

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma y adiciona los artículos 477 de la Ley Federal del Trabajo, y 48 y 49 de la Ley del Seguro Social, a cargo de la diputada Susana Prieto Terrazas, del Grupo Parlamentario de Morena
- 71** Que reforma el artículo 64 de la Ley General de Salud y expide la Ley para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, suscrita por los diputados Favio Castellanos Polanco y Emmanuel Reyes Carmona, del Grupo Parlamentario de Morena
- 105** Que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a cargo de la diputada Socorro Irma Andazola Gómez, del Grupo Parlamentario de Morena.
- 125** Que reforma diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, en materia de paridad de género, a cargo de la diputada Mayra Alicia Mendoza Álvarez, del Grupo Parlamentario de Morena
- 163** Que reforma diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, a cargo de la diputada Adriana Bustamante Castellanos, del Grupo Parlamentario de Morena
- 189** Que reforma el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, suscrita por los diputados Juanita Guerra Mena, Moisés Ignacio Mier Velazco y legisladores del Grupo Parlamentario de Morena

Anexo II-1-1

Martes 19 de septiembre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 477 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 48 Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO Y EN MATERIA DE ACCESO A LA JUSTICIA, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, Susana Prieto Terrazas, Diputada Federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, someto a consideración de esta digna soberanía, la presente iniciativa que refiere el proyecto de decreto por el se adiciona un párrafo al artículo 477 de la Ley federal del Trabajo, se adiciona un párrafo al artículo 48 y se reforma el texto del artículo 49 ambos pertenecientes a la Ley del Seguro Social en materia de protección del trabajador para evitar riesgos de trabajo y en materia de acceso a la justicia, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 y demás relativos a lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara de Diputados y otras disposiciones jurídicas aplicables al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México existen en materia laboral normas de previsión y protección de la persona trabajadora, ello en razón de las labores que desempeña para el patrón dentro de la fuente de trabajo, teoría que se explica a través del riesgo profesional adoptada en nuestra ley fundamental para prever los riesgos laborales.

Las normas de previsión y protección para evitar los riesgos de trabajo dotan los estándares mínimos en los que el empleado deberá prestar su fuerza de trabajo a la empleadora, ultima quien será la responsable de su observancia y que estos se cumplan.

Las normas mínimas referidas anteriormente son perfectibles por ser reglas establecidas por el hombre como derecho escrito fijado en leyes, y deben por tanto actualizarse permanente, ello de acuerdo a las necesidades vigentes detectadas y acorde a los factores internos y externos a los que queda sometido el trabajador cuando realiza su labor.

Los factores externos son los que nos importan como para proponer la actualización y en su caso creación de normas que prevengan la afectación del trabajador a la hora de realizar su actividad laboral, estos son variados y múltiples, y en general han tratado de ser advertidos en normas oficiales para evitar la sucesión de los llamados riesgos a raíz del trabajo.

La presente propuesta de ley tiene como finalidad una revisión de las condiciones mínimas que pueden afectar al trabajador al momento de realizar su labor y que tienen la razón legal de evitar los riesgos laborales.

También debemos de establecer el acceso a la justicia del trabajador y sus deudos para el caso de que suceda un riesgo en el trabajo, revisando las normas vigentes y en caso de insuficiencia realizar una propuesta viable y novedosa.

Así advertimos que en la revisión de los factores que pueden propiciar riesgos en el trabajo, son entre otros el cambio climático en el mundo, y a la vez se observaran en general todos los demás factores que han sido advertidos en la norma oficial vigente en México, productoras y causantes de una afectación directa sobre la trabajadora produciendo enfermedades y hasta la perdida de la vida en el trabajo.

CLIMA EN EL MUNDO Y SUS EFECTOS SOBRE LA HUMANIDAD.

Durante largos y prolongados periodos de tiempo los climas en el planeta se han establecido en continuo cambio, que a su vez es producto de factores internos y externos, entendiéndose los primeros como aquellos que se originan de la propia transformación del planeta y los externos son los que abonan al cambio del mismo, se consideran venidos del cosmos.

Así el cambio climático incide directamente sobre la flora y fauna planetaria (seres vivos), en donde el homo sapiens, nuestra especie humana esta afecta e inmersa.

Nuestra especie humana desde un principio, mediante la observación de su entorno logro descifrar las estaciones del planeta, misma que entre otros usa para pronosticar el clima y la siembra para obtener alimentos, actividad inteligente del hombre para la obtención de hortalizas y frutos para almacenar estos en la época de escases o sequias, buscando el equilibrio de la auto sustentación alimentaria.

En la actualidad hay científicos innumerables que están señalando un cambio en el planeta, unos dicen que es de la propia naturaleza, otros que es de la naturaleza pero que el hombre con sus actos está agravándolos y precipitándolos.

Los cambios climáticos pueden tener efectos directos sobre el hombre y su sociedad moderna, y se habla que se puede evitar y planificar con gradualidad un cambio de clima, pues de no hacerlo será súbito y catastrófico el futuro para la humanidad. Los planes de acción que se han establecido de importancia por organizaciones mundiales, piden la reducción inmediata de los actos del hombre productores de contaminación y sobretodo de gases efecto invernadero¹.

Entendemos entonces que en la actualidad el cambio climático juega un papel sobre el ser humano y sobre todo cuando hay eventos de temperaturas extremas de calor y frio, productores a su vez de monzones, huracanes, ciclones, y otros similares que afectan aumentando los riesgos de los hombres en general y sobre todo a los que brindan su fuerza laboral para ciertos y determinados objetivos.

