIT, de asignar un diez por ciento del total de créditos a madres solas o divorciadas trabajadoras, cuando ellas sean el sostén de su familia, por la doble discriminación a que se enfrentan, es decir, por su condición de ser mujer y por ser madres solas, divorciadas y trabajadoras.

Con esta reforma se busca atender una condición específica de vulnerabilidad a la que se refiere el artículo 9 de la Convención de Belém do Pará, a cargo del Estado, de conformidad con su obligación de combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, a la que se refiere la CEDAW.

VIGÉSIMO NOVENO.- Se modifica el nombre del Capítulo III BIS, y el artículo 153-A, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eli-

minar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona a dicho artículo un último párrafo, para garantizar que durante la capacitación a madres o padres trabajadores solos, es decir, que no cuenten con coadyuvancia materna o paterna, en carreras o especialidades de larga duración durante los fines de semana, se deberá proveer un espacio para el cuidado de las y los hijos durante el horario de clases.

Con esta medida se busca que tanto el padre como la madre trabajadora puedan acceder plenamente a la capacitación, en pie de igualdad, sin que el tema del cuidado de las y los hijos sea un obstáculo para ello. De manera particular, se busca garantizar este derecho a las mujeres trabajadoras, pues generalmente sobre ellas recae la responsabilidad del cuidado y al no contar con un espacio de esta naturaleza, puede implicar una forma de discriminación a sus derechos.

Garantizar el acceso a la capacitación y/o adiestramiento no sólo le permitirá mejores oportunidades de ascenso o empleo, sino también la plena realización en lo personal y laboral.

TRIGÉSIMO.- Se reforma el inciso IV del artículo 153-C, para señalar como objetivo del adiestramiento, el de también generar relaciones laborales que eliminen los roles y estereotipos de género entre mujeres y hombres, para lo cual se deberán incluir temas dirigidos a desalentar la violencia contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades.

Con esta medida se cumplen una obligación del Estado mexicano, establecida en la CEDAW, la Convención Belém do Pará, así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de prevenir la discriminación y violencia contra las mujeres, en todos los ámbitos, entre ellos el laboral.

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma la fracción IV del artículo 153-H, para incorporar en el procedimiento de selección la garantía de no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de acciones afirmativas para las mujeres trabajadoras que tengan bajo su único cuidado, a menores de siete años.

Se adiciona la fracción VI de este artículo, para establecer un programa de capacitación dirigido a las personas responsables del reclutamiento y selección del personal, que les permita aplicar criterios de no discriminación, igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

Con esta reforma se incorporan a este ordenamiento, acciones afirmativas a favor de las mujeres trabajadoras que les garantice ser contratadas bajo procedimientos y por personas que actúen bajo principios de no discriminación ni violencia motivada por razones del sexo o del género.

Además, atiende una preocupación del Comité de la CEDAW, establecida en el numeral 361 del informe final de 2012 dirigido a nuestro país, en el que afirmó que las mujeres asalariadas tenían que enfrentar la doble carga del trabajo y las responsabilidades familiares, y tendían a concentrarse en las profesiones peor remuneradas, así mismo señaló que el Gobierno de México prestaba singular atención a las necesidades de capacitación de las mujeres dentro del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores desempleados de la Secretaría del Trabajo.⁵⁷

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 153-I, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora”, así como el segundo párrafo del mismo artículo para sustituir “los patrones, trabajadores” por “empleadores, personas trabajadoras”, y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Así mismo se adiciona a este artículo que la productividad, entendida como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con la finalidad, entre otras cosas, de incrementar el bienestar de las personas trabajadoras, debe promover el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, esto puede contribuir a garantizar un mejor desarrollo, el cual no puede estar sino vinculado al crecimiento y estabilidad de las mujeres en el empleo.

TRIGÉSIMO TERCERO.- Se adiciona a la fracción IV del artículo 153 J, la obligación de que los progra-

mas gubernamentales de financiamiento tengan dentro de sus fines para elevar la productividad, la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.

Con esta medida se busca hacer coherente esta disposición normativa con el compromiso establecido por el Estado Mexicano en el Plan Nacional de Desarrollo, de que la perspectiva de género fuera un eje transversal.

De igual forma, se cumplen con compromisos adquiridos en el artículo 10 de CEDAW, fracciones b), e) y f), que señalan que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

El acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.

Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.

La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

Ello implica que necesariamente, de la perspectiva de género debe estar presente de forma transversal en toda la LFT, de forma tal que garantice que los programas gubernamentales de financiamiento que en el sector laboral se lleven a cabo, tengan dentro de sus fines para elevar la productividad, la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, teniendo en cuenta para ello, la precisión que señala el artículo 10 de CEDAW, incorporando en todos esos programas de actualización, de formación, capacitación o cualquier otro donde se potencialicen las habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras para mejorar la productividad.

TRIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 153 K, para incorporar al INMUJERES al Comité Nacional de Productividad, esto a fin de que como órgano rector de la política de igualdad entre mujeres y hombres de nuestro país, incida en el logro de la productividad con perspectiva de género. En el mismo párrafo se sustituye “patrón” por las “personas empleadoras” y se incorpora “trabajadoras” para incorporar un lenguaje incluyente y no sexista.

Se reforma la fracción I del artículo 153 K, para incorporar que, para la realización del diagnóstico nacional e internacional de lo que se requiere para elevar la productividad, se tenga en cuenta las implicaciones macroeconómicas de la división de mercado laboral con perspectiva de género. Esta modificación es relevante pues a fin de lograr la productividad deben considerarse factores de género, debido al número que representa esta población.

En este sentido, el Fondo Monetario Internacional ha señalado que las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial, pero su contribución a la actividad económica medida al crecimiento y al bienestar, está muy por debajo de su potencial, lo cual tiene serias consecuencias macroeconómicas.⁵⁸

A pesar de los significativos progresos logrados en las últimas décadas, en todo el mundo, los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en la fuerza laboral, se ha mantenido por debajo de la participación masculina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados, y, cuando tienen un empleo remunerado, están sobre representadas en el sector informal y entre la población pobre.⁵⁹

Pero no solo eso, también enfrentan diferencias salariales frente a los hombres, que en algunos casos llegan a percibir 30% menos que los hombres⁶⁰

En muchos países, las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral restringen las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja.

Con esta propuesta reforma, se busca contribuir, a través el Comité Nacional de Productividad, se impulsen

medidas que contribuyan a lograr una plena productividad con perspectiva de género y pleno respecto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

TRIGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 153-L, para sustituir el “Titular”, por “Persona Titular del Poder Ejecutivo”, e incorporar un lenguaje incluyente a este ordenamiento.

De igual forma se establece que se procurará la participación paritaria de mujeres y hombres en la Comisión Nacional de Productividad, a fin de garantizar que las decisiones que esta tome, tengan en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres.

Con esta medida se fortalece en las diversas instancias que prevé la LFT, una organización y funcionamiento con perspectiva de género, que permita avanzar en la promoción y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Con esta propuesta de reforma se busca garantizar la participación paritaria de las mujeres en la conformación de la Comisión Nacional de Productividad y con ello incidir en sus determinaciones. Con ello, se cumple con el artículo 7 de CEDAW, que en su inciso b), señala que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

“Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”.

TRIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 153-M, para sustituir la expresión “patronal”, por “personas empleadoras”, e incorporar un lenguaje incluyente a este ordenamiento.

Se establece además que en los contratos colectivos debe incluirse cláusulas relativas a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores.

Con esta propuesta de reforma se busca incorporar a la LFT los más altos estándares en materia de igualdad derechos entre mujeres y hombres y no discrimina-

ción, colocándola al nivel de legislaciones europeas, como el caso del Estatuto de los trabajadores en España, que en el párrafo 6 del artículo 90, asume como objetivo, el reforzamiento del sistema de tutela antidiscriminatoria preventiva, en virtud de la cual se insiste de forma expresa en la obligación de las autoridades públicas encargadas del depósito y registro de los convenios colectivos de velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos y en la impugnación de aquellos que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.⁶¹

TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 154, para sustituir “patrón” por “persona empleadora” y “trabajadores mexicanos” por “personas trabajadoras mexicanas”, con ello eliminar el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

De igual forma se establece en dicho artículo que las personas extranjeras siempre que sean conyugues o concubinos con personas mexicanas, adquirirán los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso establecidos en dicho ordenamiento para las personas mexicanas, frente a los extranjeros, para garantizar al menos- mientras se naturalizan como mexicanos, de acuerdo al proceso largo que se sigue por parte de la Secretaria de Relaciones Exteriores y Migración- igualdad de derechos frente a sus esposos o esposas y por ende puedan equipar sus derechos y no sean discriminadas por razón de matrimonio.

También se adiciona este artículo para dar preferencia en el empleo a las madres solas, que no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo la manutención de una familia.

Con esta acción afirmativa en favor de esta población, se eliminan de jure y de facto las discriminaciones que pueden implicar un obstáculo para las mujeres para el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos, tal y como lo señala la feminista Alda Facio:

“que de una lectura de todos los artículos de la CEDAW, nos permite comprender que la misma, al pretender eliminar la discriminación de facto y de jure que pueda sufrir cualquier mujer en cualquier esfera, obliga al Estado que ha ratificado la CEDAW a eliminar las discriminaciones que sufrimos las mujeres que pertenecemos a grupos discriminados por razones de

*raza, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, estado migratorio, etc. Es decir, la CEDAW pretende eliminar todas las discriminaciones para lograr no sólo la igualdad de jure, sino la igualdad de facto o igualdad real entre hombres y mujeres **pero también entre mujeres**. El objetivo es la transformación social, el cambio social que va más allá del cambio legislativo, aunque lo incluye”.*⁶²

Por último, se adiciona que cuando se trate de empresas donde predominen los hombres empleados en más de un 70%, se permitirá la preferencia al contratar a mujeres sobre los hombres, hasta alcanzar un grupo en la medida de lo posible igualitario.

TRIGÉSIMO OCTAVO.- Se modifica el artículo 159, para para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

En el mismo artículo se establece que cuando exista una desproporción del número de mujeres trabajadoras u hombres trabajadores, la fuente de trabajo impulsará al sexo minoritario, a fin de alcanzar, en la medida de lo posible una representación paritaria.

Con esta medida de acción afirmativa, se busca garantizar al sexo minoritario, una mayor presencia y garantizar así, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Con esta medida se atiende lo dispuesto en el artículo 11 de CEDAW, que en su inciso b), señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

“El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo”.

Lo que implica que desde la LFT se pueden establecer positivamente la igualdad de oportunidades para el sexo minoritario en una fuente de trabajo, incluso desde el establecimiento de criterios de selección incluyentes, que permitan, en la medida de lo posible, contar en el futuro con un número paritario de hombres y muje-

res y a su vez igualar la adquisición de conocimientos entre ellos para que exista un desarrollo óptimo de sus potenciales.

Con esta medida se cumple con lo establecido en el inciso e) del artículo 10 de CEDAW, que señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

*“Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, **con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer**”.*

TRIGÉSIMO NOVENO.- Se adiciona el Título Quinto denominado “Disposiciones laborales con perspectiva de género”, en el que se concentran los derechos de las mujeres reconocidos en la LFT, creando un amplio catálogo de derechos que protegen a las mujeres trabajadoras en situaciones, que van más allá de la protección a la maternidad, como tradicionalmente lo establecía esta norma.

Este título es la parte medular de esta reforma, al incorporar la perspectiva de género como un elemento transversal de la LFT.

Con esta propuesta, no sólo se alinea la LFT con el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018, que por primera vez estableció la perspectiva de género, como eje transversal del ser y quehacer del Estado mexicano,⁶³ sino también con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018, que establece como fundamental impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para que México alcance su máximo potencial, para ello, la contribución de las mujeres en todos los ámbitos, sin discriminación y bajo el eje rector de la igualdad sustantiva, es indispensable.⁶⁴

Una LTF que tenga como eje transversal la perspectiva de género, como lo señala la feminista mexicana, Marcela Lagarde y de los Ríos:

“Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen.”⁶⁵

Con esta propuesta de reforma se atienden las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW que señala:

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Con ese propósito, en este título se establecen diversas disposiciones jurídicas que colocan en un lugar preponderante a los hombres trabajadores en el logro de la igualdad sustantiva, por ejemplo, con el establecimiento de derechos y obligaciones en las tareas del

cuidado y atención de los recién nacidos, que vinculan no sólo a la madres, sino también al padre trabajador, esto atendiendo la obligación del Estado mexicano establecida en el inciso c del artículo 11 de la CEDAW.

A fin de tener claridad, qué se entenderá por “perspectiva de género” se reforma el artículo 164 para hacer una remisión a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que la define, con ello, el concepto establecido en la LFT sería uniforme con dicho ordenamiento.

CUADRAGÉSIMO.- Se reforma el artículo 164 A, para señalar que las mujeres trabajadoras tendrán los mismos derechos y oportunidades que los hombres trabajadores, pero se puntualiza que es legítimo un trato diferenciado a favor de éstas, en aquellos casos en los que se busque superar la situación de discriminación y desigualdad estructural en la que se encuentran.

Para ONU Mujeres, la igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres.⁶⁶

Esta propuesta de reforma, tiene como propósito atender, desde el ámbito laboral, las causas estructurales que han perpetuado la discriminación y violencia contra las mujeres, sobre todo cuando se presenta la intersección de una o más de estas condicionantes: la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 165, para establecer disposiciones laborales con perspectiva de género que permitan garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras durante la maternidad, paternidad, lactancia natural y artificial y trabajo en el hogar.

Esto en cumplimiento a las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW antes citado.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 166, para establecer la prevención del riesgo de la mujer o la hija o hijo, durante el estado de gestación o lactancia, sin que se vea afectado su salario, prestaciones o derecho, por lo que no se podrá utilizar su traba-

jo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno o industrial, en establecimientos comerciales, o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Esto también en cumplimiento a las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW antes citado.

CUADRAGÉSIMO TERCERO.- Se propone adicionar el artículo 166 Bis, para que en caso de que la mujer trabajadora haya sido víctima de delitos tales como la violación, la violencia familiar o aborto, tenga derecho a solicitar un permiso con goce de sueldo entre dos y cuatro semanas para su recuperación física y psicológica y realizar los trámites legales que requiera.

Para el caso de los dos primeros delitos deberá acompañar a su solicitud la denuncia penal ante la autoridad competente, y en caso de aborto, el informe médico respectivo suscrito bajo protesta de decir verdad.

Con estas medidas se busca garantizar el acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencia sexual, y superar los obstáculos y nudos que enfrentan muchas veces desde la etapa de la denuncia. Las víctimas de violencia sexual siguen enfrentando condiciones inadecuadas para interponer debidamente sus denuncias ante las autoridades pertinentes.⁶⁷ Una disposición jurídica de esta naturaleza, les permitiría a las mujeres trabajadoras realizar los trámites jurídicos o médicos, sin el temor o riesgos de verse afectada en su estabilidad laboral y se cumple con las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW, que ya fue citado anteriormente.

CUADRAGÉSIMO CUARTO.- Se adiciona el artículo 168 Ter, para conceder a la persona trabajadora que tenga bajo su cuidado directo algún menor de doce años, con discapacidad física o sensorial, la reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos una hora.

De igual forma, se establece el mismo derecho para quien acredite encargarse del cuidado directo de algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Con este artículo se cumple plenamente con las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW, que ya fue citado anteriormente.

CUADRAGÉSIMO QUINTO.- Se adiciona el artículo 168 Quáter, para otorgar a la persona progenitora o adoptante una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de una persona menor de edad a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe.

Con este artículo se cumple plenamente con las recomendaciones establecidas en la parte 2 del artículo 11 de la CEDAW, que ya fue citado anteriormente.

CUADRAGÉSIMO SEXTO.- Se adiciona el artículo 168 quinquies, para establecer como derecho de la madre o padre trabajador, con hijas e hijos menores de edad, adaptar su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sobre este tema, el Estado mexicano, en su respuesta del informe de la visita de las expertas del Comité CEDAW, con motivo del fenómeno de la violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez, Chihuahua, señaló que los homicidios en esa ciudad fronteriza, eran el resultado de múltiples causas, entre las que se encuentra una cultura de exclusión y discriminación a las mujeres, que aunado a la emergencia de nuevos fenómenos sociales no controlados y no deseados, como la constante migración nacional y extranjera y la corrupción, así como la falta de compatibilidad entre la vida laboral de las mujeres y la vida doméstica, agudizaron dicha discriminación.⁶⁸

De igual forma, señaló que el aumento en el acceso en el empleo por parte de la población femenina al sector formal maquilador, no logró armonizar la vida laboral de las mujeres con su vida privada y doméstica, ya que aumentaron sus horas de trabajo, lo que trajo como consecuencia una serie de impactos en su vida familiar, entre ellos la violencia doméstica,⁶⁹ con esta afirmación se pueda deducir que el trabajo con horario completo o extendido para las mujeres, cuando ellas son je-

fas de familia, puede resultar en impactos negativos en la vida familiar y por ende, no se logra un equilibrio en el ámbito laboral y familiar, que les ayude a superar la situación de exclusión en la que se encuentran.

Es positivo que en esa ocasión el propio Estado haya reconocido que la falta de compatibilidad entre la vida laboral de las mujeres y la vida doméstica, agudizaron la discriminación de las mujeres y contribuyó a una cultura de exclusión y discriminación, por esa razón, es importante esta reforma, pues permitirá a la madre o padre trabajador, adaptar su jornada de trabajo para hacer posible la conciliación laboral y familiar y con ello contribuir a la eliminación de la discriminación y exclusión, principalmente de las mujeres.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se adiciona el artículo 168 sexies, para establecer el derecho de la persona trabajadora para solicitar un permiso sin goce de sueldo para el cuidado de menores y familiares dependientes.

Esta propuesta surge como medida de acción afirmativa para las personas trabajadoras que tengan una antigüedad no menor a 5 años para que puedan pedir un permiso, sin goce de sueldo, para dedicarse al cuidado de hijas o hijos menores de 3 años. Con esta medida nuestro país se colocaría al nivel de países europeos, como España, donde las madres o padres pueden optar por el cuidado exclusivo en los primeros años de vida de sus hijas e hijos, sin que pierdan su puesto de trabajo y sin que esto le represente un costo al empleador, toda vez que se trata, como ya se dijo, en el caso de nuestro país, de permisos sin goce de sueldo.

De igual forma, se prevé este tipo de permisos para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, posibilitando con ello, no solo a la trabajadora, sino también al trabajador, atender enfermedades de familiares directos que dependen de ellos, por ejemplo, enfermos de cáncer u otras enfermedades graves, como ya sucede actualmente en algunas legislaciones, como la española, que en el artículo 46.3⁷⁰ de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por

naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

[...]

Con estas medidas la LFT se consolida como un instrumento jurídico que le permite a mujeres y nombres trabajadores recurrir a este derecho cuando surja alguna necesidad de cuidados y no sea sólo una carga para las mujeres, quienes históricamente han tenido que asumir esta responsabilidad, que también debe ser asumida por los hombres.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 170, para que las personas trabajadoras durante la procreación, cuenten con el derecho a la maternidad, paternidad, lactancia y derechos inherentes al cuidado de las personas menores de edad los cuales deben garantizarse con perspectiva de género, no discriminación, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en función de proteger sus responsabilidades familiares.

La presente propuesta reformula el derecho a la maternidad, paternidad, lactancia y derechos inherentes al cuidado de las personas menores de edad, por considerar que estos derechos deben regularse en relación al cuidado igualitario que con las personas menores deben tener tanto hombres como mujeres y no sólo en el hecho biológico de la concepción de las mujeres.

La propuesta de ampliación del permiso de maternidad a cuatro semanas, antes de la fecha aproximada del parto y de veinticuatro semanas después del parto, tiene como fundamento el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño, que señala que los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para, combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente; asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres; y, asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos.⁷¹

Por su parte, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, mejor conocido como Convenio N.º 183, del año 2000, señala en su artículo cuarto, que la mujer trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad de una duración de **al menos catorce semanas**.⁷²

Años más tarde, la OIT emitió la Recomendación N.º 191 del año 2000, que complementa el Convenio 183, señalando que los Estados Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a **dieciocho semanas, por lo menos**.⁷³

Por lo anterior y con sustento en estudios científicos, la Organización Mundial de la Salud, recomienda a todas las madres la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses, con el fin de ofrecer a sus hijos un crecimiento, desarrollo y salud óptimos. Posteriormente, hasta los 2 años o más, los lactantes deben seguir con la lactancia materna, complementada con otros alimentos nutritivos.⁷⁴

La recomendación antes descrita, se sustenta, tal como la afirma la propia OMS, en su página web, en la nota descriptiva número 342, de fecha enero de 2016,⁷⁵ en los siguientes datos y cifras:

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, todos los lactantes y niños tienen derecho a una buena nutrición. Un 45% de las defunciones de niños se asocia a la desnutrición. Se calcula que en 2013, a nivel mundial, 161,5 millones de niños menores de 5 años sufrían retraso del crecimiento y 50,8 millones presentaban un peso bajo para su talla; 41,7 millones tenían sobrepeso o eran obesos. Aproximadamente un 36% de los lactantes de 0 a 6 meses se alimentan exclusivamente con leche materna. Son pocos los niños que reciben alimentación complementaria segura y adecuada desde el punto de vista nutricional; en muchos países, menos de un cuarto de los niños de 6 a 23 meses cumplen los criterios de diversidad de la dieta y frecuencia de las comidas apropiados para su edad.

Si todos los niños de 0 a 23 meses estuvieran amamantados de forma óptima, cada año se les podría salvar la vida a más de 800 000 niños de menos de 5 años.

La lactancia materna mejora el coeficiente intelectual y la asistencia a la escuela, además de asociarse a mayores ingresos en la vida adulta.

La mejora del desarrollo infantil y la reducción de los costos sanitarios gracias a la lactancia materna generan beneficios económicos para las familias y también para los países.

Visión general

La cifra estimada de muertes de niños debidas a la desnutrición es de 3,1 millones, lo cual representa el 45% de todas las muertes de niños. La alimentación del lactante y del niño pequeño es fundamental para mejorar la supervivencia infantil y fomentar un crecimiento y desarrollo saludables. Los primeros dos años de la vida del niño son especialmente importantes, puesto que la nutrición óptima durante este periodo reduce la morbilidad y la mortalidad, así como el riesgo de enfermedades crónicas, y mejora el desarrollo general.

Una lactancia materna óptima tiene tal importancia que permitiría salvar la vida de más de 800 000 menores de 5 años todos los años.

La OMS y el UNICEF recomiendan:

Inicio inmediato de la lactancia materna en la primera hora de vida; lactancia exclusivamente materna durante los primeros seis meses de vida; introducción de alimentos complementarios seguros y nutricionalmente adecuados a partir de los seis meses, continuando la lactancia materna hasta los dos años o más. Sin embargo, muchos lactantes y niños no reciben una alimentación óptima. Por ejemplo, por término medio solo aproximadamente un 36% de los lactantes de 0 a 6 meses recibieron lactancia exclusivamente materna durante el periodo de 2007-2014.

Las recomendaciones se han revisado para tener en cuenta también las necesidades de los lactantes cuyas madres están infectadas por el VIH. Los tratamientos antiretrovíricos actuales permiten que estos niños tengan una lactancia exclusivamente materna hasta los 6 meses y sigan recibiendo lactancia materna al menos hasta los 12 meses con un riesgo significativamente menor de transmisión del VIH.

Lactancia materna

La lactancia exclusivamente materna durante los primeros seis meses de vida aporta muchos beneficios tanto al niño como a la madre. Entre ellos destaca la protección frente a las infecciones gastrointestinales, que se observa no solo en los países en desarrollo, sino también en los países industrializados. El inicio temprano de la lactancia materna (en la primera hora de vida) protege al recién nacido de las infecciones y reduce la mortalidad neonatal. El riesgo de muerte por diarrea y otras infecciones puede aumentar en los lactantes que solo reciben lactancia parcialmente materna o exclusivamente artificial.

La leche materna también es una fuente importante de energía y nutrientes para los niños de 6 a 23 meses. Puede aportar más de la mitad de las necesidades energéticas del niño entre los 6 y los 12 meses, y un tercio entre los 12 y los 24 meses. La leche materna también es una fuente esencial de energía y nutrientes durante las enfermedades, y reduce la mortalidad de los niños malnutridos.

Los niños y adolescentes que fueron amamantados tienen menos probabilidades de padecer sobrepeso u obesidad. Además, obtienen mejores resultados en las pruebas de inteligencia y tienen mayor asistencia a la escuela. La lactancia materna se asocia a mayores in-

gresos en la vida adulta. La mejora del desarrollo infantil y la reducción de los costos sanitarios gracias a la lactancia materna generan beneficios económicos para las familias y también para los países.

La mayor duración de la lactancia materna también contribuye a la salud y el bienestar de las madres. Reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama y ayuda a espaciar los embarazos, ya que la lactancia exclusiva de niños menores de 6 meses tiene un efecto hormonal que a menudo induce la amenorrea. Se trata de un método anticonceptivo natural (aunque no exento de fallos) denominado Método de Amenorrea de la Lactancia.

Las madres y las familias necesitan apoyo para que sus hijos reciban una lactancia materna óptima. Entre las medidas que ayudan a proteger, fomentar y apoyar la lactancia materna destacan:

La adopción de políticas como el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad (N.º 183) o la recomendación N.º 191 que complementa dicho convenio postulando una mayor duración de la baja y mayores beneficios.

El Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y las posteriores resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud.

La aplicación de los Diez pasos hacia una feliz lactancia natural que se especifican en la iniciativa «Hospitales amigos del niño», tales como: contacto entre la piel del niño y de la madre inmediatamente después del parto e inicio de la lactancia materna en la primera hora de vida; lactancia materna a demanda (es decir, tan a menudo como quiera el niño, tanto de día como de noche); alojamiento conjunto, para que la madre y el niño permanezcan juntos las 24 horas del día; interdicción de otros alimentos y bebidas, incluida el agua, a no ser que sea necesario por motivos médicos.

El apoyo de los servicios de salud, proporcionando asesoramiento sobre la alimentación del lactante y del niño pequeño durante todos los contactos con los niños pequeños y sus cuidadores, como las consultas prenatales y posnatales, las consultas de niños sanos y enfermos o las vacunaciones. El apoyo de la comu-

nidad, como pueden ser grupos de apoyo a las madres o actividades comunitarias de promoción de la salud y educación sanitaria. Las prácticas de lactancia materna responden muy bien a las intervenciones de apoyo, y es posible mejorar en pocos años la prevalencia de la lactancia exclusivamente materna y su continuidad.

Alimentación complementaria

Alrededor de los seis meses, las necesidades de energía y nutrientes del lactante empiezan a ser superiores a lo que puede aportar la leche materna, por lo que se hace necesaria la introducción de una alimentación complementaria. A esa edad el niño también está suficientemente desarrollado para recibir otros alimentos. Si no se introducen alimentos complementarios alrededor de los seis meses o si son administrados de forma inadecuada, el crecimiento del niño puede verse afectado.

Los principios rectores de una alimentación complementaria apropiada son:

Seguir con la lactancia materna a demanda, con tomas frecuentes, hasta los dos años o más. Ofrecer una alimentación que responda a las necesidades del niño (por ejemplo, darles de comer a los lactantes y ayudar a comer a los niños mayores; darles de comer lenta y pacientemente, alentándolos a que coman, pero sin forzarlos; hablarles mientras tanto, y mantener el contacto visual).

Mantener una buena higiene y manipular los alimentos adecuadamente. Empezar a los seis meses con pequeñas cantidades de alimentos y aumentarlas gradualmente a medida que el niño va creciendo. Aumentar gradualmente la consistencia y variedad de los alimentos. Aumentar el número de comidas: dos a tres al día para los lactantes de 6 a 8 meses, y tres a cuatro al día para los de 9 a 23 meses, con uno o dos refrigerios adicionales si fuera necesario. Ofrecer alimentos variados y ricos en nutrientes. Utilizar alimentos complementarios enriquecidos o suplementos de vitaminas y minerales si fuera necesario. Durante las enfermedades, aumentar la ingesta de líquidos, incluida la leche materna, y ofrecerles alimentos blandos y favoritos. Alimentación en circunstancias extremadamente difíciles. Las familias y los niños en circunstancias difíciles necesitan una atención espe-

cial y apoyo práctico. Siempre que sea posible, las madres y los niños deben permanecer juntos y tener el apoyo que necesiten para recibir la opción alimentaria más apropiada entre las disponibles. La lactancia materna sigue siendo la modalidad de alimentación preferida en casi todas las circunstancias difíciles, tales como: lactantes prematuros o con bajo peso al nacer; madres infectadas por el VIH; madres adolescentes; lactantes y niños pequeños malnutridos; familias que estén sufriendo las consecuencias de emergencias complejas; VIH y alimentación del lactante.

La lactancia materna, y en especial la lactancia exclusivamente materna y precoz es una de las formas más importantes de mejorar las tasas de supervivencia del lactante. Sin embargo, las mujeres infectadas por el VIH pueden transmitir el virus a sus hijos durante el embarazo o el parto, y también a través de la leche materna. Antes, el reto consistía en equilibrar los riesgos de que el niño adquiriera el VIH a través de la leche materna con el riesgo de muerte por causas distintas del VIH, en particular la malnutrición y enfermedades graves como la diarrea o la neumonía, cuando el niño no recibía lactancia materna. Las pruebas existentes revelan que la administración de antirretrovíricos a la madre infectada por el VIH o al niño expuesto al virus puede reducir de forma significativa el riesgo de transmisión a través de la leche materna y también mejorar la salud de la madre. Esto permite que las madres infectadas amamenten a sus hijos con un bajo riesgo de transmisión (1-2%). Por lo tanto, las mujeres infectadas con el VIH y sus niños que viven en países en los que la diarrea, la neumonía y la malnutrición son todavía causas frecuentes de defunción de lactantes y niños pequeños, pueden aprovechar los beneficios de la lactancia materna con un riesgo mínimo de transmisión del VIH.

Desde 2010, la OMS ha recomendado que las madres infectadas con el VIH tomen medicamentos antirretrovíricos y proporcionen lactancia materna exclusiva a sus lactantes durante seis meses, e introduzcan luego alimentos complementarios adecuados y continúen amamantando hasta el primer cumpleaños del niño. La lactancia materna solo se deberá interrumpir una vez que se pueda suministrar una dieta nutricionalmente suficiente y segura sin leche materna. Incluso cuando los medicamentos antirretrovíricos no estuvieran disponibles, se debería aconsejar a las madres que proporcionarían lactancia materna exclusiva du-

rante seis meses, y luego siguieran amamantando a sus hijos, a menos que las circunstancias ambientales y sociales sean seguras y propicias para alimentarlos con leche artificial.

Respuesta de la OMS

La OMS se ha comprometido a apoyar a los países en la aplicación y seguimiento del Plan de aplicación integral sobre nutrición de la madre, el lactante y el niño pequeño, aprobado por los Estados Miembros en mayo de 2012. El plan tiene seis metas, una de las cuales consiste en aumentar por lo menos al 50%, para 2025, la tasa de lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida. Entre las actividades que contribuirán a alcanzar esta meta se encuentran las descritas en la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, cuyo objetivo consiste en proteger, fomentar y apoyar una alimentación adecuada de los lactantes y los niños pequeños.

La OMS ha creado una Red para monitorear y apoyar la aplicación del Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y las posteriores resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud. El objetivo de la Red, denominada NetCode, es proteger y fomentar la lactancia materna, velando por que los sucedáneos de la leche materna no se comercialicen de forma inapropiada. Concretamente, NetCode está creando capacidad en los Estados Miembros y la sociedad civil para reforzar las legislaciones nacionales relativas al Código, monitorear su cumplimiento y tomar medidas para detener todas sus violaciones. Por otra parte, la OMS y el UNICEF han desarrollado cursos de capacitación dirigidos a agentes sanitarios, a fin de que puedan prestar apoyo cualificado a las madres lactantes, ayudarlas a superar problemas y hacer un seguimiento del crecimiento del niño, con miras a identificar sin demora el riesgo de subnutrición o de sobrepeso/obesidad. La OMS proporciona orientación simple, coherente y viable a los países, con el fin de promover y apoyar una mejor lactancia materna por parte de las madres infectadas con el VIH, prevenir la transmisión de la madre al niño, fomentar la buena nutrición del recién nacido y proteger la salud de la madre.

Ahora bien, dentro del derecho comparado, encontramos que en España el permiso de maternidad, el de pa-

ternidad, la excedencia o la reducción de jornada, -ambas de carácter voluntario- para el cuidado de los hijos e hijas, la prestación por riesgo para la lactancia y la suspensión del subsidio de desempleo durante la baja maternal, son derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores,⁷⁶ la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para impulsar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores,⁷⁷ y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres,⁷⁸ le corresponden 16 semanas a la madre y desde el primero de enero de 2017, le corresponden 4 semanas al padre.

En Alemania, de acuerdo a lo establecido en la Ley reguladora Das Mutterschutzgesetz (MuSchG), la mujer no puede trabajar 6 semanas antes del parto y 8 semanas después del mismo. No se puede despedir a la mujer durante el embarazo y hasta 4 meses después del parto. Durante este periodo recibe su salario completo y es un derecho exclusivo para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, para el cuidado de los hijos, Alemania ofrece un periodo que comienza después del tiempo de protección maternal, es decir dos meses después del parto y ese tiempo se puede compartir como se quiera entre el padre y la madre. La duración máxima son 3 años desde el parto. Se percibe un 67% del salario y el empresario tiene la obligación de guardar el puesto de trabajo.

En Bulgaria, la licencia de maternidad es de 1 año con 100% de sueldo y dos con salario mínimo y se permite tanto al padre o a un abuelo, solicitar licencia para el cuidado del bebé.

En Suecia, se requiere que, de los 16 meses de licencia, al menos dos sean usados por el padre (o la madre, si es ella quien regresó a trabajar) para promover las relaciones familiares equitativas.