Debemos entender que los eventos del clima que afectan y generan riesgos a las labores del hombre son factores externos que tienen injerencia directa sobre su integridad.

¹ LA CONVENCION MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO (CMNUCC) La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), tiene como principal objetivo “lograr la estabilidad de las concentraciones de los gases de efecto invernadero en la atmósfera”, además reconoce a las actividades humanas como grandes contribuyentes al problema y reconoce el cambio climático como una cuestión de interés mundial. La CMNUCC es el principal instrumento que dirige las acciones y estrategias contra el Cambio Climático a nivel internacional. Se reconoce como documento marco ya que “es un texto que debe enmendarse o desarrollarse con el tiempo para que los esfuerzos frente al calentamiento atmosférico y el cambio climático puedan orientarse mejor y ser más eficaces”. Este documento ha sido ratificado por 197 países. <https://www.expostemporalesmyt.org/documentos-importantes-sobre-el-cambio-climatico/>

Aquí entra nuestra función como propulsores de reglas que tiendan a establecer equilibrio en el estado actual respecto de las normas de prevención y consecuente protección del empleador hacia sus trabajadores, en general para evitar que sucedan los riesgos de trabajo, y en lo particular, previo el análisis de las normas fijadas con base y tomando cuenta factores diversos como el clima extremo y las temperaturas para el confort de las labores, establecer en consecuencia si a nuestra consideración hay insuficiencia de normas y hacer en su caso la propuesta que se considere procedente. Lo que impone forzosamente una revisión de las vigentes en la Ley Laboral, de Seguridad Social, las que integran las Normas Oficiales Mexicanas en la materia de seguridad en el trabajo observables desde luego como integradoras para fincar responsabilidad laboral en los riesgos de trabajo, y finalmente, Observaremos con detenimiento el derecho comparado interno y externo para lograr integrar la iniciativa en su caso, con el claro objetivo de una propuesta novedosa que sirva a la sociedad que conforma la clase débil de la relación laboral.

Otro objetivo de la presente propuesta será establecer un estudio de las normas referentes al nexo causal del riesgo de trabajo y la culpa del empleador por actuar negligentemente e incluso en forma intencional, bajo la hipótesis: *“No haber proporcionado las medidas de protección mínimas integradoras de la responsabilidad respecto del resultado del riesgo de trabajo en materia laboral”* y finalmente cuáles serán las reglas consideradas reformables en su caso con su respectiva propuesta de modificación.

Avocándonos al estudio en esta propuesta, debemos establecer que nuestras normas se deben ubicar dentro de la llamada protección del trabajador para evitar riesgos producidos durante el trabajo por diversos factores, incluidos los referentes al clima, concepto ultimo eje del presente estudio en su iniciativa. La tarea es imponente pues sabemos que medicamente la exposición del ser humano a temperaturas extremas puede producir enfermedades e incluso la pérdida de la vida.

Necesitamos advertir que el trabajador ordinariamente durante su vida laboral sufre un desgaste natural orgánico, pero también va acumulando daños por el servicio que da a sus empleadores beneficiarios de su fuerza laboral y que con el tiempo pueden producir enfermedades y hasta la muerte.

En la actualidad la teoría del riesgo ha considerado el estrés, cansancio y fatiga laboral, que deben ser atemperados y previstos por la teoría de la protección mínima que se le debe proporcionar al trabajador al realizar sus labores contratadas por el patrón.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, observamos que la teoría del riesgo profesional, ilustra y sirve de base a las fracciones XIV y XV del artículo 123².

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.”

“XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;”

² Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. Consultable en el sitio electrónico: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Tenemos entonces, se encuentran legislados esos riesgos como del trabajo y quienes son los que legítimamente pueden reclamarlos cuando estos sucedan

Ley Federal del Trabajo³:

“**Artículo 476.-** Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Artículo reformado”

“**Artículo 477.-** Cuando los riesgos se realizan pueden producir:”

“I. Incapacidad temporal;”

“II. Incapacidad permanente parcial;”

“III. Incapacidad permanente total;

“VI. La muerte, y”

“V. Desaparición derivada de un acto delincencial.”

“En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el Tribunal, indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.”

“**Artículo 115.-** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.”

“**Artículo 501.-** Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial:”

“I.-La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la

³ Ley Federal del Trabajo. Consultable en el sitio electrónico:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;”

“II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;”

“III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;”

“IV. Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y “

“V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.”

En lo que nos interesa en este análisis de propuesta, la Ley del Seguro Social⁴ define lo siguiente en sus artículos:

“Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.”

“Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los Tribunales federales en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que los propios Tribunales determinen en sus

⁴ Ley del Seguro Social. Consultable en el sitio electrónico: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.”

La misma legislación, contiene excluyentes de responsabilidad oponibles por el empleador, bajo los numerales siguientes:

“Artículo 46. No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes: I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior; III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona; IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.”

Así en materia jurídica laboral, la imputación de la responsabilidad hacia el patrón referente a la responsabilidad para que se le imponga el deber de responder por una enfermedad o pérdida de la vida sufrida por su empleado, tiene principalmente dos aspectos:

- 1.- Nexo causal como provocante, y
- 2.- Culpa en la conducta del patrón.

Ambos desde luego, en aplicación y observancia de los principios de tutela del artículo 123 constitucional a favor de la clase obrera.

Haciendo una búsqueda de los pronunciamientos trascendentes de nuestro máximo Tribunal de la Federación, encontramos uno que versa sobre el estudio de los conceptos “nexo de causalidad” y la “culpa” en materia laboral respecto de riesgos en el trabajo, es decir, estudio respecto de la conducta desplegada por el patrón y el trabajador en un acaecido accidente a consecuencia del trabajo. Nos referimos a una tesis añeja emitida en el año de 1937, que no se refiere a normas vigentes actuales pero establece calidad respecto la teoría de los “accidentes profesionales,”

la “responsabilidad en su imputación de pago a cargo del patrón” y los “casos de su exclusión,” y “quienes son los que pueden legítimamente reclamar el pago” y finalmente su origen en nuestras leyes:

ACCIDENTES DE TRABAJO⁵.

La redacción del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, demuestra la posibilidad de que un accidente ocurrido fuera de las horas de servicio, tenga el carácter de accidente del trabajo, cuando es consecuencia del mismo trabajo. Hay que interpretar, por consiguiente, la expresión legal "a consecuencia del trabajo". Consecuencia quiere decir resultado o efecto de una causa. La frase indica pues, que entre el trabajo y el accidente debe existir un nexo de causalidad, para que el segundo tenga el carácter de accidente de trabajo. Es decir, cuando el trabajo es causa de determinado accidente, o expresado en otra forma, cuando el accidente es consecuencia de aquél, debe el patrono pagar la indemnización que corresponda, de acuerdo con la ley, a menos que concurran alguna o algunas de las circunstancias por la misma ley exime al patrono de responsabilidad. Como en el precepto citado se dice, "a consecuencia del trabajo", sin distingos acerca de la índole del nexo de causalidad que ha de existir entre el accidente y el trabajo, la Suprema Corte estima que no es necesario que el último sea causa eficiente del primero, y que puede admitirse que un accidente produce la obligación de indemnizar a la víctima o a las personas que dependan económicamente de ella, cuando el trabajo sea tan sólo causa ocasional y remota del accidente. La jurisprudencia en países cuya legislación, como en Francia, establece el mismo concepto jurídico de accidentes del trabajo, adoptado por nuestra ley, acepta que los accidentes ocurridos fuera del servicio, cuando el obrero se traslada al lugar en que debe laborar, dan origen a la obligación de indemnizar, si el hecho ocurre en algún paso, camino o sitio peligroso que el trabajador tenga necesariamente que recorrer o atravesar, para llegar al lugar donde presta sus servicios; o si el transporte se halla organizado por el mismo patrono o sus representantes, lo que ocurre, por ejemplo, cuando una empresa es propietaria de un ómnibus destinado a recoger a los trabajadores que viven en el campo. La tesis anterior

⁵ Registro digital: 380567. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo LIII, página 417. Tipo: Aislada.

está de acuerdo con la teoría del riesgo profesional, que sirve de base a la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución, y que esta Corte ha expuesto en la siguiente forma: la teoría del riesgo profesional abarcó, en un principio, aquellos accidentes cuya causa inmediata era el trabajo desempeñado por el obrero; pero poco a poco se fue extendiendo, para comprender también a los producidos con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado; de tal manera que no se requería ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que bastaba que hubiera un lazo de conexidad entre el trabajo y el accidente, o lo que es lo mismo, bastaba que el trabajo desarrollado fuera la ocasión del accidente sufrido, toda vez que no existía razón alguna para excluir estos últimos casos, en los cuales, si bien el trabajo mismo no era la causa inmediata y directa, sí era la ocasión del accidente. Esta extensión de la doctrina se debe, en general, a que se ha considerado que siendo el trabajo una fuerza puesta al servicio de una empresa, los desperfectos que esa fuerza sufre, deben entrar en los gastos generales de la negociación, de la misma manera que quedan comprendidos en ellos, las reparaciones de la maquinaria y demás útiles e instrumentos de trabajo. **La teoría del riesgo profesional, en este último aspecto sirve de base a la fracción XIV del artículo 123 constitucional, que no exige la existencia de una relación causal, inmediata y directa, sino que impone al patrono la responsabilidad por los accidentes del trabajo, sufridos por los trabajadores, con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan; y esta teoría, al substituir la responsabilidad subjetiva con la objetiva, deja a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes sufridos por los trabajadores, con motivo o en ejercicio de su trabajo, independientemente de que exista culpa de su parte, en atención a que la misma es inevitable, a causa del cansancio o descuido naturales, debidos a la tensión nerviosa producida por el trabajo; pudiendo decirse, en términos generales, que la doctrina fue creada para imponer al patrono la responsabilidad por los accidentes, precisamente en los casos en que haya culpa del trabajador, o cuando interviene un caso fortuito, toda vez que la culpa del patrono originaba su responsabilidad, aun dentro de las viejas ideas; se sostiene, no obstante, que cuando no se trata de la culpa que puede llamarse profesional, sino de imprudencia grave, ésta es causa excluyente de dicha responsabilidad,**

ya que por sus caracteres, deja de ser culpa profesional para transformarse en un acto que la doctrina conoce con el nombre de "dolus proximus", y si bien es verdad que algunas legislaciones han considerado aquella culpa, como excluyente de responsabilidad para el patrono, no lo es menos de que una gran parte de los tratadistas la incluyen dentro de los riesgos profesionales, en atención a la dificultad que existe para distinguir hasta dónde llega la culpa profesional y dónde comienza la culpa grave.

Amparo directo en materia de trabajo 1871/37. Compañía Naviera "San Cristóbal", S. A. 9 de julio de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Xavier Icaza. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Lo resaltado en negrillas es de la proponente.