En Austria, se compaginan las prestaciones de seguridad social con las de la asistencia social, dando origen a prestaciones familiares. De forma tal que las madres tienen como prestaciones en especie las otorgadas por el seguro de enfermedades, asistencia médica, asistencia especializada por comadronas (*Hebammenbeistand*) y enfermeras pediatras y neonatales, medicamentos, aparatos médicos y atención en hospitales o en maternidades. En cuanto a las prestaciones económicas, se puede señalar el subsidio de maternidad durante ocho semanas anteriores al parto y las ocho se-

manas posteriores a este. En caso de partos prematuros, cesáreas o partos múltiples, el subsidio de maternidad se extenderá a doce semanas, aunado a las prestaciones anteriores se suma la del subsidio por carencia (*Karenzgeld*), administrado por la asistencia social, en específico por el *Arbeitsmarkt* (oficina del mercado laboral), cuyos destinatarios son ambos padres y consiste en otorgar durante veinticuatro meses una prestación económica al padre o madre que suspenda su actividad laboral para dedicarse al cuidado del hijo recién nacido. No pudiendo exceder de dieciocho meses para uno solo.

Para la presente propuesta de reforma, se tuvo en cuenta la iniciativa de fecha 21 de abril de 2016, publicada en el Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación,⁷⁹ presentada por la diputada María Hadad Castillo, diputada de la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, que plantea reforma el artículo 123 en su apartado A), fracción V y en su apartado B), fracción XI, inciso C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que las mujeres gocen forzosamente de **cuatro semanas** de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otras **veinticuatro semanas** después del mismo, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo después del segundo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En dicha propuesta, se plantea de igual forma que los periodos de descanso referidos, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, según el certificado médico correspondiente; **debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.**

El fundamento jurídico del derecho de los hombres para acceder a las licencias de paternidad estriba en primer lugar en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, entre ellos, el de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el mismo sentido la CEDAW obliga a los Estados Parte a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, y a alentar que los padres y madres armonicen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Esa misma Convención obliga a los Estados Parte a modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres, esta iniciativa contribuye a ese propósito.

Por otro lado, la Convención de Belém do Pará, consagra el derecho de las mujeres a ser valoradas sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o de subordinación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, al dictar la sentencia “*González y otras vs. México. Campo Algodonero*”,⁸⁰ caracteriza los estereotipos de género como expresiones de discriminación contra las mujeres, pues se constituyen en obstáculos reales para el ejercicio de sus derechos.

La Suprema Corte de Justicia de las Nación, mediante acuerdo general de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración, emitió las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia,⁸¹ entre las que se encuentran:

Equidad en las responsabilidades familiares y en el acceso al trabajo.

Artículo 2. En la determinación del horario de la jornada laboral, las personas titulares de los órganos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación propiciarán, preferentemente y de acuerdo con las necesidades del servicio, su compatibilidad con las obligaciones inherentes al cuidado de personas dependientes.

Artículo 3. Las personas titulares de los órganos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación podrán promover ante las instancias competentes el trabajo a

distancia para las personas con discapacidad o, en casos excepcionales, para otras u otros servidores públicos, cuando sea compatible con las funciones propias del cargo.

Artículo 4. Los servidores públicos podrán, en condiciones de igualdad con las servidoras públicas, solicitar días económicos, dentro de los autorizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para atender problemas de salud, asuntos escolares o aquellos que requieran su intervención respecto de las personas a su cuidado.

Dicho esto, es preciso resaltar, que el permiso de paternidad de las 18 semanas, que se propone en la presente propuesta de reforma, es para fomentar el cuidado igualitario de hombres y mujeres de las personas menores de edad, y que no sea sólo una carga de las mujeres, atribuible muchas de las veces por el sólo en el hecho biológico de la reproducción.

Partiendo de un nuevo modelo social, esta iniciativa tiene como propósito que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida y teniendo en cuenta el papel histórico que ha jugado la división sexual del trabajo, donde las mujeres han tenido un papel subordinado y por ello, les ha correspondido las tareas del cuidado, procreación y familiares. Si pretendemos contar con una sociedad más igualitaria, debemos empezar por reconfigurar las relaciones entre mujeres y hombres, incluso desde el ámbito del trabajo, para que a través de la LFT se establezca un nuevo andamiaje jurídico que le permitan reconocer el papel o rol de cuidado que también pueden desempeñar el hombre trabajador.

El nuevo modelo debe conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, lo que implica que, al margen del hecho biológico del embarazo y el parto, no existen diferencias que justifiquen la asunción de las cargas familiares sólo para las mujeres. Por ello, es necesario el reparto de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas; los derechos de conciliación deben corresponsabilizar a ambos, cuyas cargas o costos económicos sean asumidas por el Estado, en una estrategia socializadora.

Por ello, para hacer posible la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es necesario cambiar el esquema de las responsabilidades familiares, que debe dejar

de ser visto como un asunto privado y elevarse a la categoría de cuestión pública. En el mismo sentido debe verse el embarazo y el parto, que no son “enfermedades de las mujeres”, sino más bien parte de un proceso biológico de utilidad social, en el que también deben participar los hombres, por lo que hay que romper con este mito histórico que sólo ha contribuido a la vulneración de sus derechos humanos, mediante la injusta carga a las mujeres de las responsabilidades del cuidado y procreación.

Si bien la LFT regula aspectos vinculados a la protección física de las mujeres embarazadas o las madres lactantes, como el descanso obligatorio de las semanas posparto o el riesgo por embarazo o por lactancia, lo que hoy se pretende con esta propuesta de reforma, es que los padres trabajadores también puedan ejercer su derecho al permiso de paternidad en igualdad de circunstancias que el de maternidad, esto es, en 18 semanas posteriores a las que le corresponden a la madre; con esta medida no sólo se le corresponsabiliza de las tareas del cuidado, sino también se fomenta una paternidad responsable y se contribuye a hacer realidad la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es decir, la igualdad de acceso a los derechos oportunidades y la igualdad de resultados.

Por ello, se plantea para el permiso de maternidad cuatro semanas anteriores y veinticuatro posteriores al parto, de las cuales seis de las posteriores al parto, serán obligatorias para la madre, para su recuperación física y emocional, las restantes 18 semanas las disfrutarán en igual de condiciones tanto la madre como el padre.

Como ya se señaló, en el caso del padre, éste disfrutará de 18 semanas obligatorias para atender el reparto y las responsabilidades familiares que incluirán el cuidado del hijo e hija y las tareas domésticas.

Dicho lo anterior, tratándose del permiso de paternidad, se plantea de forma obligatoria, para romper con los estereotipos de género que parten de que, encargarse del cuidado de los infantes sólo es tarea de las madres, y sin embargo se regula para que si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia familiar u otras causas análogas, éste derecho podrá ser revocado a solicitud de la madre traba-

jadora, debido a que es una acción afirmativa que busca acelerar en el menor tiempo posible, la responsabilidad del padre con las tareas del cuidado de los menores de edad y las domésticas.

En igual sentido a las madres y padres que adopten, se les otorgarán las 18 semanas para el cuidado y atención del hijo o hija y a su vez para desempeñar el trabajo del hogar derivado de ello, para armonizar el periodo de las 18 semanas concedidos al padre en relación directa con el cuidado de la persona adoptada, y en igual de condiciones que las 18 semanas concedidas a la madre con el permiso de maternidad, después de descontarle las 6 semanas relativas a su recuperación exclusiva, en virtud de corresponder como se ha venido sustentando, a la recuperación física y psicológica del desgaste natural o biológico de un parto.

Por último, se plantea que el derecho a la lactancia sea disfrutada de forma igualitaria para hombres y mujeres, señalando que las y los progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que éstos cumplan los dos años de edad, que podrán dividir en dos fracciones, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple o adopción de un infante menor a los años.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada de una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la o el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

El o la trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá avisar al empleador o empleadora con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con un permiso temporal derivado del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Se establece de igual forma, que en las empresas donde haya más de 100 empleadas y empleados se dispondrá de un lacta-

rio, que será utilizado por las madres que deseen amamantar a sus hijas e hijos y para los padres que deseen alimentar con biberón a sus hijas e hijos, haciendo uso de su tiempo de lactancia.

También se establece con esta reforma que en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo remunerado, el otro progenitor trabajador podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período del permiso por maternidad, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Por último, se señala en la presente propuesta de reforma, que ninguna mujer trabajadora puede ser despedida en los primeros doce meses después del parto, con excepción de las causas de rescisión de la relación de trabajo establecidas en el artículo 47 de la LFT, para darle certeza jurídica.

CUADRAGÉSIMO NOVENO.- Se modifica el artículo 172, para sustituir “patrón” por “persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, en este artículo se establece que en los centros de trabajo donde haya mujeres embarazadas se dispongan de asientos o sillones cómodos y en donde puedan reposar sus pies, además de establecer que deberán realizar sus labores en condiciones de seguridad y comodidad, lo anterior en atención a la necesidad de una protección especial y a que los centros de trabajo deben ser espacios seguros y cómodos para las personas trabajadoras, de manera particular de las mujeres embarazadas.

Una medida de esta naturaleza, que no representa una gran inversión para los centros de trabajo, puede contribuir a una mayor productividad y preservación de la salud de las mujeres embarazadas, tal y como se ha argumentado líneas arriba.

QUINCUAGÉSIMO.- El Título Quinto Bis se dedica por completo a garantizar el trabajo del hogar remunerado.

El cambio del concepto “trabajo doméstico” por “trabajo del hogar remunerado”, es fundamental en esta

propuesta de reforma a la LFT, pues como lo han señalado especialistas en el tema, lo “doméstico” es una expresión anacrónica con una connotación de pertenencia de la trabajadora al hogar, como si fuera un objeto de su propiedad⁸² y es precisamente lo que se plantea: que dejen de ser “objetos” para convertirse en “sujetos” de derechos en la prestación de este trabajo remunerado.

Con esta una nueva categoría jurídica y protección especial a quienes se dedican a este trabajo, se reivindican y se avanza en el reconocimiento de sus derechos. Se utiliza la expresión “trabajadoras del hogar”, como lo ha sugerido el CONAPRED, en primera instancia para diferenciar sus actividades de las labores domésticas que se realizan en casa, generalmente no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia, además de que las trabajadoras del hogar organizadas han propuesto que se les denomine de esa manera, precisamente porque lo que exigen en primera instancia es que se les reconozca como *trabajadoras* y que, en correspondencia con esta condición, tengan acceso igual al goce de los derechos como cualquier trabajador y trabajadora.⁸³

QUINCUAGÉSIMO.- Se adicionan 20 fracciones del artículo 172 para establecer los derechos de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado. Es una respuesta al principio internacional de garantizar a todas las personas el acceso al empleo digno.

En palabras de María Elena Valenzuela y Claudia Mora, las trabajadoras domésticas siguen en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social. Los mayores problemas del sector son: bajas remuneraciones, inseguridad en el empleo y ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores. Los factores que contribuyen a la subvaloración del servicio doméstico son múltiples, unos tienen que ver con la transposición de las lógicas patriarcales que prevalecen dentro del hogar al mercado de trabajo, y otros, con el perfil de las trabajadoras.⁸⁴

Por ser mujeres, pobres, indígenas, afrodescendientes, migrantes y niñas, las trabajadoras del hogar están expuestas a explotación, abuso y discriminación. En México este sector está regulado en un apartado especial con derechos mínimos, que no permiten homologarlas con los mismos derechos o cuando menos parecidos a los del resto de los trabajos que contempla la LFT,

ello, ha dado pie a la privación de sus derechos laborales mínimos, partiendo del derecho a un trabajo digno, tal y como lo establece la propia OIT.

Como ya se señaló en esta iniciativa, en México, 2.4 millones de personas están dedicadas a esta actividad, prácticamente el 5% de la población ocupada del país; 95% son mujeres. De ellas, el 85.8% realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 8.2% son cuidadoras de personas y 5.0% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares (ENOE 2015, INEGI). Un tercio de las mujeres trabajadoras del hogar empezaron a trabajar siendo niñas (CONAPRED, 2015).⁸⁵

Como bien lo señala ONU Mujeres, si bien el trabajo remunerado en el hogar es una fuente de empleo fundamental para las mujeres, las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan condiciones laborales sumamente desiguales en términos de salario, jornada de trabajo y prestaciones sociales. Casi 35% de las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado tienen ingresos equivalentes al salario mínimo o menor; y casi una de cada cuatro no cuenta con estudios de primaria. En la región, mujeres migrantes, indígenas y afrodescendientes están sobrerrepresentadas en estos trabajos que son altamente precarios y mal remunerados.⁸⁶

Por eso no es difícil encontrarse en la práctica con hechos de violencia hacia este sector, que van desde los malos tratos, discriminación, abusos sexuales hasta casos de explotación que bien podrían configurar actos de esclavitud, por lo que se propone una amplia protección basados en el principio de vulnerabilidad de este sector y que corresponde al Estado mexicano tener en cuenta y cumplir con ello una responsabilidad establecida en el artículo 9 de la Convención de Belém do Pará.

Se propone con esta iniciativa, entre otras cosas, la obligación de tener un contrato por escrito, justamente porque al ser un sector altamente vulnerable por su poca instrucción escolar, situación de pobreza y porque la gran mayoría de estas personas trabajadoras son mujeres, de esta forma se garantizaría la protección a sus derechos establecidos en el contrato y el acceso a la información de las condiciones en que desarrollará su trabajo. Se propone además, un periodo de prueba de tres meses, pero se limita al empleador de no poder establecer dicho periodo de prueba en el mismo año

por más de 4 veces, se consagra el derecho a que el empleador cotice el 2% al INFONAVIT, para tener derecho a vivienda y se establece también el derecho de asociación para la protección y defensa de sus derechos, como mecanismo empoderamiento de este sector.

También se establece la obligación de recibir capacitación y profesionalización a cargo de las autoridades laborales. Se establece la jornada máxima y se prohíbe una práctica común: limitarles su libertad de tránsito o encerrarlas en las casas donde prestan sus servicios, incluso bajo su “propio” consentimiento. De igual forma se prevé el riesgo de trabajo así como el derecho a pensionarse, vacaciones y días de descanso. Se rige lo relativo a horas extraordinarias y se señala que correrá a cargo del empleador los gastos relativos al traslado cuando la persona trabajadora que se vaya a contratar, se encuentre en otro estado distinto al del domicilio donde se prestará el trabajo. Por último, se prevén causales de rescisión sin perjuicio para la empleadora o la persona trabajadora.

Con estas propuestas de reforma, el Estado mexicano atiende el numeral 28 de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que señala su preocupación por las desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, el 99% de los cuales son mujeres, ya que sufren discriminación en la remuneración, los horarios de trabajo y las prestaciones.⁸⁷

De igual forma con esta propuesta de reforma se atiende lo dispuesto por el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que señala:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

QUINCUGÉSIMO PRIMERO.- Se modifica el nombre del título Quinto Ter, así como el primer párrafo del artículo 173 para sustituir “trabajo de los menores” por “trabajo de las personas menores de edad”,

y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se reforma el segundo párrafo de este artículo para incorporar a la Fiscalía Especializada para los Delitos de Violencia contra la Mujer y Trata de Personas y al INMUJERES, así como los órganos locales análogos, para desarrollar programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

La presencia de estas instituciones resulta relevante a fin de que se pueda incorporar el tema de la trata de personas y la perspectiva de género en el desarrollo de dichos programas.

QUINCUGÉSIMO SEGUNDO.- Se modifica el primer párrafo del artículo 175 para sustituir “trabajo de los menores” por “trabajo de las personas menores de edad”, y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se modifica la fracción III del artículo 175, para eliminar los trabajos que puedan afectar la moralidad o buenas costumbres de los menores, por aquellos que afecten el sano desarrollo y los derechos humanos de las personas menores.

Con esta propuesta de reforma, se erradican de la LFT, conceptos subjetivos, que lejos de contribuir a la protección de los derechos de las personas menores trabajadoras, pueden ser utilizados como argumento para su violación y se contribuye a la plena observancia de la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su preámbulo señala:

“el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”.⁸⁸

De igual forma, se garantiza el derecho de las personas menores trabajadoras a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, tal y como lo establece el artículo 32 de este instrumento internacional.⁸⁹

QUINCUGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el artículo 204, para sustituir “patrones” por “personas empleadoras”, lo mismo pasa con la fracción VI de dicho Artículo en la que se sustituye “trabajadores” por “personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona a esta fracción un párrafo para conceder permisos de las madres y padres solos, para asistir por lo menos a un acto académico o actividad escolar de sus hijas e hijos por cada año escolar, al menos hasta la preparatoria y cuando se gradué de la carrera.

Con estas medidas se busca implantar en los centros de trabajo políticas de conciliación, las cuales generan múltiples beneficios tanto a nivel individual como organizacional, como los que a continuación se señalan:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa.⁹⁰ A la fracción VII se agrega que se les debe proporcionar tratamiento médico y psicológico de urgencia cuando una persona trabajadora haya sido víctima de violación, acoso u hostigamiento sexual, o cualquier otro delito.

Se reforma la fracción VIII de este artículo para establecer la obligación de cumplir con las medidas profilácticas a que se refieren las normas oficiales mexicanas en materia de violencia familiar, sexual y contra las mujeres.

Con esta medida se contribuye, desde la LFT, al cumplimiento de la NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.⁹¹

QUINCUGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 210 para sustituir el término “decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por la “en su caso decidirá la autoridad judicial” de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁹²

QUINCUGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 211 para sustituir “depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el centro federal de conciliación y registro de contratos” al determinarse como nueva autoridad por la reforma Constitucional en materia laboral citada, y “autoridad del trabajo” por “del centro y en su caso de la autoridad judicial”, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁹³

QUINCUGÉSIMO SEXTO.- Se reforman las fracciones I, II, III y IV del artículo 218 para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

QUINCUGÉSIMO SÉPTIMO.- Se adiciona del artículo 218 Bis para prohibir que se imponga como requisito a las personas trabajadoras de aeronaves comerciales usar como vestimenta faldas o vestidos cortos y/o zapatos de tacón alto, que contribuya a la cosificación de los cuerpos.

Esta propuesta está encaminada a proteger y garantizar los derechos de las mujeres en tripulaciones aeronáuticas, donde es una práctica común exigir códigos de vestimenta laborales, que van desde exigir maquillaje, zapatos de tacón alto, faldas cortas etc., porque atenta contra los derechos humanos y dignidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva York afirmó en 2015, que “este tipo de códigos de vestir y de uniformes que imponen requisitos diferentes en función del sexo o el género, pueden ser una violación de la ley”.⁹⁴

Sobre este mismo tema, recientemente el Parlamento Británico, a través de la Cámara de los Comunes, publicó el informe sobre un caso donde una trabajadora denunció el despido por negarse a llevar tacones, en dicho informe señala que:

“Reiteran la preocupación por las trabajadoras por lo discriminatorio de los códigos de vestimenta, muchos de los cuales son mujeres jóvenes en empleos inseguros que ya se sienten vulnerables en el lugar de trabajo. El gobierno ha dicho que el código de vestimenta impuesta a Nicola era ilegal, pero los requisitos para usar zapatos de tacón alto siguen siendo generalizados. Es evidente que la Ley de Igualdad de 2010, todavía no está completamente activa en proteger a los trabajadores contra la discriminación.

El Gobierno ha dicho que espera que los empleadores informen acerca de sus obligaciones legales, pero cumplir con la ley no es suficiente. Hemos escuchado la evidencia de que, en ciertos sectores, estas infracciones de la ley son comunes. Empujando la responsabilidad en los empleadores a cumplir sus obligaciones legales y es una estrategia que no funciona. Por ello, el gobierno necesita hacer más y debe hacerlo rápidamente.

Recomendamos las tres principales soluciones para este problema:

1.- Que el Gobierno revise la legislación en este campo, para pedir al Parlamento modificar, en caso necesario, para hacerla más e efectiva;

2.- Que los tribunales laborales hagan efectiva la ley, para adjudicar contra los empleadores que infringen la ley; y

3.- Una orientación detallada con campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores, los trabajadores y los estudiantes.

*Al plantear esta cuestión en el Parlamento, esta petición ya ha realizado un gran esfuerzo para elevar la conciencia de la ley entre los empleados y los empleadores. Corresponde ahora al Gobierno a continuar la labor que los peticionarios han comenzado”.*⁹⁵

Con una medida de esta naturaleza desde la LFT se contribuye a la prohibición de estas prácticas, que a través de los códigos de vestimenta, diferenciados en razón del sexo, constituyen una forma de discriminación y violencia en el trabajo, prohibidas en el artículo primero de la CEDAW.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.- Se adiciona a los artículos 234, 253, 297, 307 y 353 N, un dispositivo jurídico para garantizar que las distinciones de salarios respecto a diversos tipos de transporte o tipos de servicios dentro del mismo empleo, no podrán estar basados en el sexo o en condiciones de género de la persona trabajadora, pues de ser así, se estaría frente a un acto de discriminación, prohibido por nuestra Constitución, la CEDAW, y la legislación nacional en materia de discriminación.

QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo y el inciso a) del artículo 236 para sustituir “los patrones” por “las personas empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción V a dicho artículo para señalar que las personas empleadoras deben tomar las medidas necesarias contra el acoso y hostigamiento sexual que se presenten en el centro de trabajo, ya sea que provengan de la tripulación o de las y los compañeros de trabajo.

SEXAGÉSIMO.- Se adiciona la fracción IV del artículo 237, para establecer que las mujeres tripulantes no están obligadas a someterse a ningún examen que pueda revelar si está embarazada. De igual forma se adiciona la fracción XIV para establecer como obligación específica a los tripulantes, el de abstenerse de acosar u hostigar sexualmente a las y los compañeros de trabajo.

Estas disposiciones tienen como propósito proteger a las mujeres de cualquier injerencia indebida, que permita a los empleadores conocer si está o no embarazada,

ya, y evitar con ellos medidas discriminatorias prohibidas por la CEDAW y nuestra constitución.

SEXAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma la fracción I del artículo 239, para sustituir “del interesado” por “personas interesadas” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona a la fracción III del artículo 239 y 353 Ñ de la LFT, que cuando las mujeres y los hombres tengan el mismo derecho al ascenso o promoción laboral, se buscará garantizar una representación paritaria.

SEXAGÉSIMO SEGUNDO.- Se adiciona la fracción IX del artículo 244, IV del artículo 254, III del artículo 255, IV del artículo 261 y III del artículo 300, para establecer como causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo, el acosar u hostigar sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo.

Con esta medida se da cumplimiento a diversas recomendaciones internacionales en la materia y se incorporan a la LFT algunas medidas contenidas en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*,⁹⁶ a fin de garantizar fuentes de trabajo libres de estas nocivas prácticas, que por razones culturales afectan principalmente a las mujeres.

SEXAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 262 para sustituir “los trabajadores” por “personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción VI del artículo 262, para establecer como una obligación de las personas trabajadoras, prestar ayuda o solicitarla cuando alguien del pasaje acose u hostigue sexualmente a otra o cuando sea víctima de un delito de connotación sexual.

Se adiciona la fracción VII del artículo 262, para establecer la prohibición general de acosar u hostigar sexualmente a las personas pasajeras, a sus compañeras y/o compañeros de trabajo.

El acoso sexual callejero es una práctica común y recurrentemente en los autobuses que prestan este servi-

cio público. Con esta medida se obliga a quienes presten este servicio a abstenerse de acosar u hostigar, pero también de actuar, obligándolo a prestar ayuda o solicitarla cuando tenga conocimiento que alguien del pasaje está siendo víctimas de estas conductas.

Actualmente, una de las principales preocupaciones de ONU Mujeres es la persistente **violencia contra las mujeres**. Sin embargo, fue apenas en 2013, en el marco de la 57ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), que se abordó explícitamente el acoso sexual callejero:

La Comisión expresa profunda preocupación por la violencia contra las mujeres y las niñas en los espacios públicos, incluido el acoso sexual, especialmente cuando se utiliza para intimidar a las mujeres y niñas que ejercen cualesquiera de sus derechos humanos y libertades fundamentales.⁹⁷

De igual forma, este organismo internacional señaló que la violencia contra mujeres y niñas, y especialmente el acoso sexual en espacios públicos, continúa siendo un tema desentendido con insuficientes leyes y políticas para prevenirlo y abordarlo.

Como mecanismo de prevención esta propuesta de reforma establece que deberá promover la capacitación en temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y perspectiva de género. También se establece la obligación de realizar medidas preventivas de los delitos de connotación sexual, en los trayectos foráneos del transporte, especialmente en favor de las niñas, niños y mujeres.

Con estas medidas se busca tener un transporte seguro, libre de cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres usuarias.

SEXAGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 263 para sustituir “los patrones” por “las personas empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adicionan cinco fracciones en las que se establece la obligación de abstenerse de acosar u hostigar, propiciar un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos de las mujeres, promover la capacitación en estos temas, poner en conocimiento de la autoridad

competente cualquier acto de violencia contra las mujeres cometido a bordo del transporte y establecer medidas preventivas de los delitos de connotación sexual, por las razones antes señaladas.

SEXAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 273 y la fracción primera para sustituir “trabajadores” por “personas trabajadoras” y “patrón” por “persona empleadora”, con ello se elimina el lenguaje sexista e incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se reforma la fracción II del artículo 273 para sustituir “de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “del Centro de Conciliación Laboral, y en su caso de la autoridad judicial”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁹⁸

SEXAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 274, para sustituir “los patrones” por “las personas empleadoras” y “trabajadores” por “personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se establece la obligación de los sindicatos de proporcionar la lista de sus agremiados, desagregada por sexo, con ello se cumplen con las múltiples observaciones de organismos internacionales de derechos humanos, para que México cuente con información o datos estadísticos desagregados por sexo, hacer visibles sus necesidades y derechos.

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 277 para sustituir “patrones” por “empleadores” y el segundo párrafo “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad laboral”, y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

SEXAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 278 para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Uni-

dos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.⁹⁹

SEXAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 292, para sustituir “deportistas” por “las personas deportistas profesionales”, se agregan a las jugadoras como deportistas profesionales, y el ballet y la lucha como deportes, con esta medida no solo se elimina el lenguaje sexista sino que además se establecen dos nuevas categorías como deportes profesionales.

Se adiciona un segundo párrafo al artículo 292, para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, desarrollen programas que promuevan la participación no sexista de las mujeres en el deporte e incentiven una mayor presencia del sexo que menor participe en cada deporte.

SEPTUAGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 298, para sustituir “los deportistas” por “las personas deportistas” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

También se reforma la fracción I de este artículo, para que las personas deportistas se sometan a la disciplina de la empresa o club, misma que deberá respetar los derechos humanos en general, pero de manera particular, de las niñas, niños y mujeres.

Con esta propuesta de reforma, se busca que estos espacios estén libres de cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres, en consonancia con la obligación internacional establecida en la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 300, para sustituir “patrones” por “las personas empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción III a este artículo, para establecer como obligación especial de las personas empleadoras, abstenerse de acosar u hostigar sexualmente a las personas deportistas y no tolerar aquellos casos que tenga conocimiento, de igual forma se establece la

obligación de ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes, por las consideraciones y argumentos ya señalados.

Con esta medida se busca terminar con la permisibilidad de estas prácticas en los centros de trabajo y el silencio cómplice de quienes lleguen a conocer un hecho de esta naturaleza.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 318, para agregar, que según su caso, un ejemplar de las condiciones de trabajo se entregarán al Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos Colectivos, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁰⁰

SEPTUAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 319, para sustituir “el patrón” por “el empleador” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se agrega un segundo párrafo a este artículo para establecer que, “tratándose de contratos colectivos, el contrato se revisará y registrará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos Colectivos, esto, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁰¹

SEPTUAGÉSIMO CUARTO.- Se deroga el actual Capítulo XIII, relativo a los “Trabajadores domésticos”, que comprende del artículo 331 al artículo 343, porque éstos pasaron a formar parte del Título Quinto Bis, denominado ahora “Trabajo del hogar remunerado”, donde se desarrollan sus derechos con mayores alcances y bajo estándares internacionales de derechos humanos.

Como se ya se argumentó en su momento, la sola denominación “trabajo del hogar remunerado” eliminando el término “doméstico”, implica un reconocimiento

de derechos, pues dada la división sexual del trabajo, históricamente, a lo “doméstico” se le ha dado poca importancia y valor social.

Como bien lo señala la CEPAL, el problema radica en que esta división establece relaciones jerárquicas de poder. En esta ecuación la mayoría de las mujeres quedan recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, el trabajo doméstico es un ejemplo de ello. Y como las relaciones de género conforman una matriz cultural, esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino, se traslada al ámbito público y del mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados,¹⁰² como el trabajo del hogar remunerado, que en muchas ocasiones se presta en condiciones de verdadera explotación y sin protección legal.

Por eso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que el entorno de discriminación, abusos y violencia en que se ven sumidas las personas que desempeñan esta actividad reflejan este escenario de vulnerabilidad donde resultan más afectadas mujeres y niñas por ser la mayoría y no obstante, que en México los datos disponibles hacen visible la problemática que enfrenta este sector de la fuerza laboral, a la fecha, no se cuenta con el marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar, en términos de lo que dispone el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo digno o decente en este espacio laboral.¹⁰³

Al darle una nueva categoría jurídica y protección especial, ahora considerado como “trabajo del hogar remunerado”, se reivindica a quienes se dedican a este trabajo, se avanza en el reconocimiento de sus derechos y se atiende también una preocupación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), quien se ha manifestado en el sentido de utilizar la expresión trabajadoras del hogar, en primera instancia para diferenciar sus actividades de las labores domésticas que se realizan en casa, generalmente no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia. Las trabajadoras del hogar organizadas han propuesto que se les denomine de esa manera, precisamente porque lo que exigen en primera instancia es que se les reconozca como trabajadoras y que, en correspondencia con esta condición, tengan acceso igual al goce de los derechos como cualquier trabajador y trabajadora.¹⁰⁴

Además, con esta propuesta de reforma el Estado mexicano atiende una condición específica de vulnerabilidad, a la que se refiere el Artículo 9 de la Convención de Belém do Pará, pues como también ya se señaló en su momento, la inmensa mayoría de quienes se dedican a este trabajo son mujeres, muchas de ellas, pobres, provenientes de zonas rurales, que emigran a las grandes ciudades y al ser jefas de familia, aceptan estos trabajos en condiciones de extrema vulnerabilidad. Esta intersección de vulnerabilidad, justifican una reforma como lo que se propone en esta iniciativa.

SEPTUAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el Capítulo XIII BIS, para para sustituir “De los Trabajadores de Minas” por “De las Personas Trabajadoras de Minas”. Se reforma el último párrafo del Artículo 343 C, para sustituir “Los operadores” por “Quienes operen”; “el patrón” por “las personas empleadoras” y se agrega “trabajadoras”, con ello se elimina el lenguaje sexista y se incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se reforma la fracción VII del artículo 343 C, para que la persona empleadora, se obligue a implementar un registro y sistema, que permita conocer con precisión los nombres, desagregados por sexo de su personal.

En la medida en que los centros de trabajo empiecen a generar información desagregada por sexos, se podrá saber el lugar que ocupan las mujeres en los centros de trabajo, esto permitirá conocer con mayor precisión sus necesidades y en consecuencia, el diseño de políticas públicas que permitan superar las condiciones de discriminación y vulnerabilidad en sus centros de trabajo.

SEPTUAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 343 D para sustituir “Los trabajadores” por “Personas Trabajadoras”; del quinto párrafo se sustituye “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y “al patrón” por “las personas empleadoras”; del sexto párrafo “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y del séptimo párrafo, “patrón” por “las personas empleadoras”, con ello se elimina el lenguaje sexista y se incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

También se adiciona a la fracción III de este artículo, para agregar un supuesto para la negativa de prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, confirme que se tenga conoci-

miento de que en el centro de trabajo se ha cometido algún delito de connotación sexual contra alguna mujer, que no haya sido investigado, sancionado o se hayan implementado medidas de prevención, por el riesgo que representa para su seguridad e integridad.

Con esta medida se busca terminar con la permisibilidad de estas prácticas en los centros de trabajo y el silencio cómplice de quienes lleguen a conocer un hecho de esta naturaleza.

SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se deroga el artículo 346, que establecía que las propinas eran parte del salario de los trabajadores y que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas, porque la propina no es una obligación por parte del consumidor de un bien o servicio, pues éste a su vez ya paga un impuesto al mismo. Establecer que la propina es parte del sueldo de las personas trabajadoras es violatorio de sus derechos, al limitarles, excluir o negarles a recibir un salario por un servicio prestado.

SEPTUAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 347 para suprimir lo relativo a la propina por ser incierto y atentatorio a los derechos humanos de las personas trabajadoras de este sector, como se argumentó anteriormente.

SEPTUAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 349, para sustituir “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” están “obligadas” [...] con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se establece además a cargo de las personas empleadoras, asegurarse que la clientela trate con respeto y cortesía a las personas trabajadoras, con ello se busca que asuman su responsabilidad en el buen trato y el respeto a los derechos humanos, en términos de lo dispuesto por el artículo primero Constitucional.

OCTOGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 350, para sustituir “Los inspectores del trabajo” por “las personas inspectoras del trabajo” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción IV a este artículo, para dotar a las personas inspectoras, las atribuciones de vigilancia, para verificar que en los establecimientos no se

exijan a las mujeres trabajadoras vestimenta que atente contra su dignidad y derechos, como faldas, vestidos o uniformes cortos o zapatos de tacón alto, que contribuyan a la cosificación de sus cuerpos, a la discriminación y violencia, como ya se ha argumentado en esta iniciativa.

Esta medida es fundamental, si pretendemos garantizar el derecho al trabajo digno de las mujeres trabajadoras, debemos empezar por atacar prácticas discriminatorias tan arraigadas, como las de obligarlas a usar vestimentas o atuendos que atentan contra la dignidad y derechos.

OCTOGÉSIMO PRIMERO.- Se propone la adición del artículo 353 A, para que en la industria familiar, las personas inspectoras del trabajo, puedan verificar la relación directa o indirecta de quienes ahí laboran, conocer sus condiciones laborales y prevenir cualquier forma de violencia hacia niñas, niños y mujeres.

Con esta medida se busca salvaguardar los derechos de las niñas y niños, de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de los Niños y en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, así como lo establecido en el artículo primero de la CEDAW y el primero constitucional.

OCTOGÉSIMO SEGUNDO.- Se modifica el nombre del Capítulo XVI, para sustituir “de médicos residentes” por “del personal médico residente”; se reforma el primer párrafo del artículo 353 C, para sustituir “de los médicos residentes” por “del personal Médico Residentes” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción III de este artículo, para precisar que las mujeres residentes, tendrán derecho a no ser discriminadas, a que sus derechos sean respetados, así como sus opiniones en pie de igualdad con los médicos residentes.