La anterior tesis hace una explicación particular del derecho laboral mexicano al referirse que al tratar la teoría de los riesgos profesionales, establece con claridad que el patrón será tenido como responsable aunque haya existido culpa de la persona trabajadora: *"...deja a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes sufridos por los trabajadores, con motivo o en ejercicio de su trabajo, independientemente de que exista culpa de su parte,..."*, razonamiento que desde luego compartimos por establecer con claridad el concepto de la responsabilidad del patrón acertadamente, a más de que por fijar y distinguir el alcance de la imprudencia grave del trabajador o intención de que suceda el riesgo, pueden ser causas excluyentes de dicha responsabilidad, ya que por sus caracteres, deja de ser culpa profesional para transformarse en un acto que la doctrina conoce con el nombre de *"dolus proximus"*⁶, y si bien es verdad que algunas legislaciones han considerado aquella culpa, como excluyente de responsabilidad para el patrono, no lo es menos de que una gran parte de los tratadistas la incluyen dentro de los riesgos profesionales, en atención a la dificultad que existe para distinguir hasta dónde llega

⁶ NOTAS SOBRE LA JUSTIFICACIÓN DEL PRINCIPIO ASIMILITAVO DE LA CULPA LATA AL DOLO DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL. "dolus proximus". Culpa dolo próximo o culpa lata file:///C:/Users/Usuario/Downloads/patricioalste,+Journal+manager,+25774-84381-1-CE%20(1).pdf

la culpa profesional y dónde comienza la culpa grave o dolo en la conducta, abonando al respecto que la buena fe excluye al dolo y la culpa grave.

Lo afirmado en el párrafo anterior cobra pleno sustento con la teoría de los riesgos profesionales que fijo el legislador en la Código Civil Federal bajo los siguientes numerales:

“CAPITULO VI “

“Del Riesgo Profesional”

“Artículo 1935.- Los patronos son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario.”

“Artículo 1936.- Incumbe a los patronos el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte.”

“Artículo 1937.- El patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido.”

Ejemplo claro de complementariedad de las normas de las dos materias, civil y laboral, ambas contempladas y concordantes de una misma institución y doctrina, “la teoría de los riesgos,” por ello es un error tratar de dividir y negar la correlación de normas en el sistema de interpretación interna de las leyes en vigor en México, en este caso federales, es más, advertimos que el trabajador de un riesgo de trabajo, igual podría reclamar la vía del riesgo con los daños sufridos y el correspondiente daño moral ante un órgano jurisdiccional de corte civil, válidamente. En el foro y en la práctica no existe el divorcio entre ambas materias que pregonan algunos doctrinarios.

La circunstancia advertida tomada a la ligera podría llegar a considerarse una redundancia legislativa de la institución denominada “*riesgo profesional*,” es decir, que se encuentra en exceso regulada en las dos leyes federales, la civil y laboral, lo anterior desde luego es incorrecto por las siguientes razones:

- 1.- En inicio la teoría tiene su origen desde la doctrina del derecho común o civil y tiene su trato desde las instituciones del *Derecho Romano*, basta recordar la aplicación del adagio “*res perit domino*,” en virtud del cual la cosa solo perece para su dueño⁷.
- 2.- El derecho Laboral mexicano adoptó la teoría a su cuerpo de normas para darle viabilidad a los reclamos de los accidentes ocurridos con un nexo casual de una relación laboral, específicamente sirve de base a las fracciones XIV y XV del artículo 123 de la Constitución.

Simplemente esas razones establecen que no es dable pensar o proponer una eliminación de la institución en alguno de los cuerpos de leyes federales, civil o laboral, sino que se deben conservar su espíritu e intención y su interpretación debe de hacerse en forma integradora complementaria.

De otra forma explicamos, que la diferencia estriba en que en materia civil en su reclamo existirá igualdad entre las partes, demandante y demandado, dependiendo los resultados del asunto en cuanto a su planteamiento y sustento en pruebas, un real y verdadero conflicto en juicio contradictorio y de estricto derecho, con la salvedad de presunciones legales que aceptan prueba en contrario, mientras que en materia laboral bajo las reglas de tutela a favor de la clase débil el operador del proceso debe observar que la acción intentada sea clara y sin contradicciones ni obscuridades y un auxilio pleno de asistencia usando el principio procesal “*para*

⁷ La evolución histórica de la Teoría de los Riesgos se encuentra íntimamente ligada a la tradición del derecho romano bonitario y a los modos de adquirir el dominio. FUNDAMENTOS DEL RIESGO DEL ACREEDOR EN LOS CONTRATOS BILATERALES EN CHILE. Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. UNIVERSIDAD DE CHILE FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO. Autor. Andrés Sepúlveda Jiménez Profesor Guía: Ricardo Berstein Kast. Santiago, Chile 2011. Consultable en la página electrónica: https://repositorio.uchile.cl/de-Sepulveda_a

mejor proveer” en búsqueda de la verdad real la del acción reclamada, incluso aplicando la suplencia en los planteamientos de la queja en las impugnaciones.

Insistimos, las dos leyes federales tienen una institución que puede encontrar solución de indemnización cuando sucedan hechos que puedan afectar al trabajador y sus deudos en un acaecido accidente profesional en el trabajo, en las vías advertidas y que desde nuestro punto de vista son complementarias y no contradictorias.