Lo anterior, debido a que una práctica común en los hospitales, internados o escuela de medicina, es la discriminación y violencia contra las mujeres médicas o doctoras. Si bien cada vez más mujeres se han incorporado a esta carrera, sigue siendo una profesión masculinizada y por lo tanto un terreno hostil y de riesgo para las mujeres.

Como ejemplo de ello, está la investigación que realizaron ocho estudiantes de primero a sexto año de la carrera de Médico Cirujano de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México,¹⁰⁵ para corroborar la existencia del ejercicio de violencia hacía y entre el estudiantado de medicina, y, desde una perspectiva de género estudiar el comportamiento de la misma hacía las y los estudiantes, en especial hacía las mujeres, en el cual se presenta la problemática de violencia de género que viven las alumnas y también los alumnos de medicina que se encuentran cursando el internado de pregrado.

Señala la investigación que el ingreso de las mujeres a las instituciones de educación superior, ha modificado muchos de los roles tradicionales de hombres y mujeres en la sociedad, sin embargo, en los centros educativos se han reproducido también nuevas modalidades de los regímenes de género (Mingo: 2006) que tiene un impacto decisivo en la vida académica de la institución. En el campo de la investigación sobre género y educación (Burke, 2007; Thorne, 1993; Davies, 1989) se señala la importancia de tomar en cuenta esta situación porque algunos de los efectos más importantes de estos regímenes de género son indirectos y difíciles de analizar, en la medida en que involucran un conjunto de prácticas que a primera vista no parecen estar relacionadas con el género, pero que tienden a imponer límites y condicionantes a las mujeres y a reforzar el carácter devaluado de la condición femenina. Consideradas cada una de estas prácticas por sí sola, se pudieran calificar como pequeñas molestias o asuntos triviales; sin embargo, su combinación cotidiana genera un clima frío y adquiere un importante efecto acumulativo con serias consecuencias en la trayectoria académica y una afectación seria al ejercicio de los derechos humanos de quien la vive, que suelen ser mujeres en su mayoría. Uno de los efectos más agudos de estos regímenes de género se expresa en las distintas formas de violencia que se ejercen de manera sutil o abierta en contra de las estudiantes.¹⁰⁶

En esta investigación se corroboró, a través de la voz de los y las estudiantes entrevistados/as, la existencia tanto de violencia de género como de otros tipos de violencia contra mujeres y hombres, aunque, ésta se ejerce con más frecuencia hacía las médicas internas, situación que les afecta emocionalmente y las orilla a la deserción, pues en gran medida, la violencia que se ejerce es de corte psicológico y verbal:

“Más compañeras este salen llorando o se van a quejar a coordinación o quieren de plano dejar el internado, me tocó una compañera que iba a dejar el internado por que el residente con el que le tocó la trataba mal decía que no servía, que era interna o sea la trataba pésimo, hasta la insultaba literalmente, no con groserías, pero con cualquier gesto pues entonces creo que si hay discriminación por muchos aspectos”

Lo anterior refleja que dentro del orden social de los regímenes de género se ha subordinado a las mujeres, a las niñas y a los niños, al poder masculino, además de que, se ha normado el sometimiento y la opresión de ellas a ese poder, y, que dentro de este orden social se asigna a los hombres el ejercicio del control de las mujeres. Según Ramírez (2005), la sujeción, el control y la dominación de las mujeres por los hombres, ha sido aceptada y legitimada social e históricamente.¹⁰⁷

OCTOGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 353 L, para sustituir “un trabajador académico” por “una persona trabajadora académica”; “sujeto” por “sujeta” y “aprobada” por “aprobado” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se modifica el primer párrafo de este artículo para obligar a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, para regular los aspectos académicos con perspectiva de género, no discriminación e igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Como ya se ha argumentado antes, en nuestro país la perspectiva de género es un eje transversal del quehacer del Estado mexicano, así lo establece el PND 2012-2018, del cual las universidades no están exentas de incorporarla en sus aspectos académicos.

Con esta medida se busca reforzar la política de estado en esta materia en un terreno que es fundamental no sólo para la generación de conocimientos, sino de profesionales comprometidos con las perspectiva de género, no discriminación e igualdad de derechos entre mujeres y hombres, lo que sin dudas redundará en el cumplimiento de la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

OCTOGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 353 O, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitra-

je” por “Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales” de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁰⁸

OCTOGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 356 para sustituir “de trabajadores o patrones” por “de personas trabajadoras o empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

OCTOGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 357, para sustituir “Los trabajadores y los patrones” por “las personas trabajadoras o empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se agrega que la integración de los sindicatos se procurará sea paritaria, además de promover entre sus agremiados liderazgo y capacitación en derechos humanos de las mujeres.

Con esta medida se busca que los sindicatos asuman también su responsabilidad en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, de conformidad con lo dispuesto por la CEDAW y la constitución mexicana.

OCTOGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 358 en su primer párrafo para que se inserte en los contratos colectivos, la disposición de que no es obligatorio formar parte de un sindicato, lo cual deberá constar por escrito, tanto el conocimiento y aceptación de las partes.

De igual forma se adiciona un último párrafo para que la convocatoria para formar parte de un sindicato deba utilizar lenguaje incluyente y establecer entre sus objetivos la promoción de la no discriminación y la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Lo anterior tiene su fundamento en Artículo 7 de CEDAW, al señalar que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Por lo que la participación de la mujer trabajadora debe estar presente en todo aquello que pueda incidir en su desarrollo laboral, como lo son los sindicatos, quienes en conjunto con los empleadores, pactan mejoras para ambos sectores laborales.

Con la reforma propuesta, se pretende que desde la convocatoria para formar parte de un sindicato se utilice lenguaje incluyente y no sexista, de esta forma tener presentes a las mujeres que quieran participar en dichas convocatorias, estableciendo incluso entre sus objetivos, la promoción de la no discriminación y la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, como una de las tareas a realizar por el propio sindicato.

OCTOGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 359 para que en la redacción de sus estatutos y reglamentos, los sindicatos deban considerar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Además a este artículo se le adicionan seis párrafos, el primero para garantizar una representación paritaria entre sus agremiados; el segundo, para que quienes deban redactar los estatutos y reglamentos reciban capacitación en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres e igualdad de derechos entre mujeres y hombres; el tercero, para que en sus documentos que elaboren no reproduzcan roles o estereotipos de género que propicien la discriminación y violencia contra las mujeres; el cuarto, para que en dichos documentos se establezcan medidas que favorezcan el acceso igualitarios de mujeres y hombres a todas las profesiones; el quinto, procurar una participación paritaria cuando haya una mayor presencia de uno u otro sexo y sexto, prever medidas que permitan a las personas trabajadoras la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la maternidad o paternidad, así como prohibir que el ejercicio de estos derechos sean un obstáculo para el ascenso, promoción o permanencia en el puesto de trabajo.

Con estas medidas se busca promover un sindicalismo comprometido con los derechos humanos de las mujeres y democratizar la relación con sus agremiados.

OCTOGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 364-Bis, para sustituir el principio de “equidad” por el de “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, esto, en atención a las recomendaciones del Comité CEDAW, formuladas a nuestro país desde 2006, derivadas del sexto informe de cumplimiento a la CEDAW, en la que observó con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término “equidad”. También preocupa al Comité que el Estado Parte entienda la equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad.

Por eso, el Comité pidió a nuestro país que tome nota de que los términos “equidad” e “igualdad” transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. La Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres. El Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad”.¹⁰⁹

Con esta propuesta de reforma, se cumpla con esta recomendación internacional.

NONAGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 365, para sustituir “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local” por “el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁰

Se reforma también la fracción II de este artículo para incorporar la obligación de los sindicatos, de que en las listas de sus agremiados se establezca el sexo de éstos. De igual forma se sustituye de esta fracción “miembros” por “agremiados” y del actual último párrafo “el Secretario General” por “la persona que ocupe la Secretaría General”, con ello se elimina el len-

guaje sexista e incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Finalmente, se agrega a este artículo, un último párrafo para exhortar a los sindicatos para que, en la medida de lo posible, su conformación sea paritaria entre mujeres y hombres, esto con el fin de garantizar una participación en condiciones de igualdad entre los géneros.

Con esta medida, se busca modificar la estructura sindical, las actitudes y valoraciones que tienen respecto de las mujeres. En la medida en que se logre una mayor participación de éstas en las organizaciones sindicales y se les facilite el acceso a los puestos de toma de decisiones, también pueden incidir en la democratización de los sindicatos, con la incorporación de sus necesidades y el diseño de estrategias para solucionarlas.

NONAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 365 Bis, para sustituir “Las autoridades” por “El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”, en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹¹

Debido a esta modificación se tienen que hacer algunos ajustes de redacción en dicho párrafo: se modifica “harán” por “hará”; “deberán” por “deberá” y “soliciten” por “solicite”. Por esta modificación, del segundo párrafo de sustituye “de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje” por “dicho centro”.

Se reforma la fracción IV para agregar la obligación de que los registros de los sindicatos deban contener no sólo el nombres sino también el **sexo** de los integrantes del Comité Ejecutivo y en la fracción VI, que el número de socios esté desagregado por sexo.

NONAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma la fracción II del artículo 366, para establecer la posibilidad de negarles el registro, cuando sus miembros no se encuentren representados de forma paritaria entre mujeres y hombres, a menos que no exista el número sufi-

ciente de miembros de ambos sexos para alcanzar esa fórmula.

Como se ha señalado, con estas medidas, se busca modificar la estructura sindical, las actitudes y valoraciones que tienen respecto de las mujeres. En la medida en que se logre una mayor participación de éstas en las organizaciones sindicales y se les facilite el acceso a los puestos de toma de decisiones, también pueden incidir en la democratización de los sindicatos, con la incorporación de sus necesidades y el diseño de estrategias para solucionarlas.

NONAGÉSIMO TERCERO.- Se deroga el artículo 367, que establecía que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esto en virtud de que esta obligación desaparece, según lo dispone el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹²

NONAGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 368, para eliminar a la “Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje”, para otorgar el registro del sindicato y de su directiva, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹³

NONAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el último párrafo del artículo 369, para sustituir “La Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁴

NONAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el penúltimo párrafo del artículo 373, para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda” por “el

Centro de Conciliación que corresponda, y en su caso ante la autoridad judicial”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁵

NONAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se adiciona la fracción IV del artículo 377 para que dentro de las obligaciones de los sindicatos esté desarrollar cursos y talleres de capacitación en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres para sus agremiados, en colaboración con la autoridad laboral u otras instancias especializadas en estos temas.

Con esta medida se busca hacer corresponsable al sindicato de la promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres, de conformidad con el marco constitucional en la materia y los instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que se encuentran la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

NONAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 390, para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje” por “el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁶

NONAGÉSIMO NOVENO.- Se adiciona el artículo 390 Bis, para que cuando se inscriban los contratos colectivos o cuando se impugnen, de oficio, la autoridad laboral debe revisar que los mismos no establezcan disposiciones discriminatorias o contrarias al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo para ello, solicitar la opinión de instancias especializadas en los derechos humanos de las mujeres.

La intención de esta disposición es que la autoridad laboral vele por el respecto al principio y derecho de igualdad, tal y como se hace en España, en donde desde el sexto párrafo del artículo 90 del Estatuto de los

Trabajadores¹¹⁷ establece que la “autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”. Establece también que para tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Con esta medida, se establece un dispositivo “preventivo” a la vez que “correctivo” para aquellos casos en los que dichos contratos colectivos, dispongan contenidos incompatibles con instrumentos como la CEDAW y la Convención Belém do Pará y el propio marco constitucional en materia de derechos humanos, de manera particular los establecidos en el artículo primero, la autoridad laboral pueda negar su registro y se pueda corregir dicha falta.

CENTÉSIMO.- Se reforma el artículo 391 Bis, para sustituir “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁸

Se elimina el actual último párrafo y se agrega uno para establecer que el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberán estar disponibles de forma gratuita en su sitio de Internet, con ello garantizar la difusión y conocimiento de su contenido y alcances.

CENTÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 392, para sustituir “Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “autoridades laborales” y se agrega a la parte final del mismo “y no se concilien en su ejecución”, esto en

atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹¹⁹

CENTÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma la fracción I del artículo 424, para sustituir “los trabajadores y del patrón” por “personas trabajadora y persona empleadora” y la fracción IV para sustituir “los trabajadores o el patrón” por “personas trabajadora o persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se reforma también la fracción II para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”; también se reforma la fracción IV, para sustituir “la Junta” por “la autoridad Judicial” y se agrega al final de dicha fracción “habiendo agotado previamente el trámite de la conciliación, todo ello de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁰

Además, con esta medida se busca establecer que la comisión mixta encargada de elaborar los reglamentos, esté conformada no sólo por las personas trabajadoras y empleadoras, sino que también preferentemente esté conformada de manera paritaria entre mujeres y hombres.

Con esta medida se da cumplimiento a la fracción f) del numeral 15 de la Recomendación General 33 de CEDAW, de fecha 3 de agosto de 2015, en la que el Comité recomienda a los Estados parte que confronten y eliminen obstáculos a la participación de las mujeres como profesionales en todos los órganos y a todos los niveles de los sistemas de justicia y cuasi judiciales y los proveedores de servicios relacionados con la justicia. Tomen medidas, incluso medidas especiales de carácter temporal, para garantizar que las mujeres estén igualmente representadas en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley, como magistrados, jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, admi-

nistradores, mediadores, funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, funcionarios judiciales y de la justicia penal y especialistas, así como otras capacidades profesionales.¹²¹

Se reforma el artículo 424 Bis, para sustituir “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales”, derivado de este cambio, es necesario sustituir “ante las mismas” por “ante el mismo”; del último párrafo de elimina de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”, esto de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²²

CENTÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer artículo 426 para sustituir “de trabajadores o los patrones” por “de las personas trabajadoras y de las personas empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. De igual forma en el mismo párrafo se sustituye “de las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “a nivel conciliatorio ante los Centros de Conciliación o en su caso ante la autoridad judicial”, esto en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²³

CENTÉSIMO CUARTO.- Se reforma las fracción I del artículo 429, para sustituir “a la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “a las autoridades laborales”, así como “ésta” por “éstas”; se reforma la fracción II para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial”; la fracción III para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “de las autoridades laborales” y la fracción IV para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad laboral”, todo lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁴

CENTÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 430 para para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad laboral en su caso”, en atención/ de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁵

CENTÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 431 para sustituir “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. También se reforma para para sustituir “de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad laboral que concilió o autorizó la suspensión”; así como “Si la junta” por “si se determina que”, todo ellos en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁶

CENTÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 432 para sustituir del primer párrafo “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad laboral” en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁷

De igual forma se reforma el segundo párrafo para sustituir “el patrón” por “el empleador” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO OCTAVO.- Se reforma la fracción I el artículo 435 para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad laboral que corresponda”; la fracción II y III para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “las autoridades laborales” en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁸

CENTÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 439 para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹²⁹

CENTÉSIMO DÉCIMO.- Se reforma el artículo 448 para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial” y “la Junta” por los Centros de Conciliación o de la autoridad judicial”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁰

CENTÉSIMO DÉCIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 449 para sustituir “La Junta de Conciliación y Arbitraje” por “las autoridades laborales en todos sus ámbitos”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³¹

CENTÉSIMO DÉCIMO SEGUNDO.- Se reforma la fracción IV del artículo 469 para sustituir “de la persona o comisión que libremente elijan las partes” por “de los Centros de Conciliación Especializados” y la fracción VI, para establecer que también la huelga se terminará “por sentencia dictada en los juicios laborales”, estas modificaciones obedecen al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³²

CENTÉSIMO DÉCIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 490, para sustituir “del patrón” por “del empleador” y la fracción III de dicho artículo para sustituir “los trabajadores y los patrones” por “las personas trabajadoras y los empleadores” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

De igual forma el primer párrafo se reforma para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad laboral que conozca el asunto”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³³

CENTÉSIMO DÉCIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 493 para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁴

CENTÉSIMO DÉCIMO QUINTO.- Se reforma la fracción I del artículo 503 para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Centro de Conciliación y la autoridad judicial en su caso”; sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad que esté conociendo del asunto”; se reforma la fracción II para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo” por “la autoridad laboral homóloga”; se reforma la fracción II para sustituir “La Junta de Conciliación y Arbitraje” por “Las autoridades del trabajo”; se reforma la fracción IV para sustituir “a la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “al Centro de Conciliación o juzgado laboral”; se reforma la fracción V para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “se intentará conciliar a las partes o en su caso la autoridad judicial”; se reforma la fracción VI para sustituir “La Junta de Conciliación y Arbitraje” por “En todo caso, la autoridad correspondiente”; se reforma la fracción VIII para sustituir “la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “los laudos o resoluciones laborales”, todo ello en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁵

CENTÉSIMO DÉCIMO SEXTO.- Se reforma el primer párrafo y la fracción IV del artículo 504 para

sustituir “Los patrones” por “los empleadores” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO DÉCIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 505 para sustituir “Los médicos” por “el personal médico”; “los patrones” por “los empleadores”; “Los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

De igual forma, se reforma dicho artículo para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial” esto en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁶

CENTÉSIMO DÉCIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 511, para sustituir “Los Inspectores del Trabajo” por “Quienes realicen Inspecciones del Trabajo” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO DÉCIMO NOVENO.- Se reforma la fracción I es este artículo, para que quienes realizan inspecciones del trabajo, verifiquen el cumplimiento del derecho de igualdad laboral entre mujeres y hombres; se reforma la fracción II para establecer la obligación de hacer constar las violaciones a los derechos laborales que descubran y se reforma la fracción III para establecer la obligación de difundir las normas de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Todo lo anterior a fin de que la inspección del trabajo contribuya al respeto de estos derechos, que con frecuencia se ven vulnerados en los centros de trabajo.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO.- Se reforma el artículo 512 para establecer que la prestación del trabajo se realice en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Además se reforma para sustituir “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Como se ha argumentado anteriormente, con esta reforma lo que se busca es fortalecer de manera transversal dispositivos jurídicos en la LFT el trabajo que permitan garantizar a las mujeres realizar un trabajo en condiciones de dignidad y respeto a sus derechos humanos.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 512-A, 512-B y 512-D, para incorporar el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres en dichos ordenamientos.

Con esta reforma, se busca tener en cuenta este principio en el diseño de la política nacional en materia de seguridad que deba desarrollar la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta disposición es relevante si tenemos en cuenta que cada entidad federativa constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, que deberá tener en cuenta este principio en la definición de la política estatal de seguridad.

Esta disposición es también relevante, pues vincula a las personas empleadoras de hacer las modificaciones que ordene la autoridad del trabajo, a fin de ajustar sus establecimientos a este principio.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma la fracción III del artículo 519, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “los convenios o sentencias”; se reforma el último párrafo de este artículo para sustituir “el laudo de la Junta” por “la resolución judicial”; “el laudo” por “se imponga” y “la Junta” por “la autoridad que conozca el asunto”, estas modificaciones en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁷

De igual forma se reforma este artículo en su último párrafo para sustituir “el patrón” por “la persona empleadora” y el “trabajador” por “persona trabajadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO TERCERO.- Se reforma la fracción I del artículo 521, para sustituir “de la

demanda” por “de la queja o demanda”; sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “las autoridades laborales” y “la Junta” por “que dicha autoridad”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁸

CENTÉSIMO VIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma la fracción X del artículo 523, para sustituir “A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por “A los Centros Federales de Conciliación y Registro de Contratos”; se reforma la fracción XI para sustituir “A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje” por “A los Centros de Conciliación locales” y se reforma también la fracción XII para sustituir “Al Jurado de Responsabilidades” por “A los Tribunales Judiciales de los estados”, todo lo anterior de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹³⁹

CENTÉSIMO VIGÉSIMO QUINTO.- Se deroga el artículo 525 Bis, porque actualmente señala que las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos, y de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,¹⁴⁰ desaparecen las Juntas Federales y locales de Conciliación y Arbitraje, para dar paso a lo que señale en su momento la Ley Orgánica del Poder Judicial, que como consecuencia de dicha reforma constitucional, se tendrá que reformar.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma la fracción III del artículo 530 para establecer que a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo le corresponde derivar a los Centros de Conciliación competentes, los

asuntos que conozcan, esto en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴¹

CENTÉSIMO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 530 Bis, para sustituir “la Procuraduría de la Defensa del Trabajo” por “los Centros de Conciliación, Federal y locales” y sustituir “a juntas de avenimiento o conciliatorias” por “a una única junta conciliatoria para procurar su avenimiento”.

De igual forma se agrega un último párrafo a este artículo para establecer que los Centros de Conciliación sólo podrán citar a nuevas diligencias de conciliación a petición unánime de las partes interesadas. Una vez agotada la conciliación sin llegar al avenimiento, se levantará el acta correspondiente para que las partes ejerzan sus derechos ante la autoridad judicial competente.

Estas reformas obedecen a lo dispuesto por el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴²

De igual forma se reforma el primer párrafo del para sustituir “los patrones” por “las personas empleadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 531, para incorporar a las mujeres a través de la figura de “una Procuradora” o “Procuradoras” como titulares de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; también se sustituye “los trabajadores” por “las persona trabajadoras”. En el mismo párrafo se sustituye “el Secretario del Trabajo y Previsión Social” por “la persona titular de la Secretaría”; se sustituye “por los Gobernadores” por “del Poder Ejecutivo” y se cambia “por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal” por “la jefatura de Gobierno de la Ciudad de México”, con esta propuesta de reforma se elimina el

lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos y se actualiza el nombre de la Ciudad de México.

CENTÉSIMO VIGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 532, para sustituir “El Procurador General” por “la persona titular de la Procuraduría”; se reforma la fracción I de dicho artículo para sustituir “ser mexicano” por “ser de nacionalidad mexicana”; se reforma la fracción IV de dicho artículo para incorporar a las mujeres, bajo la perspectiva de que también ellas puede ser “ministra de culto”, estas propuestas de reforma tienen como propósito eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

También se deroga la fracción V que establecía como requisito para ser titular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, debido a que de haber sido el caso, la pena ya fue purgada y el permanecer una restricción de esta naturaleza en la LFT, puede constituir un acto de discriminación, de conformidad con lo establecido por diversos ordenamientos legales, entre los que se encuentra el artículo primero constitucional, que prohíbe toda forma de discriminación.

Finalmente, se adiciona la fracción VI a este artículo, para establecer un nuevo requisito que debe colmar quien aspire a ser titular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que es no haber sido sancionado por actos de acoso u hostigamiento sexual.

Con esta medida se pretende garantizar que quienes ocupen este importante cargo, no haya incurrido en estas prácticas, pues existe la posibilidad de que las repita.

Esta medida tiene una dimensión “preventiva” a la vez que “correctiva”, pues en la medida en que haya consecuencias jurídicas, laborales o sociales para quienes incurrir en esta práctica, los acosadores u hostigadores pensarán seriamente antes de consumir algún acto de esta naturaleza.

Además, con esta propuesta de reforma se cumple con compromisos internacionales que ha asumido el Estado mexicano, por ejemplo con la firma de la CEDAW y la Convención Belém do Pará, de prevenir la violen-

cia y hacer todo lo que esté a su alcance, incluso a través de la modificación legislativa, para garantizar que las mujeres vivan libres de violencia, incluyendo la violencia sexual, en este caso, en los centros de trabajo.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO.- Se reforma la fracción I del artículo 537, para que el Servicio Nacional de Empleo, estudie y promueva la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos con perspectiva de género y no discriminación, procurando en todo momento la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; se reforma también la fracción III para que la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras, se haga con perspectiva de género.

Con esta propuesta de reforma se busca que la perspectiva de género y la no discriminación entre mujeres y hombres se observe de manera transversal en la LFT.

Finalmente, también se reforma la fracción II y III de este artículo para sustituir “los trabajadores” por “las personas trabajadoras” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Se adiciona a la fracción I el inciso i) del artículo 539 para promover los diferentes tipos de empleos y establecer procedimientos y sistemas formalizados, que garanticen un proceso ordenado y objetivo, que respete y promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; se adiciona a la fracción II el inciso g) para fomentar empleos libres de roles y estereotipos de género, que permitan la participación igualitaria de mujeres y hombres en los procesos de selección para todas las ofertas de trabajo y el inciso h) para diseñar un programa de sensibilización dirigido a las personas empleadoras que les permita conocer el impacto para el desarrollo económico del país, cuando se niegue a las mujeres el trabajo a consecuencia de la discriminación o prejuicios de género; finalmente, se adiciona a la fracción III el inciso j) para generar una estrategia transversal de capacitación y adiestramiento, con perspectiva de género y derechos humanos, para diseñar políticas públicas a favor de las personas trabajadoras más vulnerables.

Con esta propuesta de reforma se busca que los empleadores adquieran conciencia de las implicaciones

que tiene no sólo para las mujeres, sino para la economía e un país el desperdicio que representa el llamado “bono de género”.

Como bien lo señala Ciro Martínez Gómez, en su trabajo, *Bono de género en América Latina y el Caribe. Conceptos, metodología y aplicaciones*, disponible en la página web del CEPAL,¹⁴³ el “bono de género” se mide con el aumento potencial, muy significativo, en el aporte que ellas pueden realizar a los ingresos de sus hogares y por lo tanto al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza. El análisis del bono de género apoya la argumentación sobre la importancia de la (sic) equidad de género como un elemento central en el logro del desarrollo sostenible y, por lo tanto, la necesidad de la inclusión de un enfoque de género en la formulación y aplicación de las políticas públicas. Además sustenta la necesidad de establecer políticas específicas dirigidas a igualar las oportunidades, permanencia; remuneraciones y condiciones de contratación para las mujeres en el mercado de trabajo.¹⁴⁴ Esta iniciativa se inscribe en ese propósito.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el último párrafo del artículo 539 A, para para sustituir “el Secretario del Trabajo y Previsión Social” por “la persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 541, para para sustituir “Los Inspectores del Trabajo” por “Las personas Inspectoras del Trabajo” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 542, para para sustituir “Los Inspectores del Trabajo” por “Las personas Inspectoras del Trabajo” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Se adiciona la fracción VI a este artículo, para establecer que tratándose del trabajo del hogar remunerado, la inspección requerirá autorización previa de la persona empleadora, a menos que la persona trabajadora la solicite porque que esté siendo restringida o limitada en

su libertad, exista la sospecha o haya agredida física o sexualmente, en este caso quien realice la verificación, en caso de comprobar que así haya sido, lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

Como ya se argumentó, con esta reforma se busca dotar a las personas que realizan la verificación, de facultades para acudir a los espacios donde se esté prestando el trabajo del hogar remunerado y verificar que no se haya cometido alguno de los supuestos establecido en la fracción, en caso de confirmarlos, los deberá poner en inmediato en conocimiento de la autoridad competente y poner así fin, a la situación de violencia que esté viviendo la persona trabajadora del hogar.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 545, para establecer también a las mujeres como posibles titulares de la Inspección del Trabajo, por ello se agregó la figura de “Directora General” y se sustituye “Inspectores” por “las personas inspectoras”, con ello se elimina el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. De igual forma se establece, en la medida de lo posible, la paridad como una medida deseable de la conformación de los grupos de personas inspectoras.

Con esta propuesta de reforma se da cumplimiento al inciso f) del numeral 15, de la Recomendación General 33 del Comité de la CEDAW, de fecha 3 de agosto de 2015, en el que recomienda a los Estados parte que confronten y eliminen obstáculos a la participación de las mujeres como profesionales en todos los órganos y a todos los niveles de los sistemas de justicia y cuasi judiciales y los proveedores de servicios relacionados con la justicia. Tomen medidas, incluso medidas especiales de carácter temporal, para garantizar que las mujeres estén igualmente representadas en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley, como magistrados, jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, administradores, mediadores, funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, funcionarios judiciales y de la justicia penal y especialistas, así como otras capacidades profesionales.¹⁴⁵

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 546, para a las mujeres como “Inspectora del Trabajo”; se reforma la fracción I se este artículo, para sustituir “Ser mexicano” por “Ser de nacionalidad mexicana”, con esta propuesta de reforma se elimina

el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se deroga la fracción VI, que establece no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, pues como ya se señaló una disposición de esta naturaleza establecido como requisito, puede ser discriminatorio, sobre todo cuando ya compurgó la pena corporal.

Finalmente, se adiciona la fracción VII, para que uno de los requisitos sea no haber sido condenado por acoso u hostigamiento sexual. Como ya se argumentó, esta propuesta de reforma tiene un carácter preventivo de estas conductas.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 547 para sustituir “los Inspectores del trabajo” por “las personas Inspectoras del trabajo”; también se reforma la fracción IV de este artículo para sustituir “el patrón” por “persona empleadora” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

También, se reforma la fracción VI de este artículo, para establecer como causa especial de responsabilidad que las personas Inspectoras del trabajo, que no denuncien ante la autoridad correspondiente, empleador de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Finalmente, se adiciona la fracción VII para establecer también como causa como causa especial de responsabilidad que las personas Inspectoras del trabajo, no denunciar ante la autoridad penal correspondiente, delitos de connotación sexual que se hayan cometido contra las personas trabajadoras, cuando con motivo de su encargo, tenga conocimiento de los mismos.

Como ya se ha argumentado, con esta iniciativa se busca terminar con la permisibilidad social de la violencia contra las mujeres, obligando a denunciar cualquier caso que haya conocido con motivo de su encargo. En caso de no hacerlo, será motivo de responsabilidad en los términos establecidos por este artículo.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 551 para establecer que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, puede ser presidida por una mujer, por ello se le agregó “una o” un Presidente, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO TRIGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 552, para sustituir “El Presidente” por “la persona que ocupe la presidencia”; se reforma la fracción I de este artículo para sustituir “Ser mexicano” por “ser de nacionalidad mexicana, mayor de edad” y “Presidente de la República” por “quien ocupe la Presidencia de la República”, con estas reformas se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, se deroga la fracción V, que establece como requisito no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, pues como ya se señaló, una disposición de esta naturaleza, establecida como requisito, puede ser discriminatoria, sobre todo cuando ya compurgó la pena corporal por ese delito.

Finalmente, se adiciona la fracción VI, para que uno de los requisitos sea no haber sido condenado por acoso u hostigamiento sexual. Como ya se argumentó, esta propuesta de reforma tiene un carácter preventivo de estas conductas.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 553, para sustituir “El Presidente” por “la persona titular de la Presidencia”; se reforma la fracción II de este artículo para agregar “la o”; sustituir “los Asesores Técnicos” por “las personas Asesoras Técnicas”; se reforma la fracción III para sustituir “al Secretario” por “a la persona titular de la Secretaría”, con estas reformas se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma la fracción II del artículo 554, para establecer un número igual de mujeres y hombres, cuando esto sea posible, en la integración del Consejo de Representantes; en la misma fracción se sustituye “los trabajadores sindicalizados y de los patrones” por “las personas trabajadoras sindicalizadas y las empleado-

ras”, también se sustituye “los trabajadores o los patrones” por “las personas trabajadoras o las empleadoras” y finalmente se sustituye “trabajadores o patrones” por “personas trabajadoras o empleadoras”, con estas reformas se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma la fracción I del artículo 555, para sustituir “Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad” por “Ser de nacionalidad mexicana, mayores de edad”, con esta propuesta de reforma se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT y se elimina la edad de 30 años establecida anteriormente, como requisito para ser representante asesor.

Además, se deroga la fracción IV, que establece como requisito no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, pues como ya se señaló, una disposición de esta naturaleza, establecida como requisito, puede ser discriminatoria, sobre todo cuando ya compurgó la pena corporal por ese delito.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 556, para sustituir “Los representantes de los trabajadores” por “las personas representantes de las personas trabajadoras”, así como sustituir “los patrones” por “empleadores”, con esta propuesta de reforma se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT.

Además, se deroga la fracción III, que establece como requisito no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, pues como ya se señaló, una disposición de esta naturaleza, establecida como requisito, puede ser discriminatoria, sobre todo cuando ya compurgó la pena corporal por ese delito.

Finalmente, se adiciona la fracción IV, para que uno de los requisitos sea no haber sido condenado por acoso u hostigamiento sexual. Como ya se argumentó, esta propuesta de reforma tiene un carácter preventivo de estas conductas.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO CUARTO.- Se reforma la fracción I del artículo 558, para incorporar a las mujeres como integrantes de la Dirección Técni-

ca, por ello, se agregó la figura de “una Directora”; se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “Asesores Técnicos” por “personas que fungirán como Asesoras Técnicas”; se reforma la fracción III para incorporar un número igual de “mujeres y hombres, se incorpora “las y los” Asesores Técnicos Auxiliares; se sustituye “los representantes de los trabajadores y de los patrones” por “las personas representantes de las personas trabajadoras y empleadoras”, finalmente se sustituye “Estos asesores” por “quienes realicen esta asesoría”; con esta propuesta de reforma se contribuye a eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 559 para sustituir “Asesor Técnico Auxiliar” por “la persona asesora técnica auxiliar”; sustituir “los trabajadores o Patrones” por “personas trabajadoras o empleadoras” y se agrega “sexo” como requisito que debe contener la solicitud, además del nombre y del domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo, con estas propuestas se eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 560 para sustituir “El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares” por “las personas que sean designadas para ocupar la Dirección, Asesores Técnicos y Asesores Técnicos Auxiliares”; también se reforma la fracción I de este artículo para sustituir “Ser mexicanos, mayores de veinticinco años” por “Ser de nacionalidad mexicana, mayores de edad” con estas propuestas se eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos. Respecto de reducir la edad, se considera que establecer como requisito los 25 años, puede ser discriminatorio, tal y como se ha argumentado antes.

Además, se deroga la fracción IV, que establece como requisito no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal, pues como ya se señaló, una disposición de esta naturaleza, establecida como requisito, puede ser discriminatoria, sobre todo cuando ya compurgó la pena corporal por ese delito.

Finalmente, se adiciona la fracción V, para que uno de los requisitos sea no haber sido condenado por acoso u hostigamiento sexual. Como ya se argumentó, esta

propuesta de reforma tiene un carácter preventivo de estas conductas.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 563, para sustituir “El Director Técnico” por “Quien ocupe la Dirección Técnica”; se reforma al primer párrafo de este artículo para sustituir “los asesores” por “las personas asesoras”; se reforma la fracción II para sustituir “al Presidente de la Comisión” por “a la persona titular de la Presidencia”; se reforma la fracción III para sustituir “Secretario” por “Secretaría” y se reforma también la fracción IV para sustituir “el Presidente” por “la persona titular de la Presidencia”, lo anterior para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 564, para sustituir “El Presidente” por “la persona Presidenta” y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma la fracción I del artículo 564, para sustituir “Con un presidente” por “Con una persona que ocupará la Presidencia”; se reforma la fracción II para incorporar que dichas Comisiones se integrarán con un número igual de “mujeres y hombres”, además se sustituye “de los trabajadores y de los patrones” por “de las personas trabajadoras y de los empleadores en la medida de lo posible” así como “Con los asesores técnicos y especialistas” por “Con quienes ocuparán la asesoría técnica” y finalmente se sustituye “el Presidente” por “quien ocupe la Presidencia”, con esa reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 568, para sustituir “El Presidente” por “Quien ocupe la Presidencia”; se reforma la fracción III para sustituir “al Presidente” por “a la persona quien ocupe la Presidencia”, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 576, para sustituir “con un Presidente” por “una persona que ocupará la Presiden-

cia”; con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 577, para sustituir “El Presidente” por “quien ocupe la Presidencia” y “el Presidente de la República” por “la persona titular de la Presidencia”; con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 578, para sustituir “El Presidente” por “quien ocupe la Presidencia”; se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “el Director y Asesores Técnicos” por “la persona Directora y quienes fungen como Asesores y Asesoras Técnicas”; también se reforma la fracción III para sustituir “al Secretario” por “a la persona titular de la Secretaría”, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO CUARTO.- Se reforma la fracción I del artículo 579, para sustituir “Presidente de la Comisión, que será también el Presidente” por “quien presida la Comisión, quien también presidirá el Consejo”, se sustituye también “dos asesores” por “personas asesoras” y “el Secretario” por “la persona titular de la Secretaría”; se reforma también la fracción II de este artículo para incorporar que el Consejo de Representantes se integrará con un número igual “de mujeres y hombres, en la medida de lo posible”, se sustituye también de esta fracción “los trabajadores y los Patrones” por “las personas trabajadoras y empleadoras”, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, como una medida de acción afirmativa se establece que, en la medida de lo posible, el Consejo de Representantes debe integrarse con un número igual de mujeres y hombres, con ello se establece un dispositivo jurídico que permita facilitar su partición en pie de igualdad con los hombres, esto contribuye a la plena observancia de la CEDAW y de los dispuesto por el artículo primero constitucional.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO QUINTO.- Se reforma la fracción I del artículo 582, para sustituir “Con un Director” por “Con una persona que ocupará la Dirección”; se reforma la fracción II para incorporar a las mujeres como “asesoras técnicas” y también se reforma la fracción III para establecer que la Dirección Técnica se integrará con un número igual “de mujeres y hombres, en la medida de lo posible”, también se sustituye de esta fracción “de Asesores Técnicos Auxiliares” por “de persona de asesoría técnica auxiliar” y “los trabajadores y de los patrones” por “las personas trabajadoras y empleadoras”, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Además, como una medida de acción afirmativa se establece que, en la medida de lo posible, el Consejo de Representantes debe integrarse con un número igual de mujeres y hombres, con ello se establece un dispositivo jurídico que permita facilitar su partición en pie de igualdad con los hombres, esto contribuye a la plena observancia de la CEDAW y de los dispuesto por el artículo primero constitucional.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO SEXTO.- Se reforma la fracción I del artículo 586, para sustituir “El Presidente” por “Quien ocupe la presidencia”, se completa el nombre del Diario Oficial “de la Federación” y se sustituye “los trabajadores y a los patrones” por “las personas trabajadoras y empleadores”, con esta reforma se elimina el lenguaje sexista y se incorpora uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO SÉPTIMO.- Se propone modificar el nombre del actual Capítulo XII, “Junta federal de conciliación y arbitraje”, por “Juicios Laborales”, esto en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴⁶

En virtud de lo anterior, se reforma el artículo 604, para establecer que la resolución de las diferencias o conflictos entre las personas trabajadoras y empleadoras, estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Ju-

dicial de la Federación y de las entidades federativas, según sus competencias. De igual forma, establecer que sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía, independencia y perspectiva de género.

En dicha reforma constitucional para reformular la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá que reformar la Ley Orgánica del Poder Judicial, debido a que, como lo señala la propia reforma, las Juntas Laborales sean federales o locales dejan de pertenecer al Poder Ejecutivo para pasar al Poder Judicial, por lo que se deberá prever dichas reformas, incluyendo las relativas al establecimiento de un nuevo procedimiento.

Se incorpora la perspectiva de género como un principio que también deben observar los tribunales que conozcan de estos asuntos, pues como se ha argumentado en esta iniciativa, hay determinados caso en los que se debe juzgar bajo esta perspectiva, por ejemplo, aquellos en los que los despidos haya sido por razones de género, como puede ser el despido por embarazo o lactancia.

En atención a la reforma constitucional antes señalada, se derogan los artículos 605 Bis, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620 y se deroga el Capítulo XIII, Junta locales de conciliación y arbitraje, así como los artículos 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627.

Con esta reforma constitucional, es necesario reformar el artículo 627-A, para establecer que antes de acudir a los tribunales laborales, las personas trabajadoras y empleadoras, deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.

En dicho artículo se establece que en el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación especializados en materia laboral, los cuales se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

En el orden federal, la función conciliadora estará a cargo del Centro Federal de Conciliación Laboral y Registro de Contratos Colectivos de Trabajo y Organizaciones Sindicales, organismo que se regirán por los

principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Por ello, y derivado de la citada reforma, que aunque no es propiamente materia de la presente propuesta, que busca imprimirle una visión de género al derecho laboral en el ámbito sustantivo de la Ley Federal del Trabajo, se tiene la necesidad de derogar los artículos 627 B, 627C, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 641 A, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674 y 675.

Dentro de la exposición de motivos de la propuesta de reforma constitucional en materia de justicia laboral, y que culminó en el Decreto de Reforma publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero 2017, por el cual se adiciona el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se señala que en gran medida los problemas que afectan a la justicia laboral se desprenden de factores y mecanismos anacrónicos frente a la realidad de México, por lo que se arriba a la conclusión, que se requieren transformaciones cualitativas para que la justicia laboral cumpla su propósito, es decir: justicia cercana, objetiva, imparcial, eficiente.

“La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive”.

Es evidente que con la reforma se consolida para el derecho del trabajo, la autonomía de los tribunales laborales y por ende la eficacia de la impartición de justicia, siendo el fondo de la reforma estrictamente procesal.

1.- El gran logro es que la justicia laboral pasa de manos del Poder Ejecutivo al Judicial, que además, es una muestra de madurez institucional, que deja atrás el paternalismo del Estado, para pasar a entregar a quien corresponde, desde el principio de la división de los poderes, la interpretación y aplicación del derecho, por lo que no es una reforma más, es en realidad la reivindicación de una sociedad con capacidad de afrontar

sus deberes y responsabilidades en unidad con la exigencia de sus derechos.

2.- El privilegiar la conciliación previa al ejercicio judicial de las acciones laborales, resulta igualmente una forma de prevenir y erradicar los conflictos laborales que han causado tanto daño social, entendiendo que la sociedad se forma en la diversidad de actividades, y terminar con la injustificada e insana lucha de fuentes de trabajo y trabajadores, capital y mano de obra, entendiendo que las atribuciones del ejecutivo se limiten a la regulación de los mismos para evitar la violación a los derechos humanos, promoviendo en el estado un modelo económico sano capaz de encontrar soluciones ante los conflictos.

3.- Por último, el contar con un registro eficaz único de los organismos sindicales y los contratos colectivos de trabajo, permitirá regular y garantizar la protección de los derechos laborales, previniendo y erradicando la explotación humana.

A partir de la reforma constitucional se prevén grandes necesidades de armonización del marco legal para que el derecho laboral sea una realidad en la protección del empleo digno y la economía formal, sin embargo, en el presente proyecto de reforma la LFT se prevé eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar espacio a las autoridades judiciales de resolver estos asuntos, sin embargo, se requieren aún mayor valoración en los procesos que por un lado deben de dar seguridad jurídica y por el otro, proteger los derechos humanos y constitucionales de las personas trabajadoras.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el Capítulo II, para sustituir “de los trabajadores y de los patrones” por “de las personas trabajadoras y de los empleadores”.

También se reforma el artículo 676, para sustituir “de los trabajadores y de los patrones” por “de las personas trabajadoras y de los empleadores”, con ello se elimina el lenguaje sexista y se incorporan uno incluye en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

CENTÉSIMO QUINCUGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el Capítulo III, para sustituir la actual denominación “de los trabajadores y de los patrones” por “de las personas trabajadoras y de los empleadores”.

También se reforma el artículo 683, para sustituir “de los trabajadores y de los patrones” por “de las personas trabajadoras y de los empleadores”, con ello se elimina el lenguaje sexista y se incorporan uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

De igual forma este artículo se reforma en el sentido de que se observarán las disposiciones contenidas “en los dos capítulos anteriores” por las “contenidas en el capítulo anterior”, esto en virtud de que uno de los capítulos fue derogado por completo de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴⁷

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo de artículo 685 para sustituir “Las Juntas” por “Los tribunales”; también se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “la Junta” por “el juzgado”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴⁸

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 685 para sustituir “Las Juntas” por “Las y los jueces”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁴⁹

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 688 para eliminar a las autoridades “judiciales” como obligadas a prestar auxilio, en virtud de que ahora son ellas las que llevarán estos juicios; además se sustituye “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los tribunales laborales”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁰

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 690 para sustituir “la Junta” por “la autoridad que conozca el asunto”; se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta, con” por “se ordenará”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵¹

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 691 para sustituir “Los menores trabajadores” por “Las personas menores de edad trabajadoras”, con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos; de igual forma del mismo párrafo de sustituye “La Junta, con” por “la autoridad judicial”, lo anterior en atención con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵²

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma la fracción I del artículo 692 para sustituir “la Junta” por “el juzgado”; también se reforma la fracción II de este artículo para establecer que las y los abogados que representen a las partes en los juicios laborales, deberá acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión y se deberá registrar ante el juzgado a tribunal correspondiente; a la fracción IV se agrega a las mujeres como “abogada” o “licenciada en derecho” como apoderado legal, con esta propuesta de reforma, por un lado se elimina el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos y se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵³

Se establece la necesidad de que quienes representen a las partes deben acreditar una licenciatura en derecho, con cédula profesional, debidamente registrado en el

Juzgado o Tribunal correspondiente, para garantizar que quienes defiendan a las personas trabajadoras, sean personas competentes y se haga efectivo el pleno acceso a la justicia, como principio de derechos humanos.

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 693 para sustituir “Las Juntas” por “Los tribunales laborales”, esta reforma obedece al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁴

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 694 para sustituir “Los trabajadores, los patrones” por “Las personas trabajadoras y empleadores” y se elimina “ante las Juntas del lugar de su residencia”, con esta propuesta de reforma, por un lado se elimina el lenguaje sexista y se incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos y se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁵

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 697 para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, con esta propuesta de reforma se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁶

CENTÉSIMO SEXAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 698 para sustituir “las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje” por “los juzgados laborales de primera instancia” y “las Juntas Federales” por “los Tribunales Federales de proceso en materia laboral”, también se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por “Los Tribunales Federales de procesos en materia la-

boral”, con esta propuesta de reforma se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁷

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 699 para sustituir “la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje” por “Tribunales Federales”, también se reforma el segundo párrafo para sustituir “la Junta Local” por “la autoridad laboral local” y “la Junta Federa” por “la autoridad laboral”, con esta propuesta de reforma se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁸

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el inciso a) b) y c) de la fracción II del artículo 700, para sustituir “La Junta” por “la autoridad laboral”; se reforma la fracción III para sustituir “la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por “los Juzgados de Distrito en materia de procesos”; también se reforma la fracción IV para sustituir “la Junta” por “la autoridad laboral” y finalmente, se reforma también la fracción V para sustituir “patrones o trabajadores” por “personas trabajadoras o empleadoras”, con esta propuesta de reforma, por un lado se elimina el lenguaje sexista y se incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos y se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁵⁹

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 701, para sustituir “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “Las autoridades del trabajo”, así como “la Junta” por “el tribunal laboral” y, finalmente, se elimina “la Junta o al tribunal” para agregar que podrá remitir de inmediato el expediente “al” que estime competente, si “éste al recibir” [...] esta propuesta de reforma atiende el Decreto por el que

se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁰

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el artículo 703, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, esta propuesta de reforma atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶¹

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 704, para sustituir “Junta Especial” por “una autoridad laboral”, se establece además, que en caso de incompetencia remitirá los autos “a la que” estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad “superior o de alzada” que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la que debe continuar conociendo del conflicto, con esta propuesta de reforma atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶²

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO QUINTO.- Se reforman las fracciones I, II y III del artículo 705, para establecer las nuevas fórmulas en las que se declinarán las competencias: de las Salas de los Tribunales Judiciales de los estados, cuando se trate de juzgados de primera instancia entre sí, por los Tribunales Unitarios de Circuito, cuando se trate de Juzgados Federales de Procesos del mismo circuito y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite entre juzgados locales y de competencia federal y por ultimo por los juzgados de primera instancia de diferentes entidades federativas; esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶³

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 706, para sustituir “la Junta” por “la autoridad”, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁴

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 707, para sustituir “Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares” por “Los conciliadores de los Centros de Conciliación, los jueces y magistrados”; también se reforma la fracción VI de este artículo para sustituir “trabajador o patrón” por “persona trabajadora o empleador”, con esta propuesta de reforma, por un lado se elimina el lenguaje sexista y se incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos y se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁵

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 708, para sustituir “Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares” por “Los conciliadores de los Centros de Conciliación, los jueces y magistrados”, con esta propuesta de reforma se atiende el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁶

CENTÉSIMO SEPTUAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el inciso a) y b) de la fracción I del artículo 709, para establecer las autoridades que instruirán y decidirán las excusas, esto de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁷

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO.- Se reforma el artículo 710, para eliminar “que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos” y sólo agregar que se tenga conocimiento “de un impedimento”, esto de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁸

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO PRIMERO.- Se cambia el nombre del Capítulo V, “De la actuación de las juntas”, por el de “De la actuación de los tribunales”; se reforma el artículo 714, para eliminar “las Juntas” y sólo dejar que las actuaciones deben practicarse en días y horas hábiles [...]; se reforma el artículo 715, para eliminar “la Junta” y agregar “el tribunal laboral”; se reforma el artículo 717, para sustituir “Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares” por “Las juezas y jueces”; se reforma el artículo 718 para eliminar “la Junta” y en su lugar sólo establecer que “se hará” constar en autos la razón de la suspensión; se reforma el artículo 719 para eliminar “la Junta” y en su lugar sólo establecer que “se hará” constar en autos [...]; se reforma el artículo 720, para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial, y en su caso la autoridad conciliatoria”, a este artículo se le agrega un segundo párrafo para establecer que tratándose de audiencias en las que se ventilen asuntos relacionados con acoso u hostigamientos sexual, serán a puerta cerrada para garantizar la dignidad y derechos de quien alegue haber sufrido esta práctica y se encuentre presente en la misma.

Por un lado estas reformas obedecen al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁶⁹

Por su parte, la intención de establecer que las audiencias sean a puerta cerrada en los casos de acoso u hostigamiento sexual, tienen como propósito salvaguardar los derechos de la víctima, evitando con ello procesos de revictimización, sobre todo teniendo en cuenta que en su inmensa mayoría son las mujeres víctimas de estas prácticas. Con esta disposición en la LFT, se esta-

blece un mecanismo de salvaguarda de los derechos de las víctimas de estas prácticas, y se garantizan condiciones para un pleno acceso a la justicia, esto de conformidad con las recomendaciones emitidas por el Comité de CEDAW a nuestro país, de manera particular las establecidas en la Recomendación General 33, sobre acceso a la justicia.¹⁷⁰

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 721, para eliminar el siguiente texto: “Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas”, esto en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷¹

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 722 para sustituir “las Juntas” por “cualquier persona en los procedimientos laborales” y se reforma el artículo 723 para sustituir “La Junta” por “La autoridad laboral”, estas reformas en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷²

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO CUARTO.- Se deroga el artículo 724 que establecía que el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podían acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente Ley, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷³

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 725 para eliminar del texto del artículo a la “La Junta”, en cuyo lugar sólo “se hará” de

oficio o a petición de parte, del conocimiento de las partes el extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, esta reforma, en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁴

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 726 para eliminar “la Junta” y en su lugar sólo establecer que “se” señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes [...], además de sustituye “La Junta” por la autoridad judicial”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁵

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 727, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁶

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el artículo 728, para sustituir “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares” por “Las y los funcionarios judiciales”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁷

CENTÉSIMO OCTOGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 730, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en

el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁸

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO.- Se reforma el artículo 731, para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁷⁹

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 734, para sustituir “la Junta” por “el tribunal laboral”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁰

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 737, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸¹

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el artículo 739, para sustituir “de la Junta” por “del tribunal laboral”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸²

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO CUARTO.- Se reforman las fracciones II, III, VIII y XII del artículo 742, para establecer los supuestos en los que se harán personalmente las notificaciones: en la fracción II se establece el auto de radicación del juicio, que dicte un tribunal laboral en los expedientes que les remitan otras autoridades laborales; en la fracción III se esta-

blecen las resoluciones que declaren incompetencia; en la fracción VIII, la sentencia y la fracción XII se establece que en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de “quien juzga”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸³

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 744, para sustituir “la Junta” por “del tribunal en el domicilio”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁴

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO SEXTO.- Se deroga el artículo 745, que establecía que el Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales, esta reforma en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁵

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el artículo 746, para sustituir “Boletín Laboral” por “Boletín Judicial” y se elimina “la Junta” para quedar solamente “Cuando no publique boletín” estas notificaciones se harán en los estrados del “Tribunal”; se reforma también el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta” por “el Tribunal”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁶

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma la fracción II del artículo 747, para sustituir “de la Junta” por “del Tribunal”, esta reforma se hace en

atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁷

CENTÉSIMO NONAGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 749, para sustituir “la Junta” por “la autoridad”, esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁸

DUCENTÉSIMO.- Se reforma el artículo 753, para sustituir “la Junta que conozca del juicio” por “el Tribunal que conozca del juicio”, además se elimina “Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales” para quedar únicamente por medio del exhorto “al del domicilio” en que deban practicarse [...] esta reforma se hace en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁸⁹

DUCENTÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 757, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma también el artículo 760 para sustituir “La Junta” por “La autoridad laboral”; estas reformas se hacen en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹⁰

DUCENTÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 766, para sustituir “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los Tribunales del trabajo”; se reforma la fracción II el artículo 769, para sustituir “Junta” por “misma autoridad”; se reforma el segundo párrafo del artículo 770 para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal judicial”, estas reformas se hacen en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diver-

sas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹¹

DUCENTÉSIMO TERCERO.- Se reforma el artículo 771, para sustituir “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares” por “Las y los jueces y secretarios”, así como sustituir “laudo” por “sentencia”; se reforma el primer párrafo del artículo 772, para eliminar del texto “el Presidente de la Junta” y solo quedar “se deberá”, se reforma el segundo párrafo para también eliminar del texto “la Junta” y sólo quedar que “se notificará”; se reforma el primer párrafo del artículo 773 para eliminar del texto “La Junta” para sólo quedar “A petición”, también se reforma el segundo párrafo de este artículo para eliminar del texto “la Junta” y sólo quedar que “se citará”; se reforma el artículo 774, para eliminar también del texto “la Junta” y en su lugar poner “la autoridad judicial competente”, estas reformas se hacen en atención al Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹²

DUCENTÉSIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 776, para establecer como admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho y se agregan “los derechos humanos y los principios generales del derecho”, esta reforma tiene su fundamento en el nuevo marco constitucional de derechos humanos vigente en nuestro país desde 2011, a través del cual, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Establecer un parámetro de esta naturaleza en la admisión de las pruebas, no sólo contribuye a la plena observancia del dispositivo constitucional, sino que además de abona al cumplimiento del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹⁹³

DUCENTÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 779 para eliminar “La Junta” del texto y sólo estable-

cer que “Se desecharán” aquellas pruebas que no tengan relación [...]; se reforma el artículo 782 para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 783 para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial” y se reforma el artículo 784, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, de igual forma se sustituye “el patrón” por “el empleador”, también se reforma la fracción VI, para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017¹⁹⁴ y con ello eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO SEXTO.- Se adiciona el artículo 784 Bis, para que tratándose de demandas por despido injustificado a causa de acoso u hostigamiento sexual, embarazo, por solicitar o disfrutar permisos de maternidad, paternidad, lactancia, o por solicitar la reducción de jornada, tratándose de madres solas, la carga de la prueba de que no hubo una motivación discriminatoria en razón del sexo o del género, la tendrá la persona empleadora, con este dispositivo en la LFT, se busca, por una parte proteger a las víctimas de este despido, y por el otro, desincentivar estas prácticas, pues en la medida en que la carga de la prueba sea para el empleador, habrá de pensar seriamente de incurrir en estas prácticas, que como ya se argumentando antes, las mujeres son las más afectadas, por ejemplo de despidos a causa del embarazo.

Para mayor abundamiento de la necesidad de esta reforma, está el artículo 8 del Convenio 183 de la OIT, que en su apartado 1 establece la prohibición de despido “de una mujer que esté embarazada, o durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”, añadiendo, asimismo que “la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”.¹⁹⁵

DUCENTÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el primer párrafo artículo 785, para eliminar del texto del artículo “acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen” y quedar solamente que el secretario “se traslade” al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba [...]; se reforma el artículo 788, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma la fracción III del artículo 790, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma la fracción V de este artículo para eliminar del texto “la Junta las desechará” para quedar solamente “serán desechadas”, se reforma la fracción VI del mismo artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad” y finalmente se reforma la fracción VII del mismo artículo, para sustituir “la Junta” por “el tribunal”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹⁶

DUCENTÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 971, para sustituir “la Junta” por “del tribunal”, se reforma también el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta” por “La autoridad” y se elimina del texto “la Junta” para sólo quedar: en los términos en que se lo solicite la exhortante; se reforma el primer párrafo del artículo 793, para sustituir “la Junta” por “del tribunal” y del mismo párrafo se elimina del texto “la Junta” para sólo quedar “éste” podrá solicitar a la empresa [...]; también se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹⁷

DUCENTÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 803, para sustituir “la Junta” por “el tribunal judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 807, para sustituir “la Junta” por “del Secretario” y el segundo párrafo para sustituir “la Junta” por “del tribunal”; se reforma el artículo 809, para eliminar del texto a “la Junta”, para quedar que “cuando” a su juicio “de la autoridad judicial” se justifique, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran

reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹⁸

DUCENTÉSIMO DÉCIMO.- Se reforma la fracción II del artículo 813, para sustituir “la Junta” por “al tribunal”, se reforma también la fracción III para sustituir “la Junta” por “del tribunal”, también se reforma la fracción IV para sustituir “la Junta” por “quien juzga”; se reforma el artículo 814, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 815, para eliminar del texto a “la Junta” y en su lugar sólo quedar “se” procederá a recibir su testimonio, se reforma también la fracción V de este artículo para eliminar del texto a “la Junta” para quedar “Solo se admitirán” aquellas que tengan relación directa [...], se reforma también la fracción VI de este artículo para sustituir “la Junta” por “La autoridad judicial”, también se reforma la fracción VIII del referido artículo, para sustituir “la Junta” por “el tribunal”, finalmente, también se reforma la fracción XI del referido artículo, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y más adelante se elimina del texto “la Junta” para quedar: en cuyo caso “se adoptarán” las medidas [...], estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.¹⁹⁹

DUCENTÉSIMO DÉCIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 816, para sustituir “la Junta” por “el tribunal”; se reforma el artículo 817 para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 818, para eliminar del texto “la Junta” y sólo quedar “su apreciación posterior”, también se reforma el segundo párrafo para eliminar del texto “la Junta” y sólo quedar “se recibirán” las pruebas [...]; se reforma el artículo 819, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁰

DUCENTÉSIMO DÉCIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 823, para eliminar del texto “la Junta” para sólo quedar “a que no se” admita la prueba; se reforma el artículo 824, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y se sustituye “trabajador” por “persona trabajadora”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²⁰¹ y eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO DÉCIMO TERCERO.- Se reforma la fracción III del artículo 825, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se elimina del texto “la Junta” para quedar: dictando las medidas para que comparezca [...], se reforma la fracción IV para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, finalmente también se reforma la fracción V, para eliminar del texto “la Junta”, para quedar: “se designará” un perito tercero; se reforma el primer párrafo del artículo 826, para sustituir “la Junta” por “el tribunal”, también se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 826 Bis, para sustituir “la Junta” por “la autoridad Judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²⁰² y eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO DÉCIMO CUARTO.- Se reforma el artículo 828, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforman la fracción I del artículo 829, para sustituir “La Junta” por “El Juez” y eliminar en la parte final “la Junta” para quedar: lo ordenado en autos, se reforma también la fracción II para sustituir “La Junta” por “El Juez”; se reforma el artículo 836, para sustituir “la Junta” por “La autoridad judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-

nos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²⁰³ y eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO DÉCIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 836-A, para sustituir “la Junta” por “al Tribunal de los autos”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para eliminar del texto a “la Junta” y quedar: la “autoridad judicial proveerá lo conducente”; se reforma la fracción I del artículo 836-D y el último párrafo de este artículo, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁴

DUCENTÉSIMO DÉCIMO SEXTO.- Se reforma la fracción III del artículo 837, para sustituir “Laudos” por “Sentencias”; se reforma el artículo 838, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma el artículo 839 para sustituir “la Junta” por “los tribunales laborales” y se elimina del texto “el día en que las voten, en los términos del artículo 620 de esta Ley”; se reforma el primer párrafo del artículo 840 para sustituir “El laudo” por “La sentencia”; se reforma el artículo 841, para sustituir “El laudo” por “La sentencia”, las “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los tribunales laborales”; se reforma el artículo 842 y 843 para sustituir de su texto “los laudos” por “las sentencias”; se reforma el artículo 844 para sustituir “en el propio laudo” por “en la propia sentencia”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁵

DUCENTÉSIMO DÉCIMO SÉPTIMO.- Se derogan los artículos 845 y 846, de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el

Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁶

DUCENTÉSIMO DÉCIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 847, para sustituir “notificado el laudo” por “notificada la sentencia”, además se sustituye “La Junta” por “La autoridad judicial”, también se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “del laudo” por “de la sentencia”; se reforma el artículo 848, para establecer que las resoluciones dictadas en los juicios laborales, admiten los recursos de revocación y apelación, los cuales se tramitarán en los términos del Código Federal de Procedimientos Civiles, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁷

DUCENTÉSIMO DÉCIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 849, para eliminar del texto “Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos” y quedar solamente “Contra actos de ejecución de las sentencias”; se reforman las fracciones I, II, del artículo 850, para establecer qué tribunales conocerán de la revisión, se deroga la fracción III de este artículo; se reforma el artículo 853, para eliminar del texto “los Presidentes de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas” para quedar solo: las medidas de apremio que impongan los tribunales laborales; se reforma la fracción III del artículo 854, para sustituir “La Junta” por “El tribunal laboral”; se reforma el primer párrafo del artículo 856 para sustituir “Los Presidentes de las Juntas” por “Los tribunales laborales”, además se sustituye “Distrito Federal” por “Ciudad de México”, debido a que este es el nombre correcto, se reforma también el segundo párrafo para eliminar del texto a juicio “de su Presidente” para quedar: a juicio de quien juzga, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁸

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 857, para sustituir “Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas” por “Los tribunales laborales”; se reforma el artículo 860, para eliminar del texto que “el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo” para quedar: para este efecto, “el Secretario del tribunal dará vista al Agente Fiscal adscrito”; se reforma la fracción II del artículo 861, para sustituir “El Presidente de la Junta” por “La autoridad judicial”, también se reforma la fracción IV de dicho artículo para sustituir “El Presidente de la Junta” por “El tribunal laboral”; se reforma el artículo 862, para eliminar “a criterio del Presidente” para quedar a criterio “de quien juzga”; se reforma el segundo párrafo del artículo 863, para eliminar del texto a “la Junta” y sólo quedar que “se hará” la inscripción [...], estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²⁰⁹

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el artículo 871, para eliminar del texto que “ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta” para en su lugar establecer que “habiéndose agotado previamente el procedimiento conciliatorio ante el Centro de Conciliación competente”; se reforma el primer párrafo del artículo 873, para eliminar del texto “La Junta” y sólo quedar “Dentro” de las veinticuatro horas [...], se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²¹⁰

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 874, para eliminar del texto “la Junta” para quedar obliga “a señalar”, se reforma también el segundo párrafo de este artículo para sustituir “la Junta” por “del juzgado”; se reforma

el último párrafo del artículo 875 para eliminar del texto “la Junta” y quedar “no se haya” tomado en cuenta [...]; se reforma la fracción I del artículo 876, para eliminar del texto “la Junta”; se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma también la fracción III para eliminar del texto “la Junta” y en su lugar quedar “la autoridad”, así como sustituir “un laudo” por “una sentencia, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²¹¹

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO TERCERO.- Se reforma la fracción I del artículo 878, para eliminar del texto “El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta” para sólo quedar “Se exhortará”, se reforma la fracción II de dicho artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, así mismo se sustituye “trabajador” por “persona trabajadora”, y se elimina del texto “la Junta” para sólo quedar “se procederá”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad laboral”, se reforma la fracción V de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y finalmente se reforma también la fracción VII de este artículo para sustituir “la Junta” por “el tribunal”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²¹²

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma la fracción IV del artículo 880, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial, de igual forma en el mismo texto se elimina “la Junta” para quedar: “se” podrá reservar [...]; se reforma el primer párrafo del artículo 883, para sustituir, “La Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma el último párrafo de dicho artículo para eliminar “la Junta” y sólo quedar: “se” considere que no es posible [...]; se reforma la fracción III del artículo 884, para sustituir “la Junta” por “el tribunal”, el inciso a) de dicha fracción se reforma para eliminar del texto “la Junta” y quedar: “se les” requerirá

[...], se sustituye también “la Junta” por la autoridad judicial”, en el inciso b) de esta fracción también se elimina “la Junta” para quedar “se” dictará [...] también se reforma la fracción IV para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, finalmente también se reforma la fracción V de este artículo, para eliminar del texto “la Junta” para sólo quedar “se” concederá [...], estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²¹³

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 885, para sustituir “la Junta” por “el juzgado”; también se reforma el segundo párrafo de dicho artículo para establecer que una vez cerrada la instrucción. Citará a sentencia el procedimiento, dentro de los quince días siguientes la emitirá; se derogan los artículos 886, 887, 888 y 889; también se reforma el artículo 891, para sustituir “la Junta” por “quien juzga”, estas reformas y derogaciones se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.²¹⁴