Afirmamos que debe quedar a elección de quien reclama el accidente en el trabajo con las salvedades técnicas procesales y de fondo que operan en cada juicio, civil y laboral. Dicho lo anterior, se resalta la ventaja que en el ejercicio del juicio civil se puede obtener además de la indemnización por afectación personal, la pérdida funcional de un miembro orgánico o incluso la pérdida de la vida del trabajador, los legitimados o dependientes afectos, hacer un reclamo independiente por concepto del pago de daño moral, por la afectación sufrida en sus derechos de la personalidad y afectación a sus sentimientos y los que tengan de él los demás.

En materia laboral el reclamo de daño moral aún no ha sido incorporado plenamente a la legislación ya que el pretexto de algunos doctos laboristas, es que las dos materias son distintas y sería desnaturalizarlas al aceptarla esa figura, lo cual es no es correcto en razón que ya se demostró, el derecho civil por su profundidad doctrinaria y antigüedad fijada en observación desde el *Derecho Romano*, tiene instituciones más claras definidas en cuanto a los daños materiales, corporales y específicamente a la afectación a los derechos de la persona. Incluso el derecho nacido de los accidentes de trabajo está directamente explicado desde la teoría de los riesgos incluida la culpa en los accidentes profesionales, ello en materia civil.

Un ejemplo de lo anterior resulta que la reparación del daño moral es dable obtenerla por vías diversas como la penal, civil e incluso la otorgada por órganos

de corte administrativos⁸ (*daño moral causado por la actividad administrativa irregular*).

VIOLACIÓN A DERECHOS HUMANOS PUEDE DAR LUGAR A SU REPARACIÓN ECONÓMICA EN LA VÍA CIVIL O ADMINISTRATIVA. Los hechos ilícitos o la actividad irregular del Estado pueden implicar la violación a derechos humanos. En efecto, un ilícito civil se configura cuando se incumple una norma de orden público o la *lex artis*. Dicho deber puede constituir un derecho humano cuando el deber violado se identifica plenamente con un derecho reconocido a nivel internacional o nacional, como podría ser la prohibición de discriminación, o la protección al honor o a la libertad de expresión. La reparación económica por violaciones a derechos humanos puede demandarse a través de procedimientos especiales creados específicamente para ello. Su sentido es generar una compensación económica, atendiendo a las peculiaridades del derecho afectado. No obstante, a falta de procedimientos específicos, puede demandarse la reparación económica derivada de los daños patrimoniales o morales generados por la violación de derechos humanos a través de la vía civil, cuando el responsable sea un particular, o por la vía administrativa, cuando el responsable sea el Estado. Debe tenerse en cuenta que en las demandas a través de estos juicios debe acreditarse que la violación generó un daño patrimonial o moral, y que sólo tienen como propósito la compensación económica de las afectaciones sufridas y no la generación de medidas no pecuniarias de reparación (de satisfacción y no repetición).

Amparo directo en revisión 5490/2016. 7 de marzo de 2018. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto aclaratorio, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Norma Lucía Piña Hernández, quien votó con el sentido, pero con salvedad en las consideraciones. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2018866. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Civil. Tesis: 1a. CCXIX/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 61, Diciembre de 2018, Tomo I, página 468. Tipo: Aislada.

Entonces ¿por qué la reclamación del daño moral no es aún aceptada en materia laboral, cuando no existe impedimento suficientemente para ello?. Consideramos que la respuesta puede ser el desconocimiento y entendimiento pleno de la teoría de los riesgos profesionales.

El planteamiento del problema anterior se traduce en que la falta de incorporación plena al derecho laboral del reclamo del daño moral en base a la teoría del resarcimiento de los daños por los riesgos profesionales, seguirá obligando al afectado trabajador y sus deudos a litigar por doble vía, es decir en materia laboral y civil, lo que implica un sobre esfuerzo y fatiga anímica y gastos económicos a cargo de los hombros de la case débil de la relación de trabajo. Sirve de apoyo el siguiente criterio:

DAÑO MORAL. EL OCACIONADO POR ENFERMEDAD DE TRABAJO ADQUIRIDA O AGRAVADA POR LA INTERVENCIÓN CULPOSA DEL PATRÓN PUEDE RECLAMARSE EN LA VÍA ORDINARIA CIVIL, CON INDEPENDENCIA DE LA REPARACIÓN MATERIAL OBTENIDA EN EL ÁMBITO LABORAL (LEGISLACIÓN APLICABLE PARA LA CIUDAD DE MÉXICO).⁹

Hechos: En un juicio de amparo directo la quejosa reclamó la sentencia definitiva que confirmó la condena al pago de una indemnización por daño moral que una trabajadora adujo haber sufrido con motivo de una enfermedad de trabajo, determinada así por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por la omisión de la demandada de proporcionarle equipo de protección para evitar contraer el padecimiento, así como de reubicarla en otro puesto a fin de no agravar éste. La quejosa argumentó que la autoridad responsable de manera incongruente y contradictoria resolvió que la enfermedad de trabajo, por sí misma, constituye un hecho ilícito generador de responsabilidad civil, causa eficiente del daño moral, con lo que en su opinión contravino diversas

⁹ Registro digital: 2024646. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Civil. Tesis: I.16o.C.1 C (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, mayo de 2022, Tomo V, página 4602. Tipo: Aislada

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, e invadió competencia propia de las autoridades laborales.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el daño moral ocasionado por enfermedad de trabajo adquirida o agravada por la intervención culposa del patrón puede reclamarse en la vía ordinaria civil, con independencia de la reparación material obtenida en el ámbito laboral.