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el artículo 893, para agregar al texto que “una vez agotada la instancia conciliatoria ante el Centro de Conciliación especializado” y se sustituye “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 894 para sustituir “la Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 985 para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, también se reforma la fracción IV de dicho artículo para sustituir “laudo” por “sentencia”; se reforma el artículo 896 para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se deroga el artículo 897; se reforma el artículo 898, para sustituir “La junta” por “La autoridad judicial” y se elimina del texto “la Junta” para quedar: “fallecido a ejercer sus derechos”, finalmente se sustituye “trabajador” por “persona trabajadora”, estas reformas y derogaciones se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²¹⁵ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Se reforma el penúltimo párrafo del artículo 899-A, para sustituir del texto “la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje” por “los juzgados de procesos federales en materia de trabajo”, se reforma el último párrafo de este artículo para sustituir “la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje” por “los tribunales federales”; se reforma el tercer párrafo del artículo 899-E, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma también el cuarto párrafo de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial que tenga” conocimiento, se reforma el quinto párrafo de este artículo para sustituir “La Junta” por “El Juzgado”, se reforma el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 899-E, para eliminar del texto “la Junta” y sólo quedar “en forma”, se reforma el tercer párrafo de dicha fracción para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma el cuarto párrafo de dicha fracción para eliminar “la Junta” y sólo quedar “se”, se reforma el quinto párrafo de la misma fracción para eliminar “la Junta” de dicho texto, se reforma el sexto párrafo de esta fracción para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma el octavo párrafo para sustituir “Los miembros de la Junta” por “La autoridad judicial”, se reforma el noveno y décimo párrafo de esta fracción para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, estas reformas y derogaciones se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²¹⁶ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO OCTAVO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 899-F para sustituir “el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por “el Poder Judicial de la competencia que corresponda”, se reforma el último párrafo de este artículo para sustituir “del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judi-

cial”, se deroga el artículo 899-G, estas reformas y derogación, se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017²¹⁷ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO VIGÉSIMO NOVENO.- Se reforma el artículo 901, para sustituir “las Juntas” por “la autoridad judicial” y se agrega “deberá haberse agotado la instancia conciliatoria en los Centros de Conciliación Especializados y además”; se reforma el primer párrafo del artículo 902, para sustituir “de la Junta” por “del juzgado que conozca del asunto”; se reforma el artículo 905, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma la fracción III del artículo 906, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma la fracción IV de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y “un laudo” por “una sentencia”, se reforman las fracciones VII y VIII de este artículo, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 907 para incorporar “Las” y eliminar “por la Junta” para quedar “de oficio”, se deroga la fracción III de este artículo; se reforma el artículo 908, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 909, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el segundo párrafo del artículo 912, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 913, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 914, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 916, para establecer que el “Secretario” declarará cerrada la instrucción “y mandará citar a sentencia, la que se dictará” dentro de los quince días siguientes “y que” deberá contener [...], se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se derogan los artículos 917 y 918; se reforma el artículo 919, para sustituir “La Junta” por “la autoridad judicial” estas reformas y derogaciones, se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federa-

ción el 24 de febrero de 2017²¹⁸ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO.- Se reforma el artículo 920, para agregar al texto que “Previamente deberá haberse agotado la instancia conciliatoria correspondiente ante los Centros de Conciliación Especializados. El pliego de peticiones [...]”, se reforma la fracción I de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”, se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” y “la Junta” por “la autoridad judicial” y se elimina del texto “y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”; se reforma el primer párrafo del artículo 921, para sustituir “El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “La autoridad judicial” y “al patrón” por “al empleador”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”; se reforma el artículo 922 para sustituir “El patrón” por “El empleador” y “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial”; se reforma el artículo 923 para agregar al texto “debidamente registrado en el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales. El juez que conozca del asunto”; se reforma el artículo 926, para sustituir “La Junta de Conciliación y Arbitraje” por “La autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 927, para sustituir “patrón” por “empleador”, “Junta” y “Junta de Conciliación y Arbitraje” por autoridad judicial, se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “los trabajadores” por “personas trabajadoras”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “El Presidente de la Junta” por “La autoridad judicial”, se reforma la fracción V de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²¹⁹ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 928, para agre-

gar al texto “la o el Juez”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”, se reforman las fracciones IV, V y último párrafo de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador” y “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 929, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 930, para sustituir “los patrones” por “los empleadores”, se reforman las fracciones II, III, IV y V de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se deroga la fracción VI de este artículo; se reforma la fracción I del artículo 931, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y se reforma la fracción V de este artículo para eliminar “la Junta” y sólo quedar “se”; se reforma el primer párrafo del artículo 932, para sustituir “la Junta” por “autoridad judicial”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”; se reforma el artículo 934, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial”; se reforma el artículo 935, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial” y eliminar del texto “la Junta”; se reforma el artículo 936 para sustituir “patrón” por “empleador”, “la Junta” por la autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 937 para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “Si la Junta declara en el laudo” por “Si la autoridad judicial declara en la sentencia”; se reforma la fracción I del artículo 938, para sustituir “lo patrones” por “los empleadores”, se elimina del texto “ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley” para quedar “ante la autoridad judicial. Previamente deberá haberse agotado la instancia conciliatoria correspondiente ante los Centros de Conciliación especializados”, se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” y se le agrega el siguiente texto: “quien bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los empleadores la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y”, se deroga la fracción III de este artículo, se reforma la fracción IV de este artículo

para sustituir “los patrones” por “los empleadores” y “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial”, estas reformas y derogación se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²⁰ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Se reforma el artículo 939, para sustituir “los laudos” por “las sentencias”, “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “autoridades judiciales” y “las Juntas” por “los Centros de Conciliación Especializados”; se reforma el artículo 940, para sustituir “los laudos” por “las sentencias”, “Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales” por “los propios Tribunales que los dictaron”; se reforma el artículo 942, para sustituir “El Presidente” por “La autoridad judicial”; se reforma el artículo 943, para sustituir “el Presidente” por “la autoridad” y “el Presidente” por “al tribunal de origen”; se reforma el artículo 944 para sustituir “laudos” por “sentencias”; se reforma el artículo 954 para sustituir “los laudos” por “las sentencias laborales”; se reforma el artículo 946 para sustituir “el laudo” por “la sentencia”; se reforma el primer párrafo del artículo 947, para sustituir “patrón” por “empleador”, “laudo” por “resolución” y “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 948, para sustituir “el laudo” por “la resolución”, “la Junta” por “la autoridad judicial” y “los trabajadores” por “las personas trabajadoras”; se reforma el artículo 949, para sustituir “un laudo” por “una sentencia”, “trabajador” por “persona trabajadora”, “el Presidente” por “la autoridad judicial”, se elimina lugar de residencia “de la Junta”, se elimina “al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o” y en la última parte del artículo se elimina “del laudo” para quedar solo: “para que se cumplimente la ejecución”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²¹ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO TERCERO.- Se reforma el artículo 950, para sustituir “el Presidente” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 962, para sustituir “el Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 963, para sustituir “del Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”, se reforman las fracciones V, VI y VII de este artículo para sustituir “del Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”; se reforman las fracciones II y III del artículo 964, para sustituir “del Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”; se reforma el último párrafo del artículo 965, para sustituir “del Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”; se reforma la fracción II del artículo 966, para sustituir “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “autoridad judicial laboral”, se reforma el segundo párrafo de esta fracción para sustituir “Presidente Ejecutor” por “juez o jueza ejecutor”, se reforma el tercer párrafo de esta fracción para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma la fracción III de este artículo, para sustituir “laudo” por “sentencia”; se reforma la fracción I del artículo 968, para sustituir “el Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial”, se elimina del texto “el Presidente ejecutor” para quedar “esta”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “boletín laboral” por “boletín judicial”, “estrados de la Junta” por “estrados del tribunal” y “el Presidente ejecutor” por “la autoridad judicial ejecutora”, se reforma el inciso I del apartado B, para sustituir “Presidente de la Junta” por “autoridad judicial ejecutora”; se reforma el inciso I del artículo 969, para sustituir “Presidente de la Junta” por “autoridad judicial”; se reforma la fracción I del artículo 971, para sustituir “de la Junta” por “del Tribunal laboral”, se reforma la fracción II de este artículo para sustituir “el Presidente de la Junta” por “la autoridad judicial ejecutora”, se reforma la fracción IV de este artículo para eliminar del texto “El Presidente” y sólo quedar “se”, se reforma la fracción IV del este artículo para sustituir “El Presidente” por el “juez o la jueza”, se reforma la fracción VI de este artículo para sustituir “El Presidente” por “La autoridad judicial”; se reforma el artículo 972, para sustituir “El Presidente de la Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma el artículo 974, para sustituir “el Presidente” por “la autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 975 para sustituir “el Presidente” por “la autoridad judicial”, se reforma el inciso a) de la fracción II de este artículo para sustituir “al Presidente de la Junta” por “a la autoridad judicial”, se reforma el inciso c) de la misma fracción para sustituir “el Presidente”

por “el o la juez”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²² así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO CUARTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 977, para sustituir “el Pleno o por la Junta Especial” por “la autoridad judicial”, se reforman las fracciones II y V de este artículo para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 978, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial”; se reforma el artículo 979, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial” y “patrón” por “empleador”; se reforma la fracción I del artículo 980, para sustituir “la Junta” por “autoridad judicial”, se reforma la fracción II de este artículo para eliminar “la autoridad judicial, la Junta” y quedar “otra autoridad judicial, la de las actuaciones laborales”, se reforma la fracción III de este artículo para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial laboral”; se reforma el primer párrafo del artículo 981, para sustituir “la Junta” por “los tribunales laborales” y “laudos” por “sentencias o convenios”, “del laudo” por “de la resolución respectiva”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “patrón” por “empleador”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²³ así como eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 982, para sustituir “la Junta” por “la autoridad judicial laboral”; se reforma el primer párrafo del artículo 983, para sustituir “trabajador” por “persona trabajadora”, “patrón” por “empleador”, “la Junta” por “la autoridad judicial”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “La Junta” por “El juzgado laboral”; se reforma el primero y segundo párrafo del artículo 984 para sustituir “la Junta” por “autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo

del artículo 985 para sustituir “a la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “en primer término a los Centros de Conciliación Especializados, y en segundo término, a los juzgados laborales”; se reforma el artículo 986, para sustituir “La Junta” por “La autoridad judicial”; se reforma el primer párrafo del artículo 987, para sustituir “las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales” por “los Centros de Conciliación Especializados o los tribunales judiciales en materia laboral”, se reforma el tercer párrafo de este artículo para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje competente” por “los Centros de Conciliación Especializados o los tribunales judiciales en materia laboral” y “de laudo” por “de sentencia”; se reforma el artículo 988, para sustituir “Los trabajadores” por “Las personas trabajadoras”, “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial laboral”, se reforma el segundo párrafo de este artículo para sustituir “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “la autoridad judicial laboral”; se reforma el artículo 989, para sustituir “Los trabajadores” por “Las personas trabajadoras”, “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “los centros de Conciliación Especializados o los tribunales judiciales en materia laboral”; se reforma el artículo 990, para sustituir “El trabajador” por “Las personas trabajadoras”, “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “los centros de Conciliación Especializados o los tribunales judiciales en materia laboral”; se reforma el artículo 991, para sustituir “el patrón” por “el empleador” “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “los centros de Conciliación Especializados o los tribunales judiciales en materia laboral” y “la Junta” por “la autoridad laboral competente”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²⁴ así como para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

DUCENTÉSIMO TRIGÉSIMO SEXTO.- Se reforma el primer párrafo del artículo 1003, para sustituir “los trabajadores, patrones” por “Las personas trabajadoras, empleadoras”, se reforma el segundo párrafo para sustituir “Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo” por “Los Centros de Conciliación Especializados, los Tribunales Judiciales en materia laboral”, “los Inspectores del Trabajo” por

“las personas Inspectoras del Trabajo”, “patrón” por “empleador”, estas reformas se hacen de conformidad con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017,²²⁵ así como para eliminar el lenguaje sexista e incorporar uno incluyente en la LFT, por los argumentos ya expuestos.

Por lo anteriormente expuesto, se pone a consideración de esta Soberanía la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE:

Artículo primero.- Se **REFORMAN** los Artículos 2; 3; 3 Bis, 4 primer párrafo e inciso b); 5 último párrafo; 6; 7; 8; 10; 14 primer párrafo y fracción I; 17 primer párrafo; 22, 23 quinto párrafo, 28 fracción III, 33, 42 párrafo primero y fracciones VI y VII; 43 fracciones I y IV; 47 fracción XIV bis y cuatro últimos párrafos; 48 primer párrafo; 49 primer párrafo y fracción II; 51; 57; 75; 112; 114; la denominación del Capítulo VIII Título Segundo, para quedar como “Participación de las personas trabajadoras en las utilidades de las empresas”; la denominación del Título Cuarto, para quedar como “Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas empleadoras”; el Capítulo I para quedar como “Obligaciones de las personas empleadoras”; 132 fracciones V, XI, XVI, XVI bis, XVIII, XX, XXV, XXVII, XXVII Bis; 133 fracción I, XII y XIV; la denominación del Capítulo II del Título Cuarto, para quedar como “Obligaciones de las personas trabajadoras”; 134 fracciones II, VII y X; 135 fracción XI; la denominación del Capítulo III Título Cuarto, para quedar como “Habitaciones para las personas trabajadoras”; 136; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedar como “De la Productividad, Formación y Capacitación de las Personas Trabajadoras”; 153 A; 153 H fracción IV; 153 fracción I; 153 J fracción IV; 153 K primer párrafo fracción I; 153 L; 153 M; 154; 157; 158; 159 primer párrafo; la denominación del Capítulo V, Título Cuarto para quedar como “Invenciones de las personas trabajadoras”; 163 fracción II; la denominación del Título Quinto, para quedar como “Disposiciones laborales con perspectiva de género”; 165,166; 170 primer párrafo; se recorre el Título Quinto Bis, que ahora es

Quinto Ter, la denominación de este título queda como “Trabajo de las personas menores de edad”; 173 primer y segundo párrafos; 175 primer párrafo y fracción III; 204 primer párrafo, fracciones VI, VII y VIII; 210; 211,218 fracciones I, II, III y IV; 234, 236 primer párrafo, inciso a); 237 fracción IV; 239 fracción I y III; 245; 253; 261 primer párrafo; 262 primer párrafo; 263 primer párrafo; 273 primer párrafo y fracciones I y II; 274; 277; 278 primer párrafo; 292 primer párrafo; 297, 298 fracción I; 300 primer párrafo; 307; 318 primer párrafo; 319 primer párrafo; la denominación del Capítulo XIII BIS, Título Sexto para quedar como “De las Personas Trabajadoras en Minas”; 343 C fracción VII y último párrafo; 343 D primer párrafo, fracción III en sus cuatro párrafos, 347, 349, 350 primer párrafo; la denominación del Capítulo XVI, Título Sexto, para quedar como “Trabajos del personal médico residentes en periodos de adiestramientos en una especialidad”; 353 C primer párrafo; 353 L primero y segundo párrafo; 353 N; 353 Ñ; 353 O; 356; 357; 358; 359 primer párrafo; 364 Bis; 365 primer párrafo, fracción II y último párrafo; 365 Bis primer y segundo párrafo, fracciones IV y VI; 366 fracción II; 368; 369 último párrafo; 373 penúltimo párrafo; 390 primer párrafo; 391 Bis; 392; 424 fracción I, II y IV; 424 Bis; 426 primer párrafo; 429; 430; 431; 432 primer y segundo párrafo; 435; 439; 448 primer párrafo; 449; 469 fracción IV; 490 primer párrafo, fracción III; 493; 503; 504 fracción IV y V; 505; 511; 512; 512 A; 512 B; 512 D; 519 fracción III; 521 fracción I; 523 fracciones X, XI y XII; 530 fracción III; 530 Bis; 531 primero y segundo párrafo; 532 primer párrafo, fracciones I, II y IV; 537 fracciones I, II y III; 539 A, 542 primer párrafo, 545; 546 fracción I; 547 primer párrafo, fracción VI; 551, 552 primer párrafo, fracción I y II; 554 fracción II; 555 fracción I y II; 556 fracciones I, II y III; 558; 559; 560 primer párrafo y fracciones I y II; 563 fracciones I, II, III y IV; 564; 565 fracciones I, II y III; 568 primer párrafo, fracción III; 576; 577; 578 primer párrafo, fracciones II y III; 579 fracciones I y II; 582, fracciones I,II y III; 586 fracción I; la denominación del Capítulo XII, Título Once, para quedar como “De los juicios laborales”; 604; 627 A; la denominación del Capítulo II, Título Trece, para quedar como “Representantes de las personas trabajadoras y de los empleadores en la comisión nacional de los salarios mínimos y en las comisiones consultivas”; 676; 683; 685; 686 segundo párrafo; 688; 690; 691 primer párrafo; 692 fracciones I, II y IV; 693; 694; 697segundo párrafo; 698; 699; 700 fracciones II, III, IV, V y VI; 701; 703;

704; 705; 706; 707 primer párrafo y fracción VI; 708; 709 primer párrafo y fracción I; 710; se cambia la denominación del Capítulo V, Título Trece, para quedar como “De la actuación de los Tribunales Judiciales”; 714; 715; 717; 718; 719; 720 primer párrafo; 721; 722 primer párrafo; 723; 725; 726; 727; 728; 730; 731 primer párrafo; 734; 737; 739 primer párrafo; 742 fracciones II, III, VIII y XII; 744 primer párrafo; 746 primer y segundo párrafo; 747 fracción II; 749; 753; 757; 760 primer párrafo; 766 prime párrafo; 769 fracción II; 770 segundo párrafo; 771 primer párrafo; 772; 773; 774; 776 primer párrafo; 779; 782; 783; 784 primer párrafo y fracción VI; 785 primer párrafo; 788; 790 fracciones III, V, VI y VII; 791; 793; 803; 807 primer y segundo párrafo; 809, 813 fracciones II, III y IV; 814; 815 fracciones I, V, VI, VIII y XI; 816; 817; 818; 819; 823; 824; 825 fracciones III, IV y V; 826 segundo párrafo; 826 Bis; 828; 829 fracciones I y II; 836; 836 A; 836 D fracción I y último párrafo; la denominación del Capítulo XIII, Título Catorce para quedar como “De las resoluciones laborales”; 837 fracción III; 838; 839; 840 primer párrafo; 841; 842; 843; 844; 847; 848; 849; 850 fracciones I y II; 853; 854 fracción III; 856; 857 primer párrafo; 860; 861 fracciones II y IV; 862; 863 segundo párrafo; 871; 873; 874; 875 último párrafo; 876 fracciones I, II y III; 878 fracciones I, II, III, V y VII; 880 fracción IV; 883; 884 fracciones III, IV y V; 885; 891; 893; 894; 895 fracciones I y IV; 896 primer párrafo; 898; 899 A último párrafo; 899 E; 899 F primer y último párrafo; 901; 902 primer párrafo; 905; 906 fracciones III, IV, VII y VIII; 907 primer párrafo; 908; 909 primer párrafo; 912 segundo párrafo; 913; 915; 916 primer párrafo, fracción III; 919; 920; 921; 922; 923; 926; 927 fracciones I, III y IV; 928 primer párrafo, fracciones III, IV, V y, último párrafo; 929 primer párrafo; 930 fracciones I, II, III, IV y V; 931 fracciones I y V; 932 primer párrafo, fracción III; 934; 935; 936; 937; 938 fracciones I, II y IV; 939; 940; 941; 942; 943; 945; 946; 947 primer párrafo; 948; 949; 950; 956; 957; 958; 962; 963 fracciones I, V, VI y VII; 964 fracciones II y III; 965 último párrafo; 966 fracciones II y III; 968 fracciones I y III del inciso A) y fracción I del inciso B); 969 fracción I; 971 fracciones I, II, III, IV y VI; 972; 974; 975 primer párrafo, inciso a) y c) de la fracción II; 977 fracciones II y V; 978; 979 primer párrafo; 980; 981; 982; 983; 984; 985 primer párrafo; 986 primer párrafo; 987 primer y tercer párrafo; 988; 989; 990; 991; y 1003; se **ADICIONAN** los artículos 3° con un segundo y último párrafo; 3° BIS con un inciso c) con siete párrafos; 4° con un inciso d);

5° con una fracción XIV; 10 con dos últimos párrafos; 17 con un segundo párrafo; 23 con un último párrafo; 25 con las fracciones X y XI; 25 Bis con seis fracciones; 51 con fracciones XI y XII; 112 con un último párrafo; 126 con una fracción VII; 132 con una fracción XXVII Ter; 133 con una fracción XVI; 149 con un último párrafo; 153 A, con un último párrafo; 153 C, se recorre la numeración de las fracciones por la incorporación de una fracción IV, pasando la anterior fracción IV a ser la V; 153 H, con una fracción VI; 154 con un segundo párrafo; 159 con un segundo párrafo; 164, 164 A; 166 Bis con dos párrafos; 168 Ter con dos párrafos; 168 Quáter con cuatro párrafos; 168 Quinqués; 168 Sexies con seis párrafos; 170 inciso a) fracciones II con tres párrafos; fracciones III, IV, V y VI, inciso b) fracción I; inciso c) fracciones I y II con dos párrafos; inciso d) fracciones I, II, III, IV, V y VI; 172; el Título Quinto BIS, para quedar como, Trabajo del hogar remunerado; 172 Bis; 172 Ter fracciones I y II; 172 Quáter; 172 Quinqués; 172 Sexies; 172 Septies; 172 Octies; 172 Novies; 172 Decies; 172 Un decies con tres párrafos; 172 Duodecies; 172 Ter decies con dos párrafos; 172 Quater decies con dos párrafos; 172 Quinqués; 172 Sexies decies; 172 Septies decies con tres párrafos; 172 Octies decies; 172 Novies decies fracciones I, II, III y IV; 172 Vicies fracciones I, II, III y IV; 204 fracción VI con un segundo párrafo; 218 Bis fracción I; 236 con una fracción V; 237 con una fracción XIV; 244 con una fracción IX; 254 con una fracción IV; 255 con una fracción III; 261 con una fracción IV; 262 con dos fracciones VI y VII; 263 con las fracciones V, VI, VII, VIII y IX; 292 con un segundo párrafo; 300 con una fracción III; 319 con un segundo párrafo; 350 con una fracción IV; 353 A; 353 C con una fracción III; 358 con un segundo párrafo; 359 con seis párrafos; 377 con una fracción IV; 390 Bis; 391 Bis último párrafo; 424 cuarto párrafo; 469 adición fracción V; 530 último párrafo; 532 con una fracción VI; 539 fracción I, i), fracción II, g) y h), fracción III, j) 542 con la fracción VI, 546 con una fracción VII; 552 con una fracción VI; 555 con una fracción V; 560 con una fracción V; 612 con unas fracción VII; 626 con una fracción VI; 626 con una fracción VI; 720 segundo párrafo; 784 Bis; se **DEROGAN** la fracción I del Artículo 42; la fracción IV del Artículo 49; la fracción XII del Artículo 132; el Artículo 146; el Capítulo XIII, Trabajadores domésticos, los Artículos 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 346; 367; 525 Bis; fracción V del Artículo 532; fracción VI del Artículo 546; 547 con una fracción VII;

fracción V del Artículo 552; fracción IV del Artículo 555; fracción V del Artículo 560; 605; 605 Bis; 606; 607; 608; 609; 610; 611; 612; 613; 614; 615; 616; 617; 618; 619; 620; 621; 622; 623; 624; 625; 626; 627; 627 B; 627 C; 628; 629; 630; 631; 632; 633; 634; 635; 636; 637; 638; 639; 640; 641; 641 A; 642; 643; 644; 645; 646; 647; 648; 649; 650; 651; 652; 653; 654; 655; 656; 657; 658; 659; 660; 661; 662; 663; 664; 665; 666; 667; 668; 669; 670; 671; 672; 673; 674; 675; 724; 745; 845; 846; la fracción III del Artículo 850; 886; 887; 888; 889; 897; 899 G; fracción III del Artículo 907; 917; 918; fracción VI del Artículo 930; y fracción III del Artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo segundo.- Se **REFORMA** el primer párrafo y se **ADICIONA** un segundo párrafo a la fracción I; se adiciona la fracción III del Artículo 61 de la Ley General de Salud.

Artículo tercero.- Se **REFORMA** la fracción II del Artículos 11; fracción V y X del Artículo 15, último párrafo del Artículo 25; el Artículo 28 A; Artículo 101; se reforma la fracción I del Artículo 102; Artículo 103; Artículo 105; el primer párrafo del Artículo 106; el primer párrafo, fracciones I y II del Artículo 107; se **ADICIONA** la fracción IV del Artículo 12, un último párrafo al Artículo 39 A; se **DEROGA** la fracción II del Artículo 13 de la Ley del Seguro Social.

Artículo cuarto.- Se **REFORMA** el segundo y tercer párrafo del Artículo 6; la fracción VIII del Artículo 10; el primer párrafo, fracciones II y III del Artículo 29; se **ADICIONA** un último párrafo del Artículo 6; un último párrafo a las fracciones V y VIII del Artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

Principios Generales

Artículo 2.- (...)

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las **personas trabajadoras**; se **garantiza la no discrimi-**

nación por origen étnico o nacional, género, **sexo**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador **igualitario entre mujeres y hombres por las mismas actividades realizadas**; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se promueve **la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la participación en la vida pública de las madres y padres**, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

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

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, **por lo tanto corresponde al Estado, garantizar por medio de sus autoridades y tribunales laborales, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores.**

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por igualdad sustantiva, lo establecido en la fracción V del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, **sexo**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada; **tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productivi-

dad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto **para las personas trabajadoras y empleadoras.**

Teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, las capacitaciones, adiestramientos y formaciones a que se refiere el presente Artículo, preferentemente se llevarán a cabo en horarios laborales o fuera de estos, siempre que el centro de trabajo disponga de los servicios sociales de cuidado de hijas e hijos de las personas trabajadoras.

Artículo 3 Bis.- Para efectos de esta Ley, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral, quedan regulados de la siguiente manera:

a) **Hostigamiento sexual**, el ejercicio de poder en una relación de subordinación **formal y/o** real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, **contactos físicos e insinuaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía, exigencias sexuales, verbales o de hecho.**

b) **Acoso sexual**, una forma de violencia **con connotación lasciva** en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. **Puede presentarse entre pares, e incluso, de subordinados con sus superiores jerárquicos. Puede manifestarse en pedir favores sexuales para sí o para un tercero.**

c) **Hostigamiento laboral:** es una forma de violencia psicológica externa, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el fin de provocar su renuncia o inducir a su dimisión.

Queda prohibido despedir de su trabajo a la persona trabajadora que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual u hostigamiento laboral, hasta en tanto no se hayan investigado y resuelto los hechos denunciados. El empleador que lo haga, será sancionado con multa de mil a tres mil días de salario mínimo y estará obligado a restituirla en su fuente de trabajo.

Cuando las personas que manifiesten haber sido víctimas de acoso, hostigamiento sexual o laboral, sean trabajadoras o trabajadores de empresas transnacionales, internacionales o con presencia en diversas Entidades Federativas, tienen derecho a solicitar la movilidad laboral, con los mismos derechos y obligaciones que tenía en el anterior empleo, donde se haya suscitado los hechos materia de la denuncia, con la finalidad de garantizar su derecho a un trabajo digno y evitar la revictimización.

Cuando el acoso, hostigamiento sexual o laboral se suscite en una relación de trabajo del hogar remunerado o doméstico, se obviará la permanencia en el empleo y procederá una indemnización en términos de despido injustificado y daños morales ocasionados a la víctima.

Sí como resultado del hostigamiento sexual, la persona trabajadora doméstica fuera una mujer y resultara embarazada o fuera víctima de violación o abuso sexual, se presumirá con ello el daño moral, independientemente de la pena que corresponda en términos de lo dispuesto por la legislación penal y de los derechos inherentes a la pensión alimenticia de las y los hijos menores que de tal hecho nazcan. En tal caso, la autoridad laboral que tenga conocimiento de estos hechos, está obligada a dar parte a la autoridad penal competente.

Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir la violencia laboral, se propiciará que las medianas y grandes empresas se certifiquen Normas Mexicanas relativas a la igualdad laboral y no discriminación

En las empresas donde se denuncie un caso de acoso u hostigamiento sexual, se deberá iniciar un programa de capacitación a todo el personal, con la finalidad de alentar el respeto de los derechos humanos.

Queda prohibido publicar por cualquier medio, el nombre y/o rostro de la persona o personas que manifiesten en términos de esta Ley, ser víctimas acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 4.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona mayor a 15 años, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lí-

ritos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I...

a)...

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a **una persona trabajadora** que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad, **fuerza mayor, permiso de maternidad, paternidad, lactancia o cualquier otro que esté previsto en esta Ley**, al presentarse nuevamente a sus labores, y

d) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a una persona trabajadora que reclame la reinstalación en su empleo cuando se ausentó por renuncia, por ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o laboral.

Artículo 5.- (...)

De la I a la XIII...

XIV. Acciones u omisiones violatorias de derechos establecidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

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

Artículo 6.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien a **la persona trabajadora**, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 7.- En toda empresa o establecimiento, **la persona empleadora** deberá emplear un noventa por ciento de **personas trabajadoras** mexicanas, por lo menos. **Las personas extranjeras que con motivo de matrimonio o concubinato estén unidas a una persona mexicana, adquieren el mismo derecho que sus cónyuges o concubinos, para ser consideradas en el porcentaje antes señalado.**

En las categorías de técnicos y profesionales, **las per-**

sonas trabajadoras deberán ser mexicanas, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso **las personas empleadoras** podrán emplear temporalmente a **personas trabajadoras** extranjeras, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. **La persona empleadora y las personas** trabajadoras extranjeras tendrán la obligación solidaria de capacitar a **las personas trabajadoras nacionales** en la especialidad de que se trate. **El personal** médico al servicio de las empresas deberá ser de **nacionalidad mexicana**.

No es aplicable lo dispuesto en este Artículo a las **personas que desempeñan cargos de dirección, administración y gerencia general**.

Artículo 8.- Persona trabajadora, o trabajador o trabajadora, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. **En todo el articulado de esta Ley, cuando no precise específicamente mediante lenguaje incluyente al trabajador o a la trabajadora, se entenderá que se refiere a la persona trabajadora, que incluye tanto a mujeres como a hombres.**

Artículo 10.- La persona empleadora o patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de una o varias **personas trabajadoras**.

Si **la persona trabajadora**, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de **otras trabajadoras o trabajadores, la persona empleadora** de aquéllos, lo será también de éstos.

En la medida de lo posible, se irá utilizando el término persona empleadora en sustitución del patrón.

En todo el articulado de esta Ley, cuando se refieran al patrón, se entenderá que se refiere a la persona empleadora, que incluye a mujeres y hombres.

Artículo 14.- (...)

Las personas trabajadoras tendrán los derechos siguientes:

I. **Se garantizarán iguales oportunidades de trato a todas las personas trabajadoras, pero la empresa o**

persona empleadora podrá instaurar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, incluidos las medidas encaminadas a proteger adecuadamente la maternidad y la lactancia, en los términos establecidos en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

II...

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre, y **la igualdad entre mujeres y hombres.**

Cuando se trate de litigios por despido injustificado a causa de embarazo, acoso u hostigamiento sexual o laboral, o de permiso de maternidad o paternidad, se deberá resolver con perspectiva de género y servirán de base las resoluciones laborales que sobre esta materia se hayan dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México y de otros países, aplicable al caso.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 22.- Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, **de los tribunales laborales de primera instancia competentes, quienes atendiendo las circunstancias y observando lo dispuesto en el Artículo 22 Bis de esta ley resolverán lo que primordialmente favorezca al menor.** Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 23.- (...)

Cuando las **personas** menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de las **personas** menores **de edad, realizar un pago mínimo a su labor** y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica, **media básica y media superior.**

Corresponderá a los inspectores de trabajo verificar la relación directa e indirecta de las personas que se encuentren laborando en actividad productiva de autoconsumo familiar, por lo que entrevistará a las personas menores que no sean familiares en línea recta, para verificar sus condiciones personales y de esta forma prevenir la violencia económica hacia ellas.

Artículo 25.- (...)

De la I a la IX...

X. La leyenda, de que en esa fuente de trabajo no se tolera la discriminación ni la violencia contra las mujeres, así como también se señalara en dicho escrito las medidas especiales de carácter temporal o acción afirmativa, cuando se hayan establecido en la empresa, para propiciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por acción afirmativa lo dispuesto en la fracción I del Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

XI. Se establecerá en el mismo documento, el derecho de las mujeres trabajadoras a la lactancia natural, después de su reincorporación y el derecho de los hombres trabajadores, a ejercer un derecho similar, mediante biberones con leche materna, o de formula en caso de no ser posible la anterior. En ambos casos podrán ejercer ese derecho hasta los dos años de vida del infante, en lugar limpio y decoroso. En el mismo escrito, se señalaran las guarderías para las y los hijos a que se tiene derecho en caso que se hayan destinado, así como los mecanismos de capacitación, adiestramiento, formación y becas, a que haya lugar, y los servicios médicos establecidos para las personas trabajadoras y sus familias.

Artículo 25.Bis.- Queda prohibido a la persona empleadora, solicitar como requisito para la contratación, permanencia o promoción en el trabajo:

I. Solicitar una edad determinada, a menos que se sospeche la minoría de edad permitida por la ley, por lo que se prohíbe indagar sobre la edad del o la aspirante, hasta antes de decidir contratarle;

II. Un sexo determinado para el empleo o puesto;

III. Buena presentación, determinados atributos físicos o relativos a la belleza de la mujer;

IV. Fotografía en el currículum vitae;

V. Certificado de no embarazo, y

VI. Constancia de no antecedentes penales.

Artículo 28.- En la prestación de los servicios de **las personas trabajadoras** mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I...

a) ...

b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará **la persona trabajadora**, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;

c) La forma y condiciones en las que se le otorgará a **la persona trabajadora** y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y

d) Los mecanismos para informar a **la persona trabajadora** acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. La persona empleadora señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de los tribunales federales de proceso especializado en materia de trabajo competente, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este Artículo lo aprobará. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, **la autoridad laboral** fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. La persona empleadora y trabajadora, deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el empleador compruebe ante el **Tribunal Federal** que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los **Centros de Conciliación o tribunales laborales que conozcan del asunto**, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO III

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para **la persona trabajadora** y **la persona empleadora**:

I. Se deroga

De la II a V...

VI. **La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;**

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable a **la persona trabajadora; en ningún caso se considerará para estos efectos, documentos relativos a demostrar el no embarazo, tratándose de contratación y/o ascenso, ni constancia de no antecedentes penales.**

VIII...

Artículo 43.- La suspensión a que se refiere el Artículo 42 surtirá efectos:

I. En el caso de la **fracción II**, del Artículo anterior, desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

De la II a la III...

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que **la persona empleadora** tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; **En caso de que se soliciten documentos relativos al embarazo, para acceder al empleo, se tendrán por no solicitados e incurrirá la persona que lo haga, en responsabilidad, debiendo restituir en el puesto y empleo prometido a la mujer concursante.**

V...

CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona empleadora:**

De la I a la XIV...

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable a **la persona trabajadora** y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del Artículo 43, **siempre que dichos documentos no sean relativos a la constancia de no antecedentes penales o al certificado de no embarazo.**

XV...

La persona empleadora que despida a **una trabajadora o** trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente a **la trabajadora o** trabajador en el momento mismo del despido y **constar de manera fehaciente** o bien, comunicarlo **al Juzgado Laboral** competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado de **la trabajadora o** trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que **la trabajadora o** trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso **la trabajadora o** al trabajador personalmente o por conducto de la **autoridad laboral**, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante **la autoridad judicial de primera instancia en materia laboral**, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Artículo 49.- **La persona empleadora** quedará **eximida** de la obligación de reinstalar a **la persona trabajadora**, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50 en los casos siguientes:

I...

II. Si comprueban **en el juicio laboral**, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y **se estima**, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III...

IV. **Se deroga**

V...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona trabajadora:**

I...

II. Incurrir la persona empleadora, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

De la III a la X...

XI.- Tolerar o permitir la persona empleadora, el acoso u hostigamiento sexual o laboral en el centro de trabajo,

XII.- Despedir injustificadamente a la persona trabajadora mientras esté gozando de permiso de maternidad, paternidad o lactancia, o con motivo de la solicitud de los mismos.

TÍTULO TERCERO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 57.- La persona trabajadora podrá solicitar en juicio laboral, ante los tribunales competentes de primera instancia, la modificación de las condi-

ciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

La persona empleadora podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

CAPÍTULO III

Días de descanso

Artículo 75.- En los casos del Artículo anterior, **la persona trabajadora y la persona empleadora podrán determinar de común acuerdo ante el Centro de Conciliación** el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, **se resolverá en el juicio correspondiente.**

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

CAPÍTULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 112.- Los salarios de **las personas trabajadoras** no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el Artículo 110, fracción V.

Las personas empleadoras no están obligadas a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Cuando las personas empleadoras se nieguen a recibir la notificación de embargo de pensión alimenticia o pese a existir dicha notificación, se nieguen o dilaten en llevar a cabo el embargo en más de una quincena, se le tendrá por contraviniendo a las normas de trabajo cometidas por los empleadores y será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades laborales, en relación con el carácter intencional, gravedad y daños que hubiera ocasionado su omisión en los términos establecidos en el Artículo 992 de esta Ley,

independientemente de lo que proceda en materia civil y penal.

Artículo 114.- Las personas trabajadoras no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La **autoridad judicial** procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

CAPÍTULO VIII

Participación de las personas trabajadoras en las utilidades de las empresas

Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

De la I a la VI...

VII. Las personas empleadoras, cuando se trate del trabajo del hogar remunerado.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas empleadoras

CAPITULO I

Obligaciones de las personas empleadoras

Artículo 132.- Son obligaciones de **las personas empleadoras:**

De la I a la IV...

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de **las personas trabajadoras** en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; **tratándose de mujeres trabajadoras embarazadas, los asientos deberán ser cómodos y tener donde reposar los pies.**

De la V a la X...

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de **las personas trabajadoras** de

la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; **para tal efecto, se tendrá en cuenta el número de mujeres y hombres que ocupan el total de los puestos o plazas, de forma tal que se propicie una incorporación paritaria de mujeres y hombres.**

XII.- Se deroga

De la XIII a la XV...

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud, **igualdad y no discriminación** y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales;

XVI Bis. Contar en **todos** los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII...

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud, **igualdad** y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX...

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, **guarderías y centros de cuidados para madres y padres que acudan a laborar o bien a capacitación o adiestramiento**, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

De la XXI a la XXIV...

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte **no sexista** entre sus **trabajadoras** y trabajadores, y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. **Para ello, buscará incentivar la integración de equipos mixtos de mujeres y hombres de cualquier deporte.**

XXVI...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, **las leyes y los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.**

XXVII Bis. Otorgar permiso **de maternidad** y paternidad **con goce de sueldo, en los términos establecidos por esta ley para madres y padres**, por el nacimiento de sus **hijas e hijos** y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVII Ter.- **Conceder, en caso de fallecimiento de la madre durante el permiso de maternidad, establecida en el Artículo 170 de esta Ley, un permiso de paternidad con goce de sueldo por el tiempo restante al término del permiso otorgada a la madre.**

XXVIII...

Artículo 133.- Queda prohibido a **las personas empleadoras** o a sus representantes:

I Negarse a aceptar personas trabajadoras por razón de origen étnico o nacional, género, **sexo**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

De la II a la XI ...

XII. Realizar actos de **acoso u hostigamiento sexual o laboral** contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos, **pruebas de sangre u orina, que puedan determinar el embarazo y la constancia de no antecedentes penales** para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XVI.- Solicitar datos de carácter personal en el proceso de selección que sean innecesarios para el trabajo o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminación para el acceso al empleo por motivos de sexo o género.

CAPITULO II

Obligaciones de las personas trabajadoras

Artículo 134.- Son obligaciones de **las personas trabajadoras**:

I...

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud, **igualdad** y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen las personas empleadoras para su seguridad y protección personal;

De la III a la VI...

VII.- Observar **un trato digno hacia sus compañeras y compañeros de trabajo, así como hacia sus empleadores.**

De la VIII a la IX...

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. **Las mujeres no se someterán a ninguna prueba que pueda determinar su embarazo.**

De la XI a la XIII...

Artículo 135.- Queda prohibido a **las personas trabajadoras**:

De la I a la X...

XI. Acosar u **hostigar** sexual o laboralmente a cualquier persona o **incurrir en actos u omisiones que violen los derechos humanos de sus compañeras o compañeros** en los lugares de trabajo.

CAPITULO III

Habitaciones para las personas trabajadoras

Artículo 136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. **Tratándose de trabajadoras y trabajadores del hogar, los empleadores aportarán el dos por ciento sobre los salarios de éstos para cumplir con esta obligación.**

Artículo 146.- Se deroga

Artículo 149.- (...)

...

...

Se deberá asignar un diez por ciento del total de créditos a mujeres trabajadoras que sean madres solas o divorciadas, cuando ellas sean el sostén de su familia. Para los efectos de esta Ley se entenderá como como madres solas, aquellas que sin estar unidas en matrimonio o concubinato, han procreado uno o más hijas e hijos.

Capítulo III BIS

De la Productividad, Formación y Capacitación **de las Personas Trabajadoras**

Artículo 153-A.- Las personas empleadoras tienen la obligación de proporcionar a **todas sus trabajadoras y trabajadores**, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

...

...

...

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este Artículo y demás relativos, deberá impartirse **a las personas** trabajadoras durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la persona empleadora y trabajadora convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que la trabajadora o el trabajador deseen capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Cuando se capacite a madres o padres trabajadores solos, entendiéndose como éstos a las personas que no cuenten con una coadyuvancia materna o paterna, según sea el caso en carreras o especialidades de larga duración durante los fines de semana, se deberá proveer lo conducente al cuidado de las y los hijos durante el horario de la capacitación.

Artículo 153-C.- (...)

De la I a la III...

IV. Generar relaciones laborales que eliminen los roles y estereotipos de género entre mujeres y hombres, para lo cual se deberán incluir temas relacionados con perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, contra la discriminación y violencia hacia las mujeres, en todos sus tipos y modalidades establecidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

V. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Artículo 153-H.- (...)

De la I a la III...

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán **capacitadas las personas trabajadoras de un mismo puesto y categoría; **en todo momento se tenderá a garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando acciones afirmativas para las mujeres trabajadoras que tengan bajo su cuidado único, a personas menores de siete años;****

V...

VI. Diseñar un programa de capacitación o formación con perspectiva de género, para las personas responsables del reclutamiento y selección del personal, que garantice la aplicación de criterios de no discriminación, igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

Artículo 153-I.- Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de **las personas trabajadoras, el empleo de mujeres en condiciones de igualdad con los hombres** y distribuir equitativamente sus beneficios.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán **las personas empleadoras y trabajadoras**, sindicatos, gobiernos y academia.

Artículo 153-J.- Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

De la I a la III...

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo, y certificación para el aumento de la productividad **con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.**

De la V a la VIII...

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía y el **Instituto Nacional de las Mujeres**, convocarán a **las personas empleadoras**, sindicatos, **trabajadoras**, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva. El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que en seguida se enumeran:

I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad, **las implicaciones macroeconómicas de la división del mercado laboral con perspectiva de género** y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;

De la II a la XII...

Artículo 153-L.- La persona Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Productividad, **procurando la participación paritaria de mujeres y hombres**, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.

...

Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación **de las personas empleadoras** de proporcionar capacitación y adiestramiento **con base en los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores**, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

...

CAPITULO IV

Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 154.- Las **personas empleadoras** estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a **las personas trabajadoras mexicanas** respecto de quienes no lo sean; **cuando se trate de cónyuges o concubinato que aun siendo extranjeras, tengan esta relación con personas mexicanas, adquirirán la**

misma preferencia frente a los nacionales, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, **principalmente las madres solas**, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Cuando se trate de empresas con presencia de más del 70% de hombres trabajadores, se deberá contratar preferentemente a mujeres, hasta alcanzar, en la medida de lo posible, la paridad.

...

...

Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar **en el juicio laboral**, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del Artículo 48.

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el Artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la **autoridad judicial competente**.

Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por **la persona trabajadora** que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

Cuando exista desproporción del número de mujeres trabajadoras u hombres trabajadores, como ac-

ción afirmativa, se impulsará la promoción del sexo minoritario.

CAPÍTULO V

Invenções de **las personas trabajadoras**

Artículo 163.- (...)

I...

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de voluntades de las partes **o a través del que se llegue en el Centro de Conciliación**, o por la **autoridad judicial** cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III...

TITULO QUINTO

Disposiciones laborales con perspectiva de género

Artículo 164.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por perspectiva de género, lo dispuesto en la fracción VI del Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 164 A.- Las mujeres **trabajadoras tendrán los mismos derechos y oportunidades que los hombres trabajadores. Es legítimo un trato diferenciado a favor de éstas, en aquellos casos en los que se busque superar la situación de discriminación y desigualdad en la que se encuentran.**

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, **establecer disposiciones laborales con perspectiva de género que garanticen el respeto a los derechos humanos de las mujeres trabajadores en la maternidad, paternidad, lactancia natural y artificial y trabajo del hogar.**

Artículo 166.- Para prevenir riesgos a la salud de la mujer, o de sus hijas e hijos, 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 Bis.- En caso de que una mujer trabajadora reporte a la persona empleadora haber sido víctima de violación, violencia familiar o aborto, podrá solicitar un permiso entre 2 y 4 semanas con goce de sueldo, con cargo a la seguridad social, para su recuperación física y psicológica, así como para realizar los trámites legales o de cualquier naturaleza que el caso requiera.

Tratándose de violación y violencia familiar deberá acompañar a su solicitud la denuncia penal ante la autoridad competente. En el caso de aborto, el informe del médico tratante suscrito bajo protesta de decir verdad.

Artículo 168 Ter.- Quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, de al menos una hora.

Tendrá el mismo derecho quien acredite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida y esté también bajo su cuidado directo.

Artículo 168 Quáter.- La persona progenitora o adoptante, tiene derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de una persona menor de edad a su cargo, en casos de hospitalización y tratamiento médico continuado por causa de cáncer o cualquier otra enfermedad grave, que requiera su cuidado directo, continuo y permanente.

El salario será proporcional a reducción de la jornada, teniendo como máximo la mitad de la jornada.

A su solicitud deberá acompañar el informe médico de la institución hospitalaria tratante.

Este permiso podrá solicitarse en tanto persista la enfermedad o hasta que haya cumplido la mayoría de edad.

Artículo 168 Quinquies.- Las madres o padres solos que sean trabajadores con hijas e hijos menores de edad en etapa escolar de primaria, tiene derecho de adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en los contratos colectivos o el acuerdo al que llegue con la persona contratante.

Artículo 168 Sexies.- Las personas trabajadoras con más de cinco años de antigüedad en el trabajo, podrán solicitar un permiso sin goce de sueldo para el cuidado de menores y familiares dependientes.

Tratándose de hijas o hijos menores de tres años, como máximo, podrá ser, hasta tres años de duración a partir del nacimiento de éstos.

En el caso del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, el periodo máximo es de dos años.

A la terminación del primer año de licencia, existe el derecho de incorporarse al trabajo en las mismas condiciones y nivel que se tenía al solicitar el permiso.

Transcurrido dicho plazo se conserva también el derecho al puesto de trabajo y por tanto su reingreso; en este caso, sólo se tiene derecho al reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el periodo en que la persona trabajadora permanezca de permiso sin goce de sueldo por cuidado de familiares, será computable a la antigüedad, y tendrá derecho a la formación profesional.

Artículo 170.- Durante la procreación, las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos, los cuales se deberán garantizar con perspectiva de género, no discriminación, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en función de proteger sus responsabilidades familiares:

a) Permiso de maternidad

I...

II. Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso obligatorio con goce de sueldo de cuatro semanas anteriores y veinticuatro posteriores al parto. En el supuesto de parto múltiple, se puede ampliar a dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo nacimiento, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social.

Las primeras cuatro semanas a que tiene derecho la persona trabajadora, podrá solicitarle a la empleadora su autorización para reprogramarlas después del parto. En caso de no disfrute estas semanas, podrá ceder hasta dos de ellas al progenitor del recién nacido, para que asuma también su obligación con las tareas de cuidado del recién nacido y del hogar, sin importar si laboran en la misma fuente de trabajo.

Del total de semanas del permiso de maternidad, seis de las posteriores al parto, serán obligatorias para la madre, para atender a su recuperación física y emocional. En caso de que las hijas e hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el permiso podrá ser ampliado hasta en cuatro semanas más, previa presentación del certificado médico correspondiente.

III. Se podrá prorrogar el descanso por maternidad por el tiempo que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el caso de que las mujeres trabajadoras se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; en estos casos el sueldo será al 50%.

IV. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo remunerado, el otro progenitor trabajador podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte

que reste del período del permiso por maternidad, computado desde la fecha del parto y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

V. Ninguna mujer trabajadora puede ser despedida en los primeros doce meses después del parto, con excepción de las causas de rescisión de la relación de trabajo establecidas en el Artículo 47 de esta Ley.

VI. Cuando con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, las mujeres en periodos de gestación o de lactancia no podrán trabajar, en estos casos se estará a lo dispuesto por el Artículo 429, fracción IV de esta Ley.

b) Permiso por adopción

I. En caso de adopción de una hija o hijo, las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de dieciocho semanas con goce de sueldo posteriores al día en que la reciban, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social.

c) Permiso de paternidad

I. Los padres trabajadores tendrán derecho a dieciocho semanas de descanso obligatorio, con goce de sueldo por el nacimiento de una hija o hijo, en caso de parto múltiple se puede ampliar dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social.

II. El permiso de paternidad puede ser revocado a solicitud de la madre, si sobrevinieran hechos que imposibiliten su ejecución, tales como ausencia, enfermedad, accidente, abandono de familia, separación, violencia familiar u otras causas análogas atribuibles al progenitor.

El permiso de maternidad o paternidad generan para las personas trabajadoras, derecho a computar antigüedad en los períodos pre y postnatales.

d) Derecho a lactancia

I. Se entiende por lactancia materna la que genera naturalmente la madre trabajadora, la cual puede ser proporcionada directamente por ella o a través de envases o biberones, y por el padre trabajador a través de estos dos últimos medios; y por lactancia artificial, la fórmula que provea de los nutrientes similares.

II. Las y los progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de su hija o hijo, hasta que éstos cumplan los primeros dos años de vida, la cual podrán dividir en dos fracciones, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos laboren. La duración de este permiso se incrementará en la misma proporción en los casos de parto múltiple o adopción de un menor de dos años de edad.

III. Este derecho podrá sustituirse por la reducción de una hora de su jornada de trabajo, con la misma finalidad, en los términos previstos en el contrato colectivo o al acuerdo al que llegue con la persona empleadora.

IV. La persona trabajadora, salvo caso de fuerza mayor, deberá solicitar este permiso a la persona empleadora con quince días de anticipación, o la que se determine en el contrato colectivo, precisando en la solicitud la fecha en que iniciará y finalizará dicho permiso.

V. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con un permiso temporal derivado del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta, aunque haya terminado el año al que correspondan.

VI. En las empresas donde haya más de 100 mujeres trabajadoras y hombres trabajadores, se dispondrá de un lactario, que será utilizado por las madres que deseen amamantar a sus hijas e hijos y para los padres que deseen hacerlos con biberón, haciendo uso de su tiempo de lactancia.

Artículo 172.- En todos los centros de trabajo donde haya mujeres embarazadas, se dispondrán de asientos o sillones cómodos y puedan levantar sus pies; se dispondrá todo lo necesario para que ellas realicen sus labores en condiciones de seguridad y comodidad.

TITULO QUINTO BIS

Trabajo del hogar remunerado

Artículo 172 Bis.- El trabajo del hogar remunerado es la actividad realizada en o para un hogar u hogares, mediante el pago de un salario, por lo que las personas trabajadoras del hogar, son las que prestan los servicios de aseo, asistencia, cuidado de personas menores de edad, adultas mayores y/o con discapacidad, y demás actividades propias o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 172 Ter.- No son trabajadores del hogar remunerado y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Las personas porteras y veladoras de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 172 Quáter.- Con la finalidad de garantizar la certeza jurídica de las personas trabajadoras del hogar, se deberá formalizar su contratación para el trabajo, mediante un contrato por escrito, que puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Artículo 172 Quinqués.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales del trabajo doméstico.

Artículo 172 Sexies.- En todo contrato escrito de trabajo deberán señalarse por lo menos las partes que intervienen, el salario que percibirá, pudiendo ser semanal o quincenal, la jornada laboral, las actividades a realizar, las demás prestaciones salariales en especie en caso de convenirlas, duración y distribución de los tiempos pactados en el centro de trabajo, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos y el régimen de pernocta.

Artículo 172 Septies.- En los contratos de trabajo podrá establecerse un periodo de prueba que no

podrá ser mayor a tres meses, con los salarios correspondientes, con la posibilidad de rescindir el mismo, con el único requisito de dar aviso con 15 días de anticipación, sin perjuicio para la persona empleadora o trabajadora. Una misma persona empleadora no podrá en un plazo de un año, establecer cuatro periodos de prueba a los que se refriere el anterior Artículo.

Artículo 172 Octies.- Podrán establecer su propio sindicato, que procurará en todo momento velar por el respeto sus los derechos humanos, laborales, la no discriminación y propiciará la capacitación y formación especializada de sus agremiadas y agremiados, para que desempeñen mejor su trabajo.

Artículo 172 Novies.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a través de las autoridades laborales, establecerá los programas y partidas presupuestales necesarias para la capacitación y profesionalización de las personas trabajadoras domésticas, en los distintos rubros de su trabajo, como limpieza, elaboración de alimentos, cuidado de niñas, niños o personas adultas mayores o con discapacidad. Deberá incluir temas que permitan el conocimiento de sus derechos humanos, entre ellos a la no discriminación.

Artículo 172 Decies.- La jornada de trabajo máxima para el trabajo doméstico, no será mayor a la estipulada para cualquier otro tipo de empleo. Trátándose de cuidados de personas menores de edad, adultos mayores o personas con discapacidad que requieran asistencia por más tiempo, podrá prolongarse a la requerida durante la noche, siempre que no sea mayor a 50 horas semanales.

Artículo 172 Undecies.- El trabajo del hogar de ninguna manera será motivo para vulnerar los derechos de las personas trabajadoras. Queda prohibido que éstas sean encerradas o limitadas en su circulación en la fuente de trabajo o cualquier otro lugar ajeno a éste, para forzarlas a permanecer en él o incluso con su voluntad, más allá de los tiempos establecidos para el trabajo.

La persona empleadora que incurra en estos supuestos, será acreedora a una multa que determinará la autoridad competente, con independencia

de la responsabilidad penal que le pudiera resultar por estos hechos.

Queda prohibida la contratación forzosa.

Artículo 172 Duodecies.- La persona empleadora del trabajo del hogar, debe cotizar un 2% del salario de la persona trabajadora a favor del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 172 Terdecies.- Tendrán derecho a las prestaciones de servicios médicos y a las derivadas del riesgo de trabajo y pensiones, en los términos de la Ley del Seguro Social. Por la naturaleza del trabajo que realizan, no tendrán derecho a la repartición de utilidades.

Se constituirá un fondo de pensiones de jubilación y de invalidez para las personas trabajadoras del hogar remunerado, con aportación tripartita del Estado, persona empleadora y trabajadora del hogar. El Estado absorberá la mayor parte, para ello el Instituto Mexicano del Seguro Social determinará los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes a las personas empleadoras y trabajadoras del hogar se entregarán al Instituto Mexicano del Seguro Social por las empleadoras, mediante un proceso fácil y ágil que diseñará el dicho Instituto.

A partir de un año de servicio, tendrán derecho a la prima de antigüedad.

Artículo 172 Quáterdecies.- Tendrán derecho a recibir dos periodos de vacaciones pagadas por cada año laborado, que no podrán ser menor a una semana. Por cada año laborado, subsecuentemente corresponderá aumentar dos días hasta llegar como máximo a un mes de vacaciones. Así mismo gozarán de los días no laborales en términos de esta Ley.

También tendrán derecho a recibir 30 días de salario como pago extraordinario una vez al año, preferentemente en el mes de diciembre, una vez que ya no estén en periodo de prueba.

Artículo 172 Quinqués decies.- Dispondrán de al menos media hora para cada comida que le corresponda durante su jornada de trabajo.

Artículo 172 Sexies decies.- No podrán excederse en más de 20 horas de trabajo extraordinario a la semana en un periodo de 30 días, salvo que las partes convengan por estas horas un pago por tres veces el salario mínimo o su compensación por periodos equivalentes de descanso.

Artículo 172 Septies decies.- Tendrán derecho a disfrutar de un descanso semanal de la tarde del sábado y todo el domingo. Si el trabajo doméstico requiere internamiento nocturno durante estos dos días, no se considerará como disfrutado, debiendo convenir otra fecha para este descanso.

Cuando por necesidades de cuidados y/o asistencia de algún integrante de la familia, la persona trabajadora tenga que viajar con la misma, no se considerarán estos días como vacaciones u otras prestaciones del trabajo.

En caso de exceder durante el viaje, las horas de su jornada de trabajo, se deberán pagar horas extras.

Artículo 172 Octies decies.- Cuando la persona que se pretende contratar resida fuera de la Entidad Federativa en la que se pretende labore, la persona empleadora se hará cargo de los gastos de su traslado.

Artículo 172 Novies decies.- Causas de rescisión, sin perjuicio para la persona empleadora:

I. Maltratar física o psicológicamente a las personas menores de edad, adultos mayores y/o personas con discapacidad que estén bajo su cuidado;

II. Revelar información de los integrantes de la familia o de sus bienes, que pongan en riesgo su integridad o patrimonio;

III. Dañar o destruir dolosamente el menaje y utensilios del hogar donde realiza sus labores;

IV. Hacer un uso desmedido de los bienes del hogar para sí misma, causando un daño al presupuesto familiar.

Artículo 172 Vicies.- Causas de rescisión, sin perjuicio para la persona trabajadora:

I. Ser víctima de violencia por la persona empleadora o alguno de los integrantes de la familia;

II. Ser víctima de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

III. Recibir insultos o proferirle malos tratos por la persona empleadora o cualquiera de los integrantes de la familia;

IV. Limitarle injustificadamente la comida, sus horas de descanso o de vacaciones o alguna otra prestación pactada en el contrato de trabajo.

Las partes podrán solicitar la rescisión del contrato en cualquier momento, con la única obligación de hacerlo por escrito con 15 días de antelación.

TITULO QUINTO TER

Trabajo de las personas menores de edad

Artículo 173.- El trabajo de las personas menores de edad queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, la **Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas** y el **Instituto Nacional de las Mujeres**, así como los **órganos locales análogos**, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de personas menores de dieciocho años:

De la I a la II...

III. En trabajos que puedan afectar su sano desarrollo y sus derechos humanos.

CAPÍTULO III

Trabajadores de los buques

Artículo 204.- Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

De la I a la V...

VI. Permitir a **las personas trabajadoras** que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior.

Conceder a las madres solas y padres solos que trabajen y que no tengan redes de apoyo familiar, los permisos para estar presentes por lo menos en un acto académico o actividad escolar de sus hijas e hijos, por cada año escolar, al menos hasta la preparatoria y cuando se gradúen de la carrera.

VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza y **proporcionar tratamiento médico y psicológico de urgencia, cuando haya sido víctima de violación, acoso u hostigamiento sexual o cualquier otro delito de esta naturaleza.**

VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, **así como cumplir con las medidas profilácticas a que se refieren las normas oficiales mexicanas en materia de violencia familiar, sexual y contra las mujeres.**

Artículo 210.- En los casos de la fracción V del Artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrojados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o **en su caso decidirá la autoridad judicial**, que oírán previamente el parecer de la autoridad marítima.

Artículo 211.- El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en el **centro federal de conciliación y registro de contratos**, deberá registrarse **además** en la Capitanía de Puerto.

Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento **del centro y en su caso de la autoridad judicial**, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.

Artículo 218.- (...)

I. **La persona** piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);

II. **Las personas** oficiales que desarrollen labores análogas;

III. **La persona** navegante; y

IV. **Las personas** sobrecargos.

Artículo 218 Bis.- Además de las prohibiciones establecidas en el Artículo 25-A de esta Ley, las personas empleadoras no podrán:

I. Imponer como requisito a las trabajadoras de aeronaves comerciales, que usen como vestimenta faldas o vestidos cortos y/o zapatos de tacón alto, que contribuyan a la cosificación de sus cuerpos.

Artículo 234.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad. **Tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

Artículo 236.- Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I...

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por **la persona empleadora**. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

De la II a la IV...

V. Tomar las medidas necesarias contra el acoso y hostigamiento sexual que se presenten en el centro de trabajo, provenientes de la tripulación o de las y los compañeros de trabajo.

Artículo 237.- (...)

De la I a la III...

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo. **Las mujeres trabajadoras no están obligadas a someterse a ningún examen que pueda revelar si está embarazada.**

De la V a la XIII...

XIV. Abstenerse de acosar u hostigar sexualmente a las y los compañeros de trabajo.

Artículo 239.- El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

I. La capacidad técnica, física y mental de las **personas interesadas**, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;

II...

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones. **Cuando las mujeres y los hombres tengan el mismo derecho al ascenso o promoción, se buscará garantizar una representación paritaria.**

Artículo 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

De la I a la VIII...

IX.- Acosar u hostigar sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo.

Artículo 245.- La **autoridad laboral**, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos.

CAPITULO V

Trabajo ferrocarrilero

Artículo 253.- No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia. **Tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

Artículo 254.- (...)

De la I a la III...

IV. Acosar u hostigar sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo.

Artículo 255.- (...)

De la I a la II...

III. Acosar u hostigar sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo.

CAPITULO VI

Trabajo de autotransportes

Artículo 261.- Queda prohibido a **las personas trabajadoras**:

De la I a la III...

IV. Acosar u hostigar sexualmente a las personas pasajeras y a sus compañeras y compañeros de trabajo.

Artículo 262.- Las **personas trabajadoras** tienen las obligaciones especiales siguientes:

De la I a la V...

VI.- Prestar ayuda o solicitarla, cuando alguien del pasaje acose u hostigue sexualmente a otra, o cuando esté siendo víctima de algún delito de connotación sexual.

VII. Abstenerse de acosar u hostigar sexualmente a las personas pasajeras, a sus compañeras y/o compañeras y compañeros de trabajo.

Artículo 263.- Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

De la I a la IV...

V. Abstenerse de acosar u hostigar sexualmente y laboralmente a las mujeres trabajadoras;

VI. Propiciar un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos de las mujeres, libre de discriminación y violencia

VII. Promover la capacitación en temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres, no discriminación y perspectiva de género.

VIII. Poner en conocimiento de la autoridad competente cualquier acto de violencia contra las mujeres cometidos a bordo del transporte, de manera particular, los hechos y delitos con connotación sexual, debiendo proporcionar las pruebas y evidencias de estos hechos que cuenten en su poder.

IX. Establecer medidas preventivas de los delitos de connotación sexual, en los trayectos foráneos del transporte, especialmente en favor de las niñas, niños y mujeres.

CAPITULO VII

Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

Artículo 273.- En la determinación de la antigüedad de las personas trabajadoras, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió la persona trabajadora a prestar sus servicios al empleador;

II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar del Centro de Conciliación Laboral, y en su caso de la autoridad judicial que rectifique

su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 158; y

III...

Artículo 274.- Los sindicatos proporcionarán a las personas empleadoras una lista pormenorizada y desagregada por sexo, que contenga el nombre y categoría de las personas trabajadoras que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Artículo 277.- En los contratos colectivos podrá estipularse que los empleadores cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patronos al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 278.- En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la autoridad judicial.

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

CAPITULO X

Deportistas profesionales

Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a las personas deportistas profesionales, tales como jugadoras o jugadores de fútbol, ballet, atletismo, baseball, frontón, box, lucha, y otros semejantes.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, desarrollarán programas que promuevan la participación no sexista de mujeres y hombres en el deporte e incentivarán una mayor presencia del sexo que participe menos cada deporte.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores. **Tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

Artículo 298.- Las personas deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club, **la cual deberá respetar los derechos humanos en general, especialmente de las niñas, niños y mujeres;**

De la II a la IV...

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de las personas empleadoras:

De la I a la II...

III.- Abstenerse de acosar u hostigar sexualmente a las personas deportistas, y no tolerar los casos que pudiera tener conocimiento, por lo que está obligado a ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes.

CAPITULO XI

Trabajadores actores y músicos

Artículo 307.- No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos. **Tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

CAPITULO XII

Trabajo a domicilio

Artículo 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo **en su caso al centro federal de conciliación y registro de contratos colectivos.**

El escrito contendrá:

De la fracción I a la V...

Artículo 319.- El escrito a que se refiere el Artículo anterior deberá entregarse por **el empleador**, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. **El empleador** deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

Tratándose de contratos colectivos, el contrato se revisará y registrará ante el centro federal de conciliación y registro de contratos colectivos.

CAPITULO XIII

Trabajadores domésticos

Artículo 331.- Se deroga.

Artículo 332.- Se deroga.

Artículo 333.- Se deroga.

Artículo 334.- Se deroga.

Artículo 335.- Se deroga.

Artículo 336.- Se deroga.

Artículo 337.- Se deroga.

Artículo 338.- Se deroga.

Artículo 339.- Se deroga.

Artículo 340.- Se deroga.

Artículo 341.- Se deroga.

Artículo 342.- Se deroga.

Artículo 343.- Se deroga.

CAPITULO XIII BIS

De las Personas Trabajadoras en Minas

Artículo 343 C.- (...)

De la I a la VI...

VII. Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres, **desagregados por sexo**, de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta.

De la VIII a la IX...

Quienes operen las concesiones que amparen los lotes mineros, en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que **las personas empleadoras cumplan** con sus obligaciones. **Quienes operen** las concesiones mineras serán subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más **trabajadores o** trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Artículo 343 D.- Las personas trabajadoras podrán negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que:

De la I a la II...

III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de **sus compañeras y** compañeros de trabajo y **cuando tenga conocimiento que en el centro de trabajo se ha cometido algún delito de connotación sexual contra alguna mujer, que no haya sido investigado, sancionado o se hayan implementado medidas de prevención, por el riesgo que representa para su seguridad e integridad.**

Cuando **las personas trabajadoras** tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia a **las personas empleadoras**, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de **las personas trabajadoras**. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que **las personas empleadoras** se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la Ley de la materia.

CAPITULO XIV

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

Artículo 346.- Se deroga.

Artículo 347.- Las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a **las personas trabajadoras**. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 349.- Las personas trabajadoras están **obligadas** a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento; **las personas empleadoras se aseguraran de que la clientela trate con respeto y cortesía a las personas trabajadoras.**

Artículo 350.- Las personas inspectoras del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

De la I a la III...

IV. Vigilar que en estos establecimientos no se exijan a las mujeres trabajadoras vestimenta que atente contra su dignidad y derechos, como faldas, vestidos o uniformes cortos o zapatos de tacón alto, que contribuyan a la cosificación de sus cuerpos.

CAPITULO XV

Industria familiar

Artículo 353-A.- Las personas inspectoras del trabajo, verificarán la relación directa e indirecta de quienes se encuentran laborando en una industria familiar. Especial atención deberá darse a las niñas, niños y mujeres que no sean familiares en línea directa, para conocer sus condiciones laborales y prevenir cualquier forma de violencia hacia ellas.

CAPITULO XVI

Trabajos del personal médico residentes en período de adiestramiento en una especialidad

Artículo 353-C.- Son derechos especiales del personal Médico Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

De la I a la II...

III. Tendrán derecho las mujeres residentes a no ser discriminadas, a que sus derechos sean respetados, así como sus opiniones en pie de igualdad con los médicos residentes.

CAPÍTULO XVII

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley

Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos, **con perspectiva de género, no discriminación e igualdad de derechos entre mujeres y hombres.**

Para que **una persona trabajadora** académica pueda considerarse **sujeta** a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea **aprobada** en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas. **Tales distinciones no podrán estar basadas en el sexo o condiciones de género de la persona trabajadora.**

Artículo 353-Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados **por las personas trabajadoras** que presten sus servicios en cada una de ellas, **se propiciará una participación e integración paritaria de mujeres y hombres en la medida de lo posible y serán:**

De la I a la III...

Artículo 353-O.- Los sindicatos a que se refiere el Artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en el **Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales** que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.

TITULO SEPTIMO

Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO II

Sindicatos, federaciones y confederaciones

Artículo 356.- Sindicato es la asociación **de personas trabajadoras o empleadoras**, constituida para el es-

tudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Las personas trabajadoras y empleadoras tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. **Se procurará una integración paritaria de mujeres y hombres.** Los sindicatos promoverán entre sus agremiadas su liderazgo y capacitación en derechos laborales y humanos de las mujeres.

...

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. **Para promover este derecho deberá insertarse esta disposición en los contratos colectivos y constar por escrito el conocimiento y aceptación de las partes.**

La convocatoria para formar parte de un sindicato, deberá utilizar lenguaje incluyente y establecer entre sus objetivos la promoción de la no discriminación y la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

...

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, **debiendo considerar para ello, la perspectiva de género y la promoción de la igualdad sustantiva en materia laboral entre mujeres y hombres.**

En la elección de sus representantes, garantizará la participación paritaria de mujeres y hombres.

Quienes estén a cargo de la redacción de los estatutos y reglamentos deberán recibir capacitación en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres.

Los documentos que elaboren no deben reproducir roles o estereotipos de género que propicien la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Dichos documentos deberán establecer medidas que favorezcan el acceso igualitario de mujeres y hombres a todas las profesiones.

En aquellos sectores con mayor presencia de uno u otro sexo, se procurará una participación paritaria.

También deberán prever medidas que permitan a las personas trabajadoras la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la maternidad o paternidad. Queda prohibido que el ejercicio de estos derechos implique un obstáculo para el ascenso, la promoción o la permanencia en el puestos de trabajo.

Artículo 364 Bis.- En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y democracia sindical.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en el **Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales**, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I...

II. Una lista con el número, nombres, **sexo** y domicilios de sus **agremiados** y con el nombre y domicilio **de las personas empleadoras**, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

De la III a la IV...

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por **la persona que ocupe la Secretaría General.**

Las autoridades referidas en este Artículo exhortarán a los sindicatos para que, en la medida de lo posible, su conformación sea paritaria entre mujeres y hombres, a fin de garantizar una participación en condiciones de igualdad.

Artículo 365 Bis.- El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales a que se refiere el Artículo anterior **hará pública**, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, **deberá** expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se **le solicite**, en términos del Artículo 8o. consti-

tucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de **dicho centro**. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

De la I a la III...

IV. Nombre y **sexo** de los integrantes del Comité Ejecutivo;

V...

VI. Número de socios, **desagregados por sexo**, y

VII...

Artículo 366.- (...)

I...

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Artículo 364 y **sus miembros no se encuentran representados de forma paritaria entre mujeres y hombres, a menos que no existan el número suficiente de miembros de ambos sexos para alcanzar esa fórmula**; y

III...

...

Artículo 367.- Se deroga.

Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La autoridad judicial resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Artículo 373. (...)

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante **el Centro Conciliación que corresponda, y en su caso ante la autoridad judicial** el cumplimiento de dichas obligaciones.

...

Artículo 377.- (...)

De la I a la III...

IV. Desarrollar cursos y talleres de capacitación en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres para sus agremiados, en colaboración con la autoridad laboral u otras instancias especializadas en estos temas.

CAPÍTULO III

Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en **el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales**.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 390 Bis.- Cuando se inscriban los contratos colectivos o se impugnen por alguna de las partes, la autoridad laboral debe revisar que en los mismos no se establezcan disposiciones discriminatorias o contrarias a la igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo solicitar la opinión de instancias especializadas en el tema, como el Instituto Nacional de las Mujeres, o los órganos locales en esta materia en las entidades federativas.

Artículo 391 Bis.- El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante el mismo. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades fedrativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en su sitio de Internet.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las **autoridades laborales**, en los casos en que las partes las declaren obligatorias y **no se concilien en su ejecución.**

CAPÍTULO V

Reglamento interior de trabajo

Artículo 424.- (...)

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de **las personas trabajadoras** y del **empleador**;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante **El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales**;

III...