Justificación: Lo anterior, porque en materia de riesgos de trabajo los artículos 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo recogen la doctrina de la responsabilidad objetiva o "del riesgo profesional", de acuerdo con la cual el trabajador accidentado o enfermo tiene derecho al pago de las indemnizaciones contempladas en la ley, con independencia de la intervención culposa o negligente del patrón en la producción del riesgo. Aunque también regula supuestos de responsabilidad subjetiva del patrón, bajo la figura de la "falta inexcusable" prevista en el artículo 490 de ese ordenamiento, que le sanciona con el incremento de la indemnización cuando incurra en alguna de las acciones u omisiones ahí previstas. No obstante, la regulación normativa de la culpa patronal no se agota en esas hipótesis, ya que es factible que el riesgo de trabajo se produzca o agrave por conductas diversas a las previstas en el referido precepto e, incluso, que genere otros daños cuyo resarcimiento no se vería satisfecho a través del incremento de la pensión (veinticinco por ciento). Suponer que la sanción de la culpa patronal se agota en esa regulación implicaría: a) dejar sin sanción jurídica conductas patronales ajenas a las reguladas en ese precepto; b) dejar sin posibilidad de resarcimiento aquellos daños que derivaran de esas conductas no reguladas; o, c) privar de resarcimiento daños cuya reparación implicará montos superiores al incremento de la indemnización; de ahí que la reglamentación laboral de la culpa patronal no pueda ser vista como una medida eficaz para lograr la reparación integral del daño derivado de un riesgo de trabajo mediante una "justa indemnización". Lo que no ocurre así, debido a que dentro de las medidas reparatorias reguladas por la normatividad en materias de trabajo y de seguridad social no se advierten mecanismos dirigidos a obtener la reparación de daños inmateriales, como el daño moral definido por el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal, aplicable para la Ciudad de México,

derivado de un riesgo de trabajo, puesto que aquellas normativas sólo tienden a resarcir daños de naturaleza material, en la integridad física o patrimonial del trabajador o sus beneficiarios, a través de la asignación de pensiones por incapacidad parcial o total, temporal o permanente, o por muerte. Derivado de lo anterior, se impone la necesidad de acudir a la normatividad común para encontrar mecanismos que permitan satisfacer plenamente la reparación integral del daño, aun en casos de riesgos de trabajo, concretamente tratándose de daños inmateriales, como el moral, debido a que aquélla sí prevé mecanismos para ello y además es, per se, la idónea para regularlos. Esto, tomando en cuenta que el artículo 1915 del código citado, regula medios resarcitorios del daño material y el diverso 1916 la forma de reparar el daño moral, a saber, a través de una indemnización en dinero. Además, la remisión encuentra sustento en el hecho de que en la regulación civil de la responsabilidad extracontractual, la intervención culpable del patrón en el acaecimiento del riesgo de trabajo se corresponde con la figura del "hecho ilícito", tal como se deduce del artículo 1910 del propio código, en la parte que señala: "El que obrando ilícitamente... cause un daño a otro, está obligado a repararlo."; de ahí que la regulación de ciertas consecuencias de éste, como lo es el daño moral, sean propias de la normatividad civil, pues con ello no se invade aquella porción reglada por la normatividad laboral y de seguridad social, la cual no contempla medidas para resarcir los referidos daños inmateriales.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Por las razones expresadas, se establece una justificación plena, viable y operativa, para que los recientes creados tribunales laborales, conozcan de los riesgos del trabajo originados por el patrón con culpa inexcusable o incluso con dolo y que estos a la vez sean punibles, imponiéndole la reparación de los daños materiales, corpóreos o a la integridad física, incluido el daño moral si este fue resentido por la víctima trabajadora o sus dependientes económicos.

Al respecto encontramos un criterio que debe ser considerado en este tema de estudio, emitido en materia administrativa que indirectamente trata leyes de corte

laboral y reconoce una aplicación observable en cuanto a los daños morales, se advierte de una aplicación sesgada e indirecta pero finalmente privilegia la primacía en observancia las leyes fundamentales y su aplicación a casos de justicia otorgada en sede administrativa:

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL ESTADO. METODOLOGÍA PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 109 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CUANDO SE HAYA OTORGADO PREVIAMENTE UNA INDEMNIZACIÓN DERIVADA DE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 296 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.¹⁰

Para dar cumplimiento efectivo al mandato del artículo 109 de la Constitución Federal, es necesario que la autoridad que conozca de los casos, en el supuesto de acreditarse la responsabilidad patrimonial del Estado por negligencia médica, entre al estudio de fondo y calcule la indemnización integral debida, sin que de un análisis preliminar pueda darse por satisfecha la reparación integral del daño por responsabilidad patrimonial por el simple hecho de haberse entregado una indemnización previa, producto del trámite de una queja administrativa. De esta forma, en los casos en que confluían el ejercicio de ambos procedimientos, y con motivo de la queja administrativa se hubiere otorgado previamente una indemnización, la autoridad que tramita el procedimiento de responsabilidad, una vez agotados los temas de procedencia, deberá llevar a cabo lo siguiente: a) determinar si se acredita o no la responsabilidad patrimonial del Estado; b) en caso afirmativo, calcular el monto que constituye la reparación integral en el caso concreto (por daño personal y moral); y c) de existir un pago por un concepto indemnizatorio obtenido en una vía distinta y por los mismos hechos, restarlo del monto de la reparación integral a pagar.