IV. **Las personas trabajadoras y el empleador**, en cualquier tiempo, podrán solicitar ante **la autoridad judiciales** subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo **habiendo agotado previamente el trámite de conciliación.**

Artículo 424 BIS.- El Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales hará pública, para consulta de cualquier perso-

na, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados **ante el mismo.** Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades fedrativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita **en su sitio de Internet.**

CAPÍTULO VI

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar **a nivel conciliatorio ante los Centros de Conciliación o en su caso ante la autoridad judicial**, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I...

II...

...

CAPÍTULO VII

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión **a las autoridades laborales** para que **éstas**, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de **la autoridad judicial**, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización **de las autoridades laborales** de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la **autoridad laboral** y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Artículo 430.- La autoridad laboral en su caso, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 431.- El sindicato y **las personas trabajadoras** podrán solicitar cada seis meses **ante la autoridad laboral que concilió o autorizó la suspensión**, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. **Si se determina que** no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

Artículo 432.- El **empleador** deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la **autoridad laboral**, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el **empleador** no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercer las acciones a que se refiere el artículo 48.

...

CAPÍTULO VIII

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 435.- (...)

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación **a la autoridad laboral que corresponda**, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el Artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruébe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de **las autoridades laborales**, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 892 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de **las autoridades laborales**, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 439.- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de **la autoridad judicial**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

TÍTULO OCTAVO

Huelgas

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la **autoridad laboral**, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de **los centros de conciliación o de la autoridad judicial**.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 450, fracción VI.

Artículo 449.- Las autoridades laborales en todos sus ámbitos, y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

CAPÍTULO II

Objetivos y procedimientos de huelga

Artículo 469.- (...)

De la fracción I a la III...

IV. Por laudo arbitral de los Centros de Conciliación Especializados; y

V. Por sentencia dictada en los juicios laborales.

TÍTULO NOVENO

Riesgos de Trabajo

Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del **empleador**, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, **a juicio de la autoridad laboral que conozca el asunto**. Hay falta inexcusable del **empleador**:

De la fracción I a la II...

III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y **los empleadores**, por las autoridades del trabajo;

De la fracción IV a la V...

Artículo 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, **la autoridad judicial** podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. **La persona inspectora** del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, **o el Centro de Conciliación y la autoridad judicial en su caso**, ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante **la autoridad que esté conociendo del asunto**, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a **la autoridad laboral homóloga** del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. **Las autoridades del trabajo** o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente **al Centro de Conciliación o Juzgado laboral**;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, **se intentará conciliar a las partes o en su caso, la autoridad judicial, con audiencia de las partes**, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. **En todo caso, la autoridad correspondiente** apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de **las resoluciones laborales** libera al **empleador** de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verifi-

cado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Artículo 504.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

De la fracción I a la III...

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán **los empleadores** 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 los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

Del inciso a) al e)...

...

De la fracción VI a la VII...

Artículo 505.- El personal médico de las empresas, serán designados por los **empleadores**. Las **personas trabajadoras** podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, **resolverá la autoridad judicial**.

Artículo 511.- Quienes realicen Inspecciones 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 los trabajadores e **igualdad laboral entre mujeres y hombres**;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones a **los derechos laborales** que descubran; y

III. Colaborar con las y los trabajadores y el empleador en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad e **igualdad laboral entre mujeres y hombres**.

Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones de **igualdad entre mujeres y hombres** que aseguren la vida y la salud de **las personas trabajadoras**.

Artículo 512-A.- Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud, **igualdad laboral entre mujeres y hombres** y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

...

Artículo 512-B.- En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud, **igualdad laboral entre mujeres y hombres** y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.

...

Artículo 512-D.- Las **personas empleadoras** deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud en el trabajo e **igualdad laboral entre mujeres y hombres** que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al **empleador** infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

TÍTULO DÉCIMO

Prescripción

Artículo 519.- (...)

De la fracción I a la II...

III. Las acciones para solicitar la ejecución de **los convenios o sentencias**. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificada **la resolución judicial** o aprobado el convenio. Cuando **se imponga la obligación de reinstalar, el empleador** podrá solicitar **ante la autoridad que conozca el asunto**, que fije a **la persona trabajadora** un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola **presentación de la queja o demanda**, o de cualquiera promoción ante **las autoridades laborales**, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción **que dicha autoridad** sea incompetente; y

II...

TITULO ONCE

Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 523.- (...)

De la fracción I a la IX

X. A los Centros Federales de Conciliación y Registro de Contratos;

XI. A los Centros de Conciliación locales; y

XII. A los Tribunales Judiciales de los estados.

Artículo 525 BIS.- Se deroga.

CAPÍTULO III

Procuraduría de la defensa del trabajo

Artículo 530.- (...)

De la fracción I a la II

III. Derivar a los Centros de Conciliación competentes, los asuntos que conozcan.

Artículo 530 BIS.- Para el desarrollo de sus funciones, **los Centros de Conciliación, Federal y Locales** deberán citar a los **empleadores** o sindicatos **a una única junta conciliatoria para procurar su avenimiento**, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del Artículo 731 de esta Ley.

Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para el **Centro de Conciliación**, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

Los Centros de Conciliación sólo podrán citar a nuevas diligencias de conciliación a petición unánime de las partes involucradas. Agotada la conciliación sin llegar al avenimiento, se levantará acta para que las partes ejerzan sus derechos ante la autoridad judicial competente.

Artículo 531.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con **una Procuradora** o Procurador General y con el número de Procuradores o **Procuradoras Auxiliares** que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de las **personas trabajadoras**.

Los nombramientos se harán por **la persona titular de la Secretaría** del Trabajo y Previsión Social, **del Poder Ejecutivo** de los Estados o la jefatura de Gobierno de **la Ciudad de México**, según sea el caso.

Artículo 532.- La **persona titular de la Procuraduría General** deberá satisfacer los requisitos siguientes

:

I. Ser **de nacionalidad mexicana**, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de **licenciatura** en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

III...

IV. No ser ministro o **ministra** de culto; y

V. **Derogado**

VI.- **No haber sido sancionada por acoso u hostigamiento sexual.**

CAPÍTULO IV

Del Servicio Nacional de Empleo

Artículo 537.- (...)

I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos, **con perspectiva de género y no discriminación, procurando en todo momento la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;**

II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de las **personas trabajadoras;**

III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de **las personas trabajadoras, con perspectiva de género.**

De la IV a la VII...

Artículo 539.- (...)

I...

i) **Promover los diferentes tipos de empleos y establecer procedimientos y sistemas formalizados que garanticen un proceso ordenado y objetivo, que respete y promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

II...

g) **Fomentar empleos libres de roles y estereotipos de género, que permitan la participación igualitaria de mujeres y hombres en el proceso de selección para todas las ofertas de trabajo;**

h) **Diseñar un programa de sensibilización dirigido a las personas empleadoras que les permita conocer el impacto para el desarrollo económico del país, cuando se niega a las mujeres el trabajo por discriminación o prejuicios de género.**

III...

j) **Generar una estrategia transversal de capacitación y adiestramiento, con perspectiva de género y derechos humanos, para diseñar políticas públicas a favor de las personas trabajadoras más vulnerables.**

Artículo 539-A.- (...)

El Consejo Consultivo será presidido **por la persona titular de la Secretaría** del Trabajo y Previsión Social, fungirá como secretario del mismo **la o** el funcionario que determine **la persona** titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

CAPITULO V

Inspección del trabajo

Artículo 542.- Las personas Inspectoras del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

De la I a la V...

VI.- **Tratándose del trabajo del hogar remunerado, la inspección requerirá autorización previa de la persona empleadora, a menos que la persona trabajadora solicite la inspección porque esté siendo restringida o limitada en su libertad o agredida física o sexualmente, o cuando exista la sospecha a solicitud de cualquier otra persona, deberá acudir a verificar dicho suceso y de ser así, lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.**

Artículo 545.- La Inspección del Trabajo se integrará con una **Directora General** o Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, **en la**

medida de lo posible de forma paritaria, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el Artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 546.- Para ser Inspector o **Inspectora** del Trabajo se requiere:

I. Ser de **nacionalidad mexicana**, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

De la II a la V...

VI. Se deroga.

VII. No haber sido sancionada por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de las **personas Inspectoras del trabajo**:

De la I a la V...

VI. No denunciar ante la **autoridad penal correspondiente**, a la **persona empleadora** de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

VII. No denunciar ante la autoridad penal correspondiente, delitos de connotación sexual que se hayan cometido contra las personas trabajadoras, cuando con motivo de su encargo tenga conocimiento de los mismos.

CAPITULO VI

Comisión nacional de los salarios mínimos

Artículo 551.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con **una o** un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 552.- La **persona que ocupe la presidencia** de la Comisión será nombrada **por quien ocupe la Presidencia** de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser de **nacionalidad mexicana**, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de **licenciatura** en derecho o en economía;

De la III a la IV...

V. Derogado

VI. No haber sido sancionada por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 553.- La **persona titular de la Presidencia** de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I...

II. Reunirse con **la o** el Director y las **personas Asesoras Técnicas**, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;

III. Informar periódicamente **a la persona titular de Secretaría** del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

De la IV a la VII...

Artículo 554.- El Consejo de Representantes se integrará:

I...

II. Con un número igual de **mujeres y hombres**, cuando esto sea posible, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de **las personas trabajadoras sindicalizadas y las empleadoras**, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si las **personas** trabajadoras o las **empleadoras** no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en **las personas trabajadoras o empleadoras**; y

III...

Artículo 555.- (...)

I. Ser **de nacionalidad mexicana, mayores de edad** y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de **licenciatura** en derecho o en economía;

III...

IV. **Derogado**

V. **No haber sido sancionado por acoso u hostigamiento sexual.**

Artículo 556.- Las personas representantes de las **personas trabajadoras y empleadores** deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser **de nacionalidad mexicana, mayores de edad** y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II...

III. **Derogado**

IV. **No haber sido sancionada por acoso u hostigamiento sexual.**

Artículo 558.- (...)

I Con **una Directora o un Director**, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de **personas que fungirán como Asesoras Técnicas** que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual de **mujeres y hombres**, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de **las y los Asesores Técnicos Auxiliares**, designados por **las personas** representantes de **las personas trabajadoras y empleadoras. Quienes realicen esta asesoría** disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 559.- La designación de **la persona asesora técnica** auxiliar a que se refiere la fracción III del Artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a pe-

tición del cincuenta y uno por ciento de las **personas** trabajadoras o **empleadoras** que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre, **sexo** y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

Artículo 560.- Las personas que sean designadas para ocupar la **Dirección, Asesores Técnicas y Asesores Técnicos Auxiliares**, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser **de nacionalidad mexicana, mayores de edad** y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de **licenciatura** en derecho o en economía;

III...

IV **Derogado**

V. **No haber sido sancionada por acoso u hostigamiento sexual.**

Artículo 563.- Quien ocupe la **Dirección Técnica** tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Coordinar los trabajos de las **personas asesoras**;

II. Informar periódicamente a **la persona titular de la Presidencia** de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III. Actuar como **Secretaría** del Consejo de Representantes; y

IV. Disponer, previo acuerdo con **la persona titular de la Presidencia** de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y

V...

CAPITULO VII**Comisiones consultivas de la comisión nacional de los salarios mínimos**

Artículo 564.- La persona **Presidenta** de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Artículo 565.- (...)

I. Con una persona que ocupará la Presidencia;

II. Con un número igual de **mujeres y hombres** representantes **de las personas trabajadoras** y de los **empleadores, en la medida de lo posible**, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;

III. **Con quienes ocuparán la asesoría técnica** y especialistas que se considere conveniente, designados por **quien ocupe la Presidencia** de la Comisión Nacional; y

IV...

Artículo 568.- Quien ocupe la Presidencia de la Comisión Consultiva tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

De la I a la II...

III. Informar periódicamente a **la persona que ocupe la Presidencia** de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos;

De la IV a la V...

CAPITULO IX

Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 576.- La Comisión funcionará con **una persona que ocupará la Presidencia**, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 577.- Quien ocupe la Presidencia de la Comisión será nombrada por **la persona titular de la Presidencia** de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el Artículo 552.

Artículo 578.- Quien ocupe la Presidencia de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I...

II. Reunirse con **la persona Directora** y **quienes fungen como Asesores y Asesoras Técnicas**, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;

III. Informar periódicamente a **la persona titular de la Secretaría** del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

De la IV a la V...

Artículo 579.- (...)

I. Con la representación del gobierno, compuesta **por quien presida la Comisión, quien presidirá también el Consejo** y que tendrá el voto del gobierno, y de dos **personas asesoras**, con voz informativa, designados por **la persona titular de la Secretaría** del Trabajo y Previsión Social; y

II. Con un número igual **de mujeres y hombres, en la medida de lo posible**, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de las personas empleadoras, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Si las personas trabajadoras y empleadoras** no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberá recaer en **personas trabajadoras o empleadoras**.

Artículo 582.- (...)

I. Con una persona que ocupará la Dirección, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de asesores **o asesoras técnicas** que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual **de mujeres y hombres en la medida de lo posible**, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **de personal de asesoría técnica auxiliar**, designados por los representantes de las **personas trabajadoras y empleadoras**. Es-

tos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.

Artículo 586.- (...)

I. **Quien ocupe la presidencia** publicará un aviso en el Diario Oficial de la Federación, concediendo a las **personas trabajadoras y empleadores** un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.

De la II a la VI...

CAPITULO XII

De los juicios laborales

Artículo 604.- La resolución de las diferencias o los conflictos entre personas trabajadoras y empleadoras estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas según sus competencias. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía, independencia y perspectiva de género.

Artículo 605.- Se deroga.

Artículo 605 BIS.- Se deroga.

Artículo 606.- Se deroga.

Artículo 607.- Se deroga.

Artículo 608.- Se deroga.

Artículo 609.- Se deroga.

Artículo 610.- Se deroga.

Artículo 611.- Se deroga.

Artículo 612.- Se deroga.

Artículo 613.- Se deroga.

Artículo 614.- Se deroga.

Artículo 615.- Se deroga.

Artículo 616.- Se deroga.

Artículo 617.- Se deroga.

Artículo 618.- Se deroga.

Artículo 619.- Se deroga.

Artículo 620.- Se deroga.

CAPITULO XIII

Juntas locales de conciliación y arbitraje

Artículo 621.- Se deroga.

Artículo 622.- Se deroga.

Artículo 623.- Se deroga.

Artículo 624.- Se deroga.

TÍTULO DOCE

Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Artículo 625.- Se deroga.

Artículo 626.- Se deroga.

Artículo 627.- Se deroga.

Artículo 627-A.- Antes de acudir a los tribunales laborales, las personas trabajadores y empleadoras deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.

En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación especializados en materia laboral, los cuales se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

En el orden federal, la función conciliadora estará a cargo del Centro Federal de Conciliación Laboral y Registro de Contratos Colectivos de Trabajo y

Organizaciones Sindicales, organismo que se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Artículo 627 B.- Se deroga.

Artículo 627 C.- Se deroga.

Artículo 628.- Se deroga.

Artículo 629.- Se deroga.

Artículo 630.- Se deroga.

Artículo 631.- Se deroga.

Artículo 632.- Se deroga.

Artículo 633.- Se deroga.

Artículo 634.- Se deroga.

Artículo 635.- Se deroga.

Artículo 636.- Se deroga.

Artículo 637.- Se deroga.

Artículo 638.- Se deroga.

Artículo 639.- Se deroga.

Artículo 640.- Se deroga.

Artículo 641.- Se deroga.

Artículo 641-A.- Se deroga.

Artículo 642.- Se deroga.

Artículo 643.- Se deroga.

Artículo 644.- Se deroga.

Artículo 645.- Se deroga.

Artículo 646.- Se deroga.

Artículo 647.- Se deroga.

Artículo 648.- Se deroga.

Artículo 649.- Se deroga.

Artículo 650.- Se deroga.

Artículo 651.- Se deroga.

Artículo 652.- Se deroga.

Artículo 653.- Se deroga.

Artículo 654.- Se deroga.

Artículo 655.- Se deroga.

Artículo 656.- Se deroga.

Artículo 657.- Se deroga.

Artículo 658.- Se deroga.

Artículo 659.- Se deroga.

Artículo 660.- Se deroga.

Artículo 661.- Se deroga.

Artículo 662.- Se deroga.

Artículo 663.- Se deroga.

Artículo 664.- Se deroga.

Artículo 665.- Se deroga.

Artículo 666.- Se deroga.

Artículo 667.- Se deroga.

Artículo 668.- Se deroga.

Artículo 669.- Se deroga.

Artículo 670.- Se deroga.

Artículo 671.- Se deroga.

Artículo 672.- Se deroga.

Artículo 673.- Se deroga.

Artículo 674.- Se deroga.

Artículo 675.- Se deroga.

CAPÍTULO II

Representantes de las personas trabajadoras y de los empleadores en la comisión nacional de los salarios mínimos y en las comisiones consultivas

Artículo 676.- Son aplicables a la elección de representantes de **las personas trabajadoras y empleadores** en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las disposiciones **contenidas en los Artículos siguientes**.

CAPÍTULO III

Representantes de las personas trabajadoras y de los empleadores en la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 683.- En la elección de representantes de los trabajadores y de los **empleadores** en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se observarán las disposiciones **contenidas en el capítulo anterior**, con la modalidad del Artículo siguiente.

TÍTULO CATORCE

Derecho Procesal del Trabajo

CAPÍTULO I

Principios procesales

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. **Los tribunales** tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en

cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, **el juzgado**, 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.

Artículo 686.- (...)

Las y los jueces ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el Artículo 848 de la presente Ley.

Artículo 688.- Las autoridades **administrativas** están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar **a los tribunales laborales**; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.

CAPÍTULO II

De la Capacidad, Personalidad y Legitimación

Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio **por la autoridad que conozca del asunto**.

Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. **Se ordenará** la suspensión del procedimiento y citación de las partes, y se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.

Artículo 691.- Las **personas menores de edad trabajadoras** tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, **La autori-**

dad judicial solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante **el Juzgado**;

II. Las y los abogados que representen a las partes en los juicios laborales respectivos, deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión y se deberá registrar ante el juzgado o tribunal correspondiente. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III...

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado **o abogada**, licenciado **o licenciada en derecho**.

Artículo 693.- Los tribunales laborales podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del Artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.

Artículo 694.- Las personas trabajadoras, empleadores y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Artículo 697.- (...)

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la **autoridad judicial** lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

CAPÍTULO III

De las competencias

Artículo 698.- Será competencia de **los juzgados laborales de primera instancia** de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de los **Tribunales Federales de procesos en materia laboral**.

Los Tribunales Federales de procesos en materia laboral conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los Artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Artículo 699.- Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del Artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de los **Tribunales Federales**, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la **auto-**

ridad laboral Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la **Autoridad Laboral Federal** para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. (Se deroga)...

II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

a) **la autoridad laboral** del lugar de celebración del contrato.

b) **la autoridad laboral** del domicilio del demandado.

c) **la autoridad laboral** del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será **la autoridad laboral** del último de ellos.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, **los Juzgados de Distrito en materia de procesos**; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, **la autoridad laboral** del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre **empleadores o personas trabajadoras** entre sí, **el del lugar** del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, **el del domicilio** del mismo.

Artículo 701.- Las autoridades del trabajo, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si **el tribunal laboral** se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente **al** que estime competente; si **ésta al recibir** el expediente, se declara a su vez

incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Artículo 705 de esta Ley.

Artículo 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, **la autoridad judicial** después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Artículo 704.- Cuando **una autoridad laboral** considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los **autos** a la que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad **superior o de alzada** que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es que debe continuar conociendo del conflicto.

Artículo 705.- Las competencias se decidirán:

I. Las Salas de los Tribunales Judiciales de los estados, cuando se trate de juzgados de primera instancia entre sí;

II. Por los Tribunales Unitarios de Circuito, cuando se trate de Juzgados Federales de Procesos del mismo circuito y

III. Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite entre:

a) **Juzgados locales y de competencia federal;**

b) **Juzgados de primera instancia de diferentes entidades federativas.**

Artículo 706.- Será nulo todo lo actuado ante la **autoridad** incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los Artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.

CAPÍTULO IV

De los impedimentos y excusas

Artículo 707.- Los conciliadores de los Centros de Conciliación, los jueces y magistrados están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

De la I a la V...

VI. Sea socio, arrendatario, **persona trabajadora o empleador** o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII...

VIII...

Artículo 708.- Los conciliadores de los Centros de Conciliación, los jueces y magistrados, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el Artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.

Artículo 709.- Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) **Las Salas del Tribunal del Estado, cuando se trate del juzgado de primera instancia local;**

b) **Los Tribunales Unitarios de Circuito, tratándose de Juzgados Federales;**

De la II a la IV...

Artículo 710.- Cuando alguna de las partes conozca de un impedimento para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del Artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto.

CAPÍTULO V

De la actuación de los tribunales judiciales

Artículo 714.- Las actuaciones **deben practicarse** en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

Artículo 715.- Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos **en que el tribunal laboral** suspenda sus labores.

Artículo 717.- Las Juezas y Jueces, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

Artículo 718.- La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; **se hará** constar en autos la razón de la suspensión.

Artículo 719.- Cuando en la fecha señalada no se llevara a cabo la práctica de alguna diligencia, **se hará** constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Artículo 720.- Las audiencias serán públicas, **la autoridad judicial, y en su caso la autoridad conciliatoria**, podrá, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios.

Tratándose de audiencias en las que se ventilen asuntos relacionados con acoso u hostigamiento sexual, serán a puerta cerrada para garantizar la dignidad y derechos de quien alegue haber sufrido esta práctica y se encuentre presente en la misma.

Artículo 721.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas

intervinieron, quieran y sepan hacerlo. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Artículo 722.- Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o **cualquier persona en los procedimientos laborales**, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrirán si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

Artículo 723.- La autoridad laboral, conforme a lo establecido en esta Ley, está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

Artículo 724.- Se deroga.

Artículo 725.- En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente de las actuaciones, **se hará de oficio** o a petición de parte, del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

Artículo 726.- En el caso del Artículo anterior, **se señalará**, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. **La autoridad judicial** podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el Artículo 724 de esta Ley.

Artículo 727.- La autoridad judicial, de oficio, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Artículo 728.- Las y los funcionarios judiciales, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Artículo 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, **la autoridad judicial** levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

Artículo 731.- La autoridad judicial podrá emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

De I a III...

CAPÍTULO VI

De los términos procesales

Artículo 734.- En los términos no se computarán los días en que **el tribunal laboral** deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso.

Artículo 737.- Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la **autoridad judicial** ampliará el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.

CAPÍTULO VII

De las notificaciones

Artículo 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia **del tribunal laboral** para recibir no-

tificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

...

Artículo 742.- (...)

II. El auto de radicación del juicio, que dicten un tribunal laboral en los expedientes que les remitan otras autoridades laborales;

III. La resolución que declare incompetencia;

De la IV a la VII...

VIII. La sentencia;

De la IX a la XI...

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de quien juzga.

Artículo 744.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local **de tribunal en** el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos.

Artículo 745.- Se deroga.

Artículo 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el **Boletín Judicial**, salvo que sean personales. **Cuando no** publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados **del tribunal**.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del **Tribunal**, un ejemplar del **Boletín judicial** o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I...

II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados **del tribunal**.

Artículo 749.- Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante **la autoridad judicial**, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

CAPÍTULO VIII

De los exhortos y despachos

Artículo 753.- Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia **del Tribunal** que conozca del juicio deberán encomendarse por medio de exhorto **al del domicilio en que** deban practicarse; y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República Mexicana.

Artículo 757.- La autoridad judicial deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Artículo 760.- La autoridad laboral a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

CAPÍTULO X

De la acumulación

Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los **Tribunales del trabajo**,

procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

De la I a la IV...

Artículo 769.- La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I...

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del Artículo 766, los conflictos se resolverán por la **misma autoridad** en una sola resolución.

Artículo 770.- Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los Artículos 761 al 765.

Será competente para conocer de la acumulación el **tribunal judicial** que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo III de este Título.

CAPÍTULO XI

De la continuación del proceso y de la caducidad

Artículo 771.- Las y los **Jueces y Secretarios** cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar **sentencia**, salvo disposición en contrario.

En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Artículo 772.- Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del Artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, **se deberá** ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el Artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, **se notificará** el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera pa-

trocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Artículo 773.- A **petición** de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el Artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este Artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.

Para los efectos del párrafo anterior, **se citará a las partes** a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Artículo 774.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la **autoridad judicial competente** hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el Artículo 772 de esta Ley.

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, al derecho, **los derechos humanos y a los principios generales del derecho**, y en especial los siguientes:

De la I a la VIII...

Artículo 779.- **Se desecharán** aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 782.- La autoridad judicial podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por **la autoridad judicial**

Artículo 784.- La autoridad judicial eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá **al empleador** probar su dicho cuando exista controversia sobre:

De la I a la V...

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador **o a la autoridad judicial** de la fecha y la causa de su despido;

De la VII a la XIV...

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este Artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Artículo 784 Bis.- Tratándose de demandas por despido injustificado a causa de acoso u hostigamiento sexual, embarazo, por solicitar o disfrutar permisos de maternidad, paternidad, lactancia o por solicitar la reducción de jornada, tratándose de madres solas, la carga de la prueba de que no hubo una motivación discriminatoria en razón del sexo o del género, la tendrá la persona empleadora.

Artículo 785.- Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local del tri-

bunal del trabajo para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el **secretario, se traslade** al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

Sección Segunda

De la Confesional

Artículo 788.- La autoridad judicial ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 790.- (...)

De la fracción I a la II...

III. El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si **la autoridad judicial**, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV...

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, **serán desechas** asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución

;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida **la autoridad**; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, **el tribunal** de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Artículo 791.- Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto **del tribunal**.

La autoridad exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo **solicite la exhortante**.

Artículo 793.- Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deberá ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento **del tribunal** antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y **éste** podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona a que se refiere este Artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, **la autoridad judicial** lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.

Sección Tercera

De las Documentales

Artículo 803.- Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba exigir alguna autoridad, **el tribunal judicial** deberá solicitarlos directamente.

Artículo 807.- Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto **del Secretario**.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia **del tribunal**, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 809.- Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; **Se** nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado, **cuando** a su juicio **de la autoridad judicial** se justifique.

Sección Cuarta

De la Testimonial

Artículo 813.- (...)

I...

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar **al tribunal** que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia **del tribunal**, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de **quien juzga**, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este Artículo en lo que sea aplicable.

Artículo 814.- La **autoridad judicial**, en el caso de la fracción II del Artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

Artículo 815.- (...)

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el Artículo 813, y **se procederá** a recibir su testimonio;

De la II a la IV...

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. **Sólo se admitirán** aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La **autoridad judicial**, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII...

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y **el tribunal** deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;

De la IX a la X...

XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la **autoridad judicial** y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso **se adoptarán** las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

Artículo 816.- Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado **por el tribunal**, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, ade-

más de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Artículo 817.- La **autoridad judicial**, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su **apreciación posterior**.

Cuando se objetare de falso a un testigo, **se recibirán** las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884 de esta Ley.

Artículo 819.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la **autoridad judicial** dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Sección Quinta

De la Pericial

Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a **que no se admita** la prueba.

Artículo 824.- La **autoridad judicial** nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.

Artículo 825.- (...)

De la I a la II...

III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurren a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurre a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la **autoridad judicial**, se señalará nueva fecha para que lo rinda, **dictando las** medidas para que comparezca;

IV. Las partes y la **autoridad judicial** podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, **se designará** un perito tercero.

Artículo 826.- El perito tercero en discordia que designe **el tribunal** debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La autoridad judicial calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

Artículo 826 Bis.- Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la **autoridad judicial** dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.

Sección Sexta

De la Inspección

Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por la **autoridad judicial**, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el Artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El **Juez** para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado en autos;

II. El **Juez** requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

De la III a la IV...

Sección Octava

De la Instrumental

Artículo 836.- La **autoridad judicial** estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Sección Novena

De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia

Artículo 836-A.- En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del Artículo 776, el oferente deberá proporcionar **al Tribunal de los autos**, los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la **autoridad judicial proveerá lo conducente**.

Artículo 836-D.- (...)

I. La **autoridad judicial** designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La **autoridad judicial** podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

De la II a la V...

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este Artículo, la **autoridad judicial** en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

CAPÍTULO XIII

De las resoluciones laborales

Artículo 837.- (...)

De la fracción I a la II...

III. **Sentencias:** cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 838.- La **autoridad judicial** dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Artículo 839.- Las resoluciones de **los tribunales laborales** deberán ser firmadas por sus integrantes y por el secretario.

Artículo 840.- La **sentencia** contendrá:

De la I a la VII...

Artículo 841.- Las **sentencias** 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 **los tribunales laborales** están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Artículo 842.- Las **sentencias** deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 843.- En las **sentencias**, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán **en la propia sentencia**, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Artículo 845.- Se deroga.

Artículo 846.- Se deroga.

Artículo 847.- Una vez **notificada la sentencia**, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá **solicitar la aclaración** de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La **autoridad judicial** dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación **de la sentencia**.

Artículo 848.- Las resoluciones dictadas en los **juicios laborales**, admiten los recursos de **revocación, y apelación** y se sujetarán a las disposiciones procesales de las leyes civiles locales o de procedimientos civiles federales, según la competencia.

CAPÍTULO XIV

De la revisión de los actos de ejecución

Artículo 849.- Contra actos en ejecución de las **sentencias**, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

Artículo 850.- De la revisión conocerán:

I. El **tribunal laboral** que conozca el asunto cuando se trate de actos de los Secretarios de los mismos;

II. El **tribunal laboral de alzada** cuando se trate de actos de los Jueces

III. Se deroga.

Artículo 853.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los **tribunales laborales**.

Artículo 854.- (...)

De la fracción I a la II...

III. El **tribunal laboral** citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

Artículo 856.- Los tribunales laborales podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación en forma notoriamente improcedente una multa de hasta 100 veces el salario mínimo general que rija en la ciudad de México en el tiempo en que se presentaron.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de quien juzga, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

CAPÍTULO XV

De las providencias cautelares

Artículo 857.- Los Tribunales laborales, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

De la fracción I a la II...

Artículo 860.- La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Secretario del Tribunal dará vista al Agente Fiscal adscrito.

Artículo 861.- (...)

I...

II. **La autoridad judicial**, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III...

IV. **El tribunal laboral** dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento

Artículo 862.- En el caso de la fracción II del Artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terce-

ros en su contra, y que por su cuantía, a criterio de quien juzga, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 863.- (...)

Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, se hará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

CAPÍTULO XVI

Procedimiento ordinario

Artículo 871.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, **habiéndose agotado previamente el procedimiento conciliatorio ante el Centro de Conciliación competente.**

Artículo 873.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el Artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, **la autoridad judicial**, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor

Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, **obliga a señalar** de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las

que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados **del juzgado**; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Artículo 875.- (...)

De la a) a la c)...

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que **no se haya** tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán **personalmente** y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. **La autoridad judicial**, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la **autoridad**, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a **una sentencia**;

De la IV a la VI...

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. **Se exhortará** nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento

de las adiciones a la demanda, **la autoridad judicial** lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea **la persona trabajadora** o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, **la autoridad judicial**, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, **se procederá** de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, **la autoridad laboral** la expedirá a costa del demandado;

IV...

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y **la autoridad judicial** se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI...

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, **el tribunal** acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII...

Artículo 880.- (...)

De la I a la III...

IV. Concluido el ofrecimiento, **la autoridad judicial** resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, **se** podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 883.- La autoridad judicial, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, se considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Artículo 884.- (...)

De la fracción I a la II...

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, **el tribunal** los requerirá en los siguientes términos

a) Si se tratare de autoridades **se les** requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, **la autoridad judicial** lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, **se** dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

IV. **La autoridad judicial** deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, **se** concede-

rá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercebimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, **el juzgado**, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción **citando a sentencia el procedimiento y dentro de los quince días siguientes emitirá su sentencia.**, que deberá contener los elementos que se señalan en el Artículo 840 de esta Ley.

De la I a la V...

Artículo 886.- Se deroga.

Artículo 887.- Se deroga.

Artículo 888.- Se deroga.

Artículo 889.- Se deroga.

Artículo 891.- Si quien juzga estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del Artículo 729 de esta Ley.

CAPÍTULO VXIII

De los procedimientos especiales

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, **una vez agotada la instancia conciliatoria ante el Centro de Conciliación especializado**, en el cual el actor podrá ofrecer

sus pruebas ante **la autoridad judicial** competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el Artículo 503 de esta Ley.

Artículo 894.- La autoridad judicial, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el Artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 895.- (...)

I. **La autoridad judicial** procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de esta Ley;

De la fracción II a la III...

IV. Concluida la recepción de las pruebas, se procederá a oír los alegatos y dictará **sentencia**.

Artículo 896.- Si no concurre el actor o promoventes a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del Artículo 503 de esta Ley, **la autoridad judicial** dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

...

Artículo 897.- Se deroga.

Artículo 898.- La autoridad judicial Junta, para los efectos del Artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus **derechos**.

Sección Primera

Conflictos Individuales de Seguridad Social

Artículo 899-A. (...)

La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá a los **Juzgados de procesos Federales en materia de trabajo** del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios. En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia **a los tribunales federales** de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

Artículo 899-E. (...)

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a **la autoridad judicial** se le designe uno en términos de lo dispuesto por el Artículo 824 de esta Ley, ésta lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se desechará de plano el escrito de demanda.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe **la autoridad judicial que tenga** conocimiento.

El Juzgado, al designar a los peritos, procurará que los mismos dependan de distinta institución que los designados por las partes, salvo que en el cuerpo de peritos médicos a que se refiere el Artículo 899-G de esta Ley, no se cuente con alguno que satisfaga esa circunstancia.

Los dictámenes deberán contener:

De la I a la VI...

Las partes contarán con un plazo de diez días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen **en forma** justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La autoridad judicial hará cargo de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, **Se** señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas a que se refiere el inciso c) de este Artículo, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el Artículo 785 de esta Ley.

La autoridad judicial deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un profesionista en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

La autoridad judicial podrá formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

La autoridad judicial determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

La autoridad judicial podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que tengan en su poder y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.

En la ejecución del laudo las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 899-F.- Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos **en el Poder Judicial de la competencia que corresponda.**

Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

De I a la V...

Si durante el lapso de seis meses los peritos médicos incumplen en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio de **la autoridad judicial** será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.

Artículo 899-G.- Se deroga.