Amparo directo en revisión 6471/2016. Elida Galindo Guardiola. 10 de mayo de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina

¹⁰ Registro digital: 2016433. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: 2a. XIX/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, marzo de 2018, Tomo II, página 1439. Tipo: Aislada

Mora I. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Eduardo Medina

Mora I. Secretario: Juan Jaime González Varas.

En continuación del tema de estudio en la propuesta, se considerarán en forma conjunta las reglas diversas en materia laboral en que la responsabilidad del patrón se excluye por causas específicas como por ejemplo la fijada en el criterio siguiente:

ACCIDENTE DE TRABAJO. NO PUEDE CONSIDERARSE COMO TAL SI AL MOMENTO EN QUE ACONTECIÓ DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, EL TRABAJADOR NO DESARROLLABA UNA ACTIVIDAD RELACIONADA CON LA EMPRESA, SINO A FAVOR DE UN TERCERO.¹¹

De conformidad con los artículos 473 y 474 de la Ley Federal del Trabajo, y 41 y 42 de la Ley del Seguro Social, los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, y el accidente de trabajo consiste en las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales inmediatas o posteriores, e incluso la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como los acontecidos al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquél. Ahora bien, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, respecto a los accidentes de trabajo se estableció que en la definición de accidente se considera como "lugar de trabajo" no solamente los espacios cerrados en que está instalada la empresa, sino cualquier lugar, la vía pública u otro local, al que se hubiese trasladado al trabajador; y como "tiempo de trabajo", todo momento en que el obrero esté desarrollando una actividad relacionada con la empresa. Por tanto, cuando un trabajador sufre un accidente dentro de su jornada de trabajo, pero realizando actividades que no corresponden a las de la empresa para la que trabaja, no puede calificarse como riesgo profesional, si en el momento en que aconteció no desarrollaba

¹¹ Registro digital: 2000045. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: IV.2o.T.2 L (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro IV. Enero de 2012, Tomo 5, página 4281. Tipo: Aislada

una actividad relacionada con la empresa, sino a favor de una persona ajena a ésta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Y, retomando en lo que nos interesa referente a la culpa tratada por la Ley del Seguro Social, en sus artículos 46, 47, 48 y 49, veamos entonces los casos referentes a la exclusión de la responsabilidad de los riesgos de trabajo laboral.

Al respecto citamos como ilustrativa de ejemplo la siguiente:

RIESGO DE TRABAJO. SE CONFIGURA CUANDO EL ACCIDENTE AUTOMOVILÍSTICO SE PRODUJO POR EL TRABAJADOR AL CONDUCIR CON EXCESO DE VELOCIDAD, Y NO SE ACREDITA SU INTENCIÓN DE QUE AQUÉL OCURRIERA.¹²

El artículo 46, fracción III, de la Ley del Seguro Social no considera como riesgo de trabajo los ocasionados intencionalmente por el trabajador, por sí o de acuerdo con otra persona; esto es, que el riesgo de trabajo haya sido producido por el trabajador, al tener la voluntad de que se produjera. La intención es un elemento subjetivo y no objetivo, por lo cual, no basta que se acredite que un accidente automovilístico se originó por exceso de velocidad en el que el trabajador conducía sino, además, debe probarse -por el patrón- que esa conducta desplegada tuviera como fin el que existiera el accidente, por lo que, además de atender al origen del accidente -exceso de velocidad- debe considerarse si esa forma de conducir del trabajador tenía la intención de ocasionarlo; porque de no haber intencionalidad, entonces pudiera presentarse negligencia, descuido o impericia para manejar, lo cual no es prueba de intencionalidad. En ese sentido, el patrón tiene la obligación de acreditar la existencia de esos elementos para que la Sala del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa concluya que el evento no es un accidente de trabajo, porque al aplicar la regla general de presunción de culpa contra el empleador - al configurarse una especie de responsabilidad legal por incumplimiento de su obligación- si no llega a acreditarse la existencia del elemento "voluntad" del

¹² Registro digital: 2011930. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: XI.1o.A.T.32 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Tomo IV, página 2974. Tipo: Aislada

trabajador en el accidente, el patrón deberá responder de las obligaciones frente a los accidentes producidos en los términos establecidos en la legislación citada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

La cita del ultimo criterio nos parece importante en virtud de que trata sobre el peso y movimiento de las maquinas, aclarando que la responsabilidad a favor de los terceros se debe regir por el derecho común o civil bajo la denominada teoría del riesgo creado o responsabilidad civil objetiva en donde el propietario o el que no siéndolo puso en uso o circulación el objeto peligroso, así deberá responder de los daños originados a terceros afectados (No conformantes de la relación laboral). La exclusión de la que habla la tesis es operativa solo en materia laboral, es decir *inter partes*. La conducta del conductor también tendrá otra vía punible, la penal en caso de homicidio o lesiones a terceros y la consecuente reparación de los daños que queda dentro de la materia del derecho común.

Hecha la anterior aclaración, consideramos que debe ser tratado como base de reforma de propuesta de esta iniciativa lo que disponen los artículos 48 y 49 de la de la Ley del Seguro Social, referentes a la intención del empleado de ocasionar el accidente y la culpa inexcusable del mismo (causas excluyentes de responsabilidad a favor del empleador) y, viceversa, cuando el empleador incurra en culpa inexcusable o actué dolosamente causando el riesgo de trabajo en contra de un empleado y su consecuente reclamación de los legitimados a exigirla como indemnización de los daños originados incluyéndose el moral.