CAPÍTULO XIX

Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Artículo 901.- En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, **la autoridad judicial** deberá procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, **deberá haberse agotado la instancia conciliatoria en los Centros de Conciliación Especializados y además** podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante los Tribunales del trabajo y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión del **juzgado que conozca del asunto.**

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el Artículo 450, fracción VI.

Artículo 905.- La autoridad judicial, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

De las fracciones I a la II...

III. Si concurren las dos partes, **la autoridad judicial**, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por **la autoridad judicial**, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a **una sentencia**;

De la fracción V a la VI...

VII. **La autoridad judicial** dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por **la autoridad judicial** o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine **la autoridad judicial**, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Artículo 907.- Las y los peritos designados de oficio deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II...

III. **Se deroga.**

Artículo 908.- Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del Artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de **la autoridad judicial** o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Artículo 909.- Los peritos nombrados por **la autoridad judicial**, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

De la I a la III...

Artículo 912.- Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La autoridad judicial, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Artículo 913.- La autoridad judicial tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el Artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Artículo 915.- Desahogadas las pruebas, **la autoridad judicial** Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se le tendrá por perdido su derecho.

Artículo 916.- Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el **Secretario** declarará cerrada la instrucción y **mandará citar a sentencia, la que se dictará** dentro de los quince días **siguientes y que** deberá contener:

De la fracción I a la II...

III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por **la autoridad judicial**

De la fracción IV a V...

Artículo 917.- Se deroga.

Artículo 918.- Se deroga.

Artículo 919.- La autoridad judicial Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

CAPÍTULO XX

Procedimiento de huelga

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones. **Previamente deberá haberse agotado la instancia conciliatoria correspondiente ante los Centros de Conciliación especializados. El pliego de peticiones** deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al **empleador** y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga;

II. Se presentará por duplicado a la **autoridad judicial**. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la **autoridad judicial**, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimen-

to. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la **autoridad judicial**;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el **empleador** quede notificado.

Artículo 921.- La **autoridad judicial** o las autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al **empleador** la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al **empleador**, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 922.- El **empleador**, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la **autoridad judicial**.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del Artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno **debidamente registrado en el Centro Federal de Conciliación y Registro de Contratos y Organizaciones Sindicales. El juez que conozca del asunto**, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 926.- La **autoridad judicial** citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el **empleador** opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, **la autoridad judicial** resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante **la autoridad judicial** en lo que sean aplicables;

II..

III. **La autoridad judicial** podrá emplear los medios de apremio para obligar al **empleador** a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del **empleador** para concurrir a ella.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo **la o el Juez** intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

De la a) a la d)...

II...

III. Todos los días y horas serán hábiles. **La autoridad judicial** tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del Artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el **empleador**, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del **empleador**. **La autoridad judicial**, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si **la autoridad judicial** una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que **la autoridad judicial** designada competente notifique al **empleador** haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de **la autoridad judicial**, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Artículo 930.- (...)

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los **empleadores** emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. **La autoridad judicial** correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. **La autoridad judicial** aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá **la autoridad judicial** diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la **autoridad judicial**, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Se deroga.

Artículo 931.- (...)

I. La **autoridad judicial** señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

De la II a la IV...

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso se citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Artículo 932.- Si la **autoridad judicial** declara la inexistencia legal del estado de huelga:

De la fracción I a la II...

III. Declarará que el **empleador** no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV...

Artículo 934.- Si la **autoridad judicial** declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la **autoridad judicial**, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los Artículos 466 y 935 de esta Ley, el **empleador** podrá utilizar otros trabajadores. La **autoridad judicial**, en caso necesario, soli-

citará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la **autoridad judicial**, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la **autoridad judicial declara en la sentencia** que los motivos de la huelga son imputables al **empleador**, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el **empleador** al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del Artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Artículo 938.- (...)

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los **empleadores** emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la **autoridad judicial**, **Previamente deberá haberse agotado la instancia conciliatoria correspondiente ante los Centros de Conciliación especializados.**

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante **autoridad judicial** quien, **bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los empleadores la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y**

III. Se deroga.

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los **empleadores** la copia del escrito de emplazamiento, den-

tro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la **autoridad judicial** dentro del mismo término de veinticuatro horas.

TÍTULO QUINCE

Procedimientos de Ejecución

CAPÍTULO I

Sección Primera

Disposiciones Generales

Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de **las sentencias** dictadas por las **autoridades judiciales**. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante **los Centros de Conciliación Especializados**.

Artículo 940.- La ejecución de **las sentencias** a que se refiere el Artículo anterior corresponde a los **propios Tribunales que las dictaron**, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Artículo 941.- Cuando **la sentencia** deba ser ejecutada por **otra autoridad laboral**, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 942.- La **autoridad judicial** exhortada no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 943.- Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por **la autoridad** exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al **tribunal de origen**.

Artículo 945.- Las **sentencias laborales** deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que

surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en la **sentencia**, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

Artículo 947.- Si el **empleador** se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a **aceptar** la resolución **pronunciada**, la **autoridad judicial**:

De la I a la IV...

Las disposiciones contenidas en este Artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el Artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

Artículo 948.- Si la negativa a aceptar **la resolución** pronunciada por la **autoridad judicial** fuere de **las personas trabajadoras** se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.

Artículo 949.- Siempre que en ejecución de una **sentencia** deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho a **la persona trabajadora**, la **autoridad judicial** cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia **del tribunal**, se girará **exhorto al Juez** más próximo a su domicilio para que se cumplimente la **ejecución**.

Sección Segunda

Del Procedimiento de Embargo

Artículo 950.- Transcurrido el término señalado en el Artículo 945, la **autoridad judicial**, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Artículo 956.- Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del **Juez o jueza**, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar a la **autoridad judicial** del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Artículo 958.- Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al **autoridad judicial** ejecutora, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Artículo 962.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, la **autoridad judicial**, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Artículo 963.- (...)

I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización de la **autoridad judicial**;

De la II a la IV...

V. Presentar para su autorización a la **autoridad judicial**, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI. Pagar, previa autorización de la **autoridad judicial**, los gravámenes que reporta la finca; y

VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición de la **autoridad judicial**.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este Artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Artículo 964.- (...)

I...

II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento de la **autoridad judicial**, para que ésta, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante **autoridad judicial**, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.

Artículo 965.- (...)

De la fracción I a la II...

La **autoridad judicial** podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Artículo 966.- (...)

I...

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la **autoridad judicial laboral** siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el **Juez o jueza executor** tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la **autoridad judicial** que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo, **sentencia** o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

Sección Tercera

Remates

Artículo 968.- (...)

A. Si los bienes embargados son muebles:

I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe la **autoridad judicial**; en los casos en que ésta se perca de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien;

II...

III. El remate se anunciará en el boletín **judicial** o en los estrados **del tribunal**, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el **autoridad judicial ejecutora**.

B. Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por la **autoridad judicial ejecutora** y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este Artículo;

De la fracción II a la III...

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

Artículo 969.- (...)

I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el **autoridad judicial** a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial;

De la II a la IV...

Artículo 971.- (...)

I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local **del Tribunal del Trabajo** correspondiente;

II. Será llevado a cabo por la **autoridad judicial ejecutora**, quien lo declarará abierto;

III. **Se** concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;

IV. **El Juez o jueza** calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V...

VI. La **autoridad judicial** declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Artículo 972.- La diligencia de remate no puede suspenderse. La **autoridad judicial** resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Artículo 974.- El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y la **autoridad judicial** señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Artículo 975.- Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, la **autoridad judicial** declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I...

II...

a) El anterior propietario entregará a la **autoridad judicial**, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, **el o la Juez** lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

CAPÍTULO II

Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito

Sección Primera

De las Tercerías

Artículo 977.- Las tercerías se tramitarán y resolverán por la **autoridad judicial** que conozca el asunto, conforme a las normas siguientes:

I...

II. La **autoridad judicial** ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oír y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;

De la fracción III a la IV...

V. Si se declara procedente la tercería, la **autoridad judicial** ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Artículo 978.- El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la **autoridad judicial** a exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.

Sección Segunda

De la Preferencia de Créditos

Artículo 979. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la **autoridad judicial**, para los efectos del Artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el **empleador** para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el

derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

Artículo 980.- (...)

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la **autoridad judicial** en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante **otra** autoridad judicial, **la de las actuaciones laborales** la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la **autoridad judicial laboral** remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al Artículo anterior.

Artículo 981.- Cuando en los juicios seguidos ante **los tribunales laborales** haya dictado **sentencia, laudo, convenio** por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, **el tribunal** lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del Artículo anterior, remitiéndole copia certificada **de la resolución respectiva**, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el **empleador** antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

CAPÍTULO III

Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la **autoridad judicial laboral**, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Artículo 983.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, **la persona trabajadora**, sindicato o **empleador** interesado podrá concurrir a la **autoridad judicial** competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

El juzgado laboral acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Artículo 984.- Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante **autoridad judicial** la cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante la **autoridad judicial** quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Artículo 985.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar **en primer término a los Centros de Conciliación Especializados y en segundo término a los juzgados laborales**, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto

adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

De la I a la III...

Artículo 986.- La **autoridad judicial** al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el Artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Artículo 987.- Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante **los Centros de Conciliación Especializados o los Tribunales Judiciales en materia laboral**, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del Artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Los convenios celebrados en los términos de este Artículo serán aprobados por **los Centros de Conciliación Especializados o los Tribunales Judiciales en materia laboral** competentes, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría **de sentencia o laudo ejecutoriado**.

Artículo 988.- Las **personas trabajadoras** mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir **ante la autoridad judicial laboral** competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para es-

tablecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La autoridad judicial laboral, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 989.- Las personas trabajadoras podrán solicitar, por conducto de **los Centros de Conciliación Especializados o los Tribunales Judiciales en materia laboral** competentes, que el **empleador** les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el Artículo 132 fracción VII de esta Ley.

Artículo 990.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la **los Centros de Conciliación Especializados o en su caso a los Tribunales Judiciales en materia laboral** competentes

Artículo 991.- En los casos de rescisión previstos en el Artículo 47, el **empleador** podrá acudir ante **los Centros de Conciliación Especializados o en su caso a los Tribunales Judiciales en materia laboral** competentes a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La **autoridad laboral competente**, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

TÍTULO DIECISEIS

Responsabilidades y Sanciones

Artículo 1003.- Las personas trabajadoras, **empleadores** y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los **Centros de Conciliación Especializados, los Tribunales Judiciales en materia laboral y las personas Inspectoras** del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al **empleador** de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

LEY GENERAL DE SALUD

Capítulo V

Atención Materno-Infantil

Artículo 61. (...)

I. La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera; **así como la asistencia obstétrica necesaria a partir de que la institución de salud tratante confirme el embarazo, debiéndose señalar la fecha probable del parto.**

Queda prohibido al personal de salud incurrir en acciones u omisiones que puedan constituir violencia obstétrica contra las mujeres con motivo del embarazo, parto, post parto y puerperio.

II...

III. **La observancia de los permisos de maternidad y paternidad, consagradas en la fracción V del apartado A y en el inciso c) de la fracción IX del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a lo relativo al Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.**

LEY DEL SEGURO SOCIAL

TITULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO

CAPITULO I GENERALIDADES

Artículo 11. (...)

I...

II. Enfermedades, maternidad, **lactancia y paternidad;**

De la III a la V...

Artículo 12. (...)

De la I a la III...

IV. Las personas trabajadoras del hogar de forma remunerada, también serán sujetas de este régimen, cuando presten un servicio personal y subordinado en los términos especiales en que fije el Instituto tanto para los servicios médicos, como para los seguros de riesgo de trabajo y pensión correspondiente.

Artículo 13. (...)

I...

II. Se deroga

Artículo 15. (...)

De la I a la IV...

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos. **Tratándose del trabajo del hogar remunerado, las inspecciones y visitas del Instituto y de cualquier otra autoridad se harán siempre y cuando las personas empleadoras lo autoricen por escrito. En caso de que la empleadora no haya realizado las aportaciones correspondientes en más de una ocasión o bien, cuando la persona trabajadora argumente que no ha sido dada de alta en el Instituto, podrá citársele en las oficinas de las autoridades requirentes, para proceder en lo conducente.**

De la VI a la IX...

X.- Tratándose del trabajo de hogar remunerado, las personas empleadoras cubrirán al Instituto Mexicano del Seguro Social, las cotizaciones correspondientes de sus trabajadoras y trabajadores para que gocen de todos los derechos que les correspondan conforme a la Ley. Se facilitará en la medida de lo posible a las personas empleadoras el cumplimiento de esta obligación.

Artículo 25. (...)

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades, maternidad y **paternidad** de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las personas empleadoras,

las trabajadoras y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

Artículo 28 A. La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II y IV del Artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los Artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley

Artículo 39 A. (...)

Tratándose de personas empleadoras de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerado, el Instituto Mexicano del Seguro Social, facilitará en la medida de lo posible, el cumplimiento de esta obligación.

CAPITULO IV

DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

SECCION PRIMERA

GENERALIDADES

Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad o **maternidad**, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento o el embarazo.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo **del periodo que comprende el permiso de maternidad prevista en la fracción II del Artículo 94 del presente ordenamiento.**

SECCIÓN SEGUNDA.

De las prestaciones en especie, los permisos de maternidad y paternidad

Artículo 94. Con motivo de la maternidad, el Instituto otorgará a **las personas aseguradas, las prestaciones siguientes:**

I. Asistencia obstétrica **necesaria para la asegurada, a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo y la fecha probable del parto, por personal debidamente capacitado para evitar la violencia obstétrica con motivo del embarazo, parto, post-parto y puerperio.**

II...

III. Se entiende por lactancia materna la que genera naturalmente la madre trabajadora, la cual puede ser proporcionada directamente por ella o a través de envases o biberones, y por el padre trabajador a través de estos dos últimos medios; y por lactancia artificial, la fórmula que provea de los nutrientes similares.

Las y los progenitores tendrán derecho a disponer de una hora de su jornada laboral para la lactancia de su hija e hijo, hasta que éste cumpla dos años de edad. Esta hora podrá dividirse en dos fracciones. Sólo podrá ser disfrutada por uno de los progenitores en caso de que ambos laboren. La duración del permiso se incrementará media hora más por cada hijo o hija, en los casos de parto múltiple o adopción de un menor de dos años de edad.

La lactancia o extracción se hará en lugar especial e higiénico. El Instituto verificará que la persona empleadora disponga de espacios adecuados y el equipamiento necesario.

IV. Una canastilla al nacer el hijo o **hija**, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

V. Otorgar a las madres trabajadoras un permiso con goce de sueldo de cuatro semanas anteriores y veinticuatro posteriores al parto. En el supuesto de parto múltiple, se puede ampliar a dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social.

Las primeras cuatro semanas a que tiene derecho la persona trabajadora, podrá solicitarle a la empleadora su autorización para reprogramarlas des-

pués del parto. En caso de que no disfrute estas semanas, podrá ceder hasta dos de ellas al progenitor del recién nacido, para que asuma también su obligación con las tareas de cuidado del recién nacido y del hogar, sin importar si laboran en la misma fuente de trabajo.

Del total de semanas del permiso de maternidad, seis de las posteriores al parto, serán obligatorias para la madre, para atender a su recuperación física y emocional.

VI. El periodo antes señalado se podrá prorrogar en caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o como consecuencia del parto, por el tiempo que determine el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, quien tomará como base el historial clínico y la situación de salud de la madre.

VII. Para fomentar una paternidad responsable, asumir su obligación del cuidado del o los recién nacidos y del trabajo doméstico, los padres trabajadores tendrán derecho a dieciocho semanas de permiso, con goce de sueldo, por el nacimiento de una hija o hijo; en caso de parto múltiple se puede ampliar dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley.

VIII. La madre y el recién nacido tienen derecho a recibir asistencia médica y tratamiento en caso de enfermedades de transmisión sexual, así como medicinas y servicio de guarderías infantiles.

SECCION TERCERA

DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

Artículo 101. Tratándose de prestaciones derivadas del permiso de maternidad, paternidad y adopción, las personas aseguradas tendrán derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que se recibirá de la siguiente manera:

I. La madre trabajadora recibirá un subsidio de 28 días antes del parto y 168 días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del

parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

II. El padre trabajador recibirá un subsidio de 126 días a partir del nacimiento de su hija o hijo.

III. La madre o el padre que adopten accederán a 126 días a partir de la fecha en que se haya concretado la adopción.

Artículo 102. Para que **las personas aseguradas** tenga derecho al subsidio que se señala en el Artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de **cinco años** anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, **para el caso del permiso de maternidad; para el de paternidad será a partir del nacimiento de la hija o hijo; para el de adopción, a partir de que se concrete la misma;**

III...

Si la **persona** asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Artículo 103. El goce por parte de **las personas aseguradas** del subsidio establecido en el Artículo 101, exime **a la persona empleadora** de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción II y III del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la **persona** asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del Artículo anterior, quedará a cargo **de la persona empleadora** el pago del salario íntegro.

SECCION CUARTA

DEL REGIMEN FINANCIERO

Artículo 105. Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades, **maternidad, paternidad y adopción**, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir **las personas empleadoras y trabajadoras** o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades, **maternidad, paternidad y adopción** se financiarán en la forma siguiente:

I. Por cada **persona asegurada** se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;

II. Para **las personas asegurada** cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada **persona asegurada**, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades, **maternidad, paternidad y adopción** se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

I. A las personas empleadoras les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;

II. A las personas trabajadoras les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y

III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

IV. Tratándose de trabajo del hogar remunerado, a las personas empleadoras les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la cuota, a las personas trabajadoras el cinco por ciento y el resto al Gobierno Federal.

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 60.- (...)

Las personas integrantes de los órganos del Instituto serán responsables para con éste por el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley les impone.

Las personas integrantes del Consejo de Administración, de la Comisión de Vigilancia, del Comité de Auditoría, de la Comisión de Inconformidades, del Comité de Transparencia y Acceso a la Información y de las Comisiones Consultivas Regionales, que en cualquier asunto relacionado con el mismo tuvieren o conocieren de un posible conflicto de intereses personal o de alguno de los demás miembros del Órgano, deberán manifestarlo y, el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención en dicho asunto. Igualmente deberán abstenerse de promover o participar, a título personal, en la atención de solicitudes, planteamientos o recursos que cualquier tercero promueva ante el Instituto.

Las personas que integren los Órganos a que se refiere el primer párrafo de este Artículo, de preferencia deberán ser mujeres y hombres, buscando una representación paritaria.

Artículo 10.- (...)

Del I al VII...

VIII.- Aprobar las políticas de crédito, **incluyendo acciones afirmativas en favor de las y los trabajadores que sean el único sostén económico de sus hijas e hijos.**

Artículo 29.- Son obligaciones de **las personas empleadoras:**

I...

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. **Tratándose del trabajo de hogar remunerado, el Instituto deberá determinar el monto de las aportaciones, en términos del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual suscribirá un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social para simplificar el procedimiento de las aportaciones que correspondan en ambos institutos mediante un sólo formato.**

...

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los Artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente Artículo. **Queda exceptuado de esta obligación, la persona empleadora de trabajadoras o trabajadores del hogar, por lo que el Instituto diseñará un mecanismo adecuado para que quienes hayan sido beneficiadas con algún crédito de vivienda, puedan realizar sus pagos en concepto de descuento para amortizar el mismo.**

...

IV...

V...

Cuando se trate de trabajo del hogar, las inspecciones y visitas quedan sujetas al otorgamiento de acceso por parte de la persona empleadora y sólo podrá requerir a la persona en las instituciones del Instituto, cuando existan más de un pago pendiente de las aportaciones que le corresponden o bien cuando la persona trabajadora haya dado aviso de que no la dado de alta ante el Instituto, para proceder en lo conducente.

De la VI a la VII...

VIII...

Las personas empleadoras de trabajadoras y trabajadores domésticos, quedan exceptuadas de presentar alta o situación fiscal del contribuyente, por lo que el Instituto deberá generar un sistema lo más simplificado posible que le permita cumplir con sus obligaciones de aportar para la vivienda, eliminando requisitos fiscales, y

IX...

TRANSITORIOS

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

Segundo. Los recursos para llevar a cabo la implementación de las acciones que se deriven de esta reforma, se cubrirán con cargo al presupuesto autorizado a las dependencias, entidades y órganos desconcentrados del Ejecutivo Federal, Poderes Legislativo y Judicial, órganos autónomos, para el presente ejercicio fiscal y los subsecuentes, asimismo, no requerirán de estructuras orgánicas adicionales por virtud de los efectos de la misma.

Notas

1 Organización Internacional del Trabajo, El trabajo decente. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (Consultada el 25 de noviembre de 2016).

2 UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>, (Consultada el 25 de noviembre de 2016).

3 SEGOB, CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72607/Uso_Lenguaje_2015.pdf (Consultada el 25 de noviembre de 2016).

4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo primero. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm> (Consultada el 24 de noviembre de 2016).

5 Instituto Nacional de las Mujeres. Sistema de Indicadores de Género. Indicadores básicos. Disponible en: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1 (Consultada el 24 de noviembre de 2016).

6 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo: Transformar las Economías para Realizar los Derechos. Disponible en: <http://progress.unwomen.org/en/2015/> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016)

7 Instituto Nacional de las Mujeres, Desigualdad de género en el trabajo. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016)

8 Esta iniciativa propone que en lugar de usar el término “madres solteras” se emplee “madres solas”, entendiéndose como tales aquellas que, sin estar unidas en matrimonio o concubinato, han procreado uno o más hijas e hijos, esto debido a que “madre soltera” refuerza el estereotipo: mujer casada, igual a madre. La maternidad como derecho, no debe estar supeditado al estado civil de las mujeres, es decir, estar casadas. Seguir las llamando “madres solteras”, lo único que hace es afianzar socialmente un concepto que históricamente se ha usado para denostar a estas mujeres que han decidido ser madres y que puede constituir una forma de discriminación, por objeto o por resultado, prohibidas por la CEDAW.

9 En este sentido se encuentra la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos para las y los trabajadores del hogar, presentada por la Senadora Lorena Cuellar Cisneros, el 6 de noviembre de 2014. Senado de la República. GACETA: LXII/3PPO-47/51112. Disponible en: <http://www.senado.gob.mx/index.php?watch=11&sm=3&id=51112> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

10 Moreno Ramírez, Ileana, “Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México”, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/lists/becarios/attach->

ments/150/becarios_150.pdf (Fecha de consulta: 30 de diciembre de 2016).

11 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Discriminación Trabajadoras del Hogar, 2016. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473. (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

12 ONU Mujeres. En el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, Agencias de las Naciones Unidas hacen un llamado a las autoridades en México para mejorar la situación de las trabajadoras/es en el hogar. Disponible en: <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/trabajadoras-domesticas> (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

13 Diario Oficial de la Federación, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 31 de agosto de 2016. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

14 UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf> (Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016).

15 SEGOB, CONAPRED, CONAVIM, INMUJERES, Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72607/Uso_Lenguaje_2015.pdf (Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016).

16 Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: Introducción de un lenguaje incluyente en los textos oficiales con el fin de promover la igualdad de género, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---e_d_n_o_r_m/_---relconf/documents/meetingdocument/wcms_150482.pdf (Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016).

17 UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf> (Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016).

18 Organización Internacional del Trabajo, La OIT y la igualdad de género. La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Disponible en: www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang-es/index.htm (Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016).

19 Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, fracción III del Artículo 1. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016)

20 Organización Internacional del Trabajo. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

21 Organización Internacional del Trabajo. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

22 Organización Internacional del Trabajo. R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

23 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

24 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-21760 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

25 Diario Oficial de la Federación, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 31 de agosto de 2016. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

26 Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre trabajo infantil. Disponible en: <http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang-es/index.htm?ssSourceSiteId=gender> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

27 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

28 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

29 Diario Oficial de la Federación, Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 10 de junio de 2011. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011 (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

30 Organización Internacional del Trabajo, C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143 (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

31 Organización Internacional del Trabajo, Manual para la redacción de instrumentos de la OIT: guía rápida / Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT, 2007. 42 p. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms_450483.pdf (Fecha de consulta: 20 febrero 2017).

32 Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr> (Fecha de consulta: 22 de marzo de 2017).

33 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación, 1999. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm> (Fecha de consulta: 22 de marzo de 2017).

34 Organización Internacional del Trabajo, C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103, (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

35 Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), Informe Discriminación Laboral hacia la Mujer, Despido por Embarazo. Disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion-social-y-prensa/boletines/boletines-2015/despido-por-embarazo-principal-discriminacion-a-mujeres-en-2015-copred/> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

36 Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3) (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

37 Instituto Nacional de las Mujeres, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

38 Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, Convención sobre los Derechos del Niño. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

39 Diario Oficial de la Federación, Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5374143&fecha=04/12/2014 (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

40 Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, Trabajo infantil. Disponible en: https://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

41 Organización Internacional del Trabajo, C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

42 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <http://cedoc.inmu->

eres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

43 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

44 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

45 Diario Oficial de la Federación, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

46 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: noviembre de 2016).

47 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: noviembre de 2016).

48 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

49 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

50 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran

reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

51 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

52 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis, 2010), Resultados sobre personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Access.pdf> (Fecha de consulta el 28 de noviembre de 2016).

53 Esta iniciativa recoge diversas propuestas de reforma al artículo 132 de la LFT, que formuló el Senador Héctor Yunes Landa, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional. Senado de la República. Presentación de Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan y modifican los artículos 132, 165 y 170 de la Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <http://www.senado.gob.mx/backup/index.php?ver=int&mn=4&sm=26&id=599&tp=8514> (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

54 Organización Mundial de la Salud, Mortalidad materna. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/es/> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

55 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

56 Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía, INEGI, Estadísticas a Propósito del ... Día Internacional del Trabajador Doméstico, (22 de julio) <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf> (Fecha de consulta: "7 de noviembre de 2016).

57 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

_esp.pdf (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

58 Fondo Monetario Internacional, La mujer, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Disponible en: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310exs.pdf> (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

59 Op. Cit. Fondo Monetario Internacional, La mujer, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género.

60 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 2016 Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_02.pdf (Fecha de consulta: 28 de enero de 2017).

61 Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/ (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

62 Facio, Alda, "La Igualdad Substantiva. Un Paradigma emergente en la Ciencia Jurídica" en Revista Sexología y Sociedad, Editorial Cenese, Año 14, No. 36, Abril de 2008, pág 30. Disponible en <http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/354> (Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2016).

63 Diario Oficial de la Federación. Plan Nacional de Desarrollo, 2012-2018. Disponible en: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf> (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

64 Gobierno de la República, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101222.pdf (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

65 Lagarde, Marcela, "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. Horas y Horas, España, 1996, pp. 13-38. Disponible en: <http://www.iberopuebla.mx/tmp/cviolencia/genero/consulta/lagarde.pdf> (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

66 ONU Mujeres, La igualdad de género. Disponible en: [http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igual-](http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres)

dad-mujeres (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

67 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MESO-AMERICA%202011%20ESP%20FINAL.pdf> (Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016)

68 Gómez, María José, Coord, México ante la CEDAW, editado por UNFPA, la ONU.DH y ONU, México, 2012, pág. 160

69 Op.cit. pág. 154

70 Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Prestación familiar en su modalidad contributiva. Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Prestaciones-Pension10935/Prestacionesfamilia10967/Prestacionnoeconomy5079/index.htm (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

71 Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, Convención sobre los derechos del niño, artículo 24. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf> (Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2016).

72 Organización Internacional del Trabajo, C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, artículo 4. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

73 Organización Internacional del Trabajo, R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191 (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

74 Organización Mundial de la Salud, La lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses es lo mejor para todos los niños. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/es/ (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

75 Organización Mundial de la Salud, Alimentación del lactante y del niño pequeño. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/> (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

76 Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/ (Fecha

de consulta: 28 de noviembre de 2016).

77 Gobierno de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Leyes/1999/39_1999/PDFs/ley391999de5denoviembreparapromoverlaconciliaciondela.pdf (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

78 Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

79 Secretaría de Gobernación, Sistema de Información Legislativa. Disponible en: <http://sil.gobernacion.gob.mx/portal> (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2016)

80 Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y otras “Campo Algodonero” vs. México. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf (Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2016).

81 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acuerdo General de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267058&fecha=06/09/2012 (Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2016).

82 Moreno Ramírez, Ileana, “Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México”, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en https://www.scjn.gob.mx/transparencia/lists/becarios/attachments/150/becarios_150.pdf (Fecha de consulta: 30 de diciembre de 2016).

83 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Discriminación Trabajadoras del Hogar, 2016. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473. (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

84 Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia, Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Chile, 2009, Pág. 15. Disponible en: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf

(Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2016).

85 ONU Mujeres. En el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, Agencias de las Naciones Unidas hacen un llamado a las autoridades en México para mejorar la situación de las trabajadoras/es en el hogar. Disponible en: <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/trabajadoras-domesticas> (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

86 Ídem.

87 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016)

88 UNICEF. Convención sobre los Derechos del Niño. Preámbulo y artículo 32. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf> (fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

89 Ídem.

90 Gobierno de España. Ministerio del Empleo y Seguridad Social. Promoción de la Salud en el Trabajo. Conciliación de vida personal, familiar y laboral. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0?vgnextoid=b7fc91802a6f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=71bd4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD> (fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

91 Diario Oficial de la Federación. Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999, Prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar, para quedar como NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. Publicada el 16 de abril de 2009. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5087256&fecha=16/04/2009. (fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

92 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

93 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

94 NYC Commission on Human Rights Announces Strong Protections for City's Transgender and Gender Non-Conforming Communities in Housing, Employment and Public Spaces, December 21, 2015. Disponible en: <http://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/961-15/nyc-commission-human-rights-strong-protections-city-s-transgender-gender?version=meter+at+null&module=meter-Links&pgtype=article&contentId=&mediaId=&referrer=&priority=true&action=click&contentCollection> (Fecha de consulta: 16 de abril de 2017).

95 House of Commons Petitions Committee and Women and Equalities Committee. High heels and workplace dress codes, First Joint Report of Session 2016–17, Ordered by the House of Commons to be printed 10 January 2017. Disponible en: <https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/committees/291/291.pdf> (Fecha de consulta: 16 de abril de 2017).

96 Diario Oficial de la Federación. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 31 de agosto de 2016. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2016).

97 Organización de las Naciones Unidas. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Informe sobre el 57° período de sesiones. Disponible en <http://fifcj-ifwlc.com/wp-content/uploads/2013/08/ESP57.pdf> (Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2016).

98 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

99 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

100 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

101 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

102 Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Boletín del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Abril de 2011. Las mujeres cuida y provee. Disponible en: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt> (Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2016).

103 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, El trabajo doméstico en México: La gran deuda social, 2017. Disponible en: http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1, (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

104 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Discriminación Trabajadoras del Hogar. Disponible en: 2016. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473. (Fecha de consulta: 15 de marzo de 2017).

105 ¿Eres virgen? No necesito ser virgen para estar en cirugía. La situación de las médicas internas de pregrado frente a la violencia de género. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1338/medicas-internas.html> (Fecha de consulta: 28 de marzo de 2017).

106 Ídem.

107 Ídem.

108 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declara

ran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

109 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 36° período de sesiones, 7 a 25 de agosto de 2006, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México. Disponible en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/Mexico_es.pdf (Fecha de consulta: 01 de abril de 2017)

110 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

1 1 1
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2016).

112 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

113 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

114 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

115 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

116 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

117 Estatuto de los trabajadores, aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en <http://www.citapreviainem.es/estatuto-de-los-trabajadores-pdf/> Fecha de consulta: 16 de abril de 2017).

118 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

119 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

120 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

121 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mu-

jeros a la justicia, <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710> (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2016)

122 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

123 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

124 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

125 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

126 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

127 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

128 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

129 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

130 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

131 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

132 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

133 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

134 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

135 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

136 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

137 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

138 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

139 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

140 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos

los 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

141 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

142 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

143 Martínez, Gómez Ciro. Bono de género en América Latina y el Caribe. Conceptos, metodología y aplicaciones. Disponible en: [http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/4/48764/Bono_Genero_en_ALC_\(Draft\).pdf](http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/4/48764/Bono_Genero_en_ALC_(Draft).pdf) (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

144 Martínez, Gómez Ciro. Bono de género en América Latina y el Caribe. Conceptos, metodología y aplicaciones. Disponible en: [http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/4/48764/Bono_Genero_en_ALC_\(Draft\).pdf](http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/4/48764/Bono_Genero_en_ALC_(Draft).pdf) (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2016).

145 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710> (Fecha de consulta: 10 de abril de 2017).

146 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

147 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos

cha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

160 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

161 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

162 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

163 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

164 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

165 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

166 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

167 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

168 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

169 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

170 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710> (Fecha de consulta: febrero de 2017).

171 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

172 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me-

185 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

186 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

187 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

188 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

189 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

190 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

191 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos

los 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

192 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

193 Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, <https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/protocolo-para-juzgar-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-haciendo-realidad-el-derecho-la-igualdad> consultado el 23 de diciembre de 2016.

194 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

195 Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183, revisado el 15 de enero de 2017.

196 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

197 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

223 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

224 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

225 Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Publicado el 24 de febrero de 2017. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (Fecha de consulta: 26 de febrero de 2017).

Salón de sesiones de la Comisión Permanente,
a 4 de enero de 201

Diputadas: Laura Nereida Plascencia Pacheco (rúbrica), Claudia Sofía Corichi García (rúbrica).

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXIII Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Marko Antonio Cortés Mendoza, presidente, PAN; Carlos Iriarte Mercado, PRI; Francisco Martínez Neri, PRD; Jesús Sesma Suárez, PVEM; Virgilio Dante Caballero Pedraza, MORENA; Macedonio Salomón Tamez Guajardo MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Alfredo Valles Mendoza, NUEVA ALIANZA; José Alfredo Ferreiro Velazco, PES.

Mesa Directiva

Diputados: Édgar Romo García, presidente; vicepresidentes, Martha Sofía Tamayo Morales, PRI; Edmundo Javier Bolaños Aguilar, PAN; Arturo Santana Alfaro, PRD; María Ávila Serna, PVEM; secretarios, Sofía del Sagrario de León Maza, PRI; Mariana Arámbula Meléndez, PAN; Isaura Ivanova Pool Pech, PRD; Andrés Fernández del Valle Laisequilla, PVEM; Ernestina Godoy Ramos, MORENA; Verónica Bermúdez Torres, MOVIMIENTO CIUDADANO; María Eugenia Ocampo Bedolla, NUEVA ALIANZA; Ana Guadalupe Perea Santos, PES.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>