En el caso de los artículos 48 y 49 de la de la Ley del Seguro Social, el primero no califica una sanción contra el patrón y el segundo deja que los tribunales a discreción fijen un porcentaje en sus resoluciones, pero es obscuro porque no indica cual será la base del porcentaje, su equivalente, ni de qué forma se beneficiara a la parte obrera o sus deudos dependientes, violándose así según nuestro entender el principio de acceso a la justicia. Reiterando que la conducta dolosa del patrón tiene

a la vez las vías de reclamo, en materia penal por la comisión de acto ilícito y civil la consecuente reparación del daño material y moral.

Dado lo analizado según la doctrina se debe concluir que:

1.- El accidente de trabajo puede ocurrir por culpa del empleador cuando no ha tomado las medidas preventivas necesarias; no ha corregido o mitigado las situaciones de riesgo en la fuente de trabajo; no ha capacitado al trabajador debidamente; no le ha suministrado a este los medios y equipos de seguridad requeridos para el trabajo, y otras causas análogas según lo establezcan las reglas de prevención de los riesgos laborales.

2.- Una acción del patrón consistente en la culpa inexcusable o con dolo u omisión en el acaecimiento de un riesgo de trabajo en general y en particular el de no haber proporcionado los implementos necesarios para la realización de las labores contratadas, en este caso el trabajador o quien tenga el interés legítimo puede exigir al empleador además del resarcimiento de los daños causados el pago de una indemnización por los daños y perjuicios causados.

3.- El accidente de trabajo por negligencia del trabajador es bastante común, dado el estrés laboral, cansancio o fatiga en el trabajo, ya sea por no tomar las medidas de precaución indicadas, o por no utilizar los elementos de seguridad suministrados, y, aun así, el empleador tiene la obligación de tomar las medidas para que el trabajador no sea negligente. Regla de presunción que debe operar en caso de controversia a favor del empleado.

4.- Sin embargo, la responsabilidad del causante del accidente es determinante a la hora de pretender la indemnización por parte del trabajador, o del que el patrón alegue causal de exclusión a la misma, así que esa responsabilidad debe fijarse con claridad en sentencia definitiva.

5.- Obviamente son considerados en esta propuesta los accidentes que ocurren por circunstancias propias de la naturaleza en los que el patrón no

previo un riesgo inminente para el trabajador, no obstante que conoció los riesgos y tuvo oportunidad de evitar sus consecuencias.

En última, instancia debemos considerar por tener relación con el tema de prevención en los accidentes del trabajo, cuales son las reglas complementarias en materia del trabajo que deben observarse tanto por los patrones como por los empleados. Estas reglas desde luego, son las que resultaran aplicables a aquellos trabajadores cuya relación es verdaderamente bajo la Ley Federal del Trabajo y no de carácter civil, considerando además que cada caso en controversia es único e independiente.

Se deben determinar con claridad el origen de las reglas civiles que resultan observables concordantes y complementarias a la formulación de la propuesta legislativa en materia laboral.

Continuando con el desarrollo de este producto legislativo es procedente el análisis de las Normas Oficiales vigentes que se refieren y cubren el aspecto de prevención de enfermedades o riesgos ocurridos en el trabajo. Estas establecen las reglas para la prevención en determinado y ciertos aspectos y son integradoras y observables en un asunto de controversia de corte laboral; y

Si existen normas que establezcan sanción a favor del trabajador en contra del patrón por no proveerle los mínimos enseres de protección para el desempeño de sus labores, ello en forma general y especialmente los referentes al clima o temperaturas extremas en el que se prestan o prestaran las labores.

México cuenta con una legislación de seguridad que emana de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (1970), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) y un conjunto de regulaciones específicas que contribuyen a desarrollar las obligaciones aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas últimas regulaciones son conocidas como Normas Oficiales Mexicanas (NOM).

Las **Normas Oficiales Mexicanas (NOM)**¹³ son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, que tienen como finalidad establecer las características que deben reunir los procesos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana; así como aquellas relativas a terminología y las que se refieran a su cumplimiento y aplicación. En materia de Prevención y Promoción de la Salud, una vez aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Prevención y Control de Enfermedades (CCNNPCE) son expedidas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación y, por tratarse de materia sanitaria, entran en vigor al día siguiente de su publicación.

Las NOM deben ser revisadas cada 5 años a partir de su entrada en vigor, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Prevención y Control de Enfermedades, deberá de analizar y, en su caso, realizar un estudio de cada NOM, cuando su periodo venza en el transcurso del año inmediato anterior y, como conclusión de dicha revisión y/o estudio podrá decidir la modificación, cancelación o ratificación de las mismas.

Para el estudio de la NOM se encontró un documento consultable¹⁴ que se advierte, es de apoyo en este estudio del que se extrae lo que consideramos de importancia para este producto legislativo:

“México es un país con una gran diversidad climática. La situación geográfica del país (separado por el trópico de Cáncer) el relieve físico del territorio y la presencia de los océanos son los tres factores principales que motivan una realidad climática cambiante y acompañada en ocasiones de fenómenos naturales extremos.

En México es posible encontrar climas fríos de alta montaña a unos cuantos centenares de kilómetros de los climas más calurosos de la costa. A modo de ejemplo, en el estado de Durango se llegan a dar en invierno unas mínimas de

¹³ <https://www.gob.mx/salud/en/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>

¹⁴ <https://asinom.stps.gob.mx/Centro/ConsultaNoms.aspx>

-26°C, mientras que, en el desierto de Mexicali, Baja California, se llegan a superar en ocasiones los 50 °C.

En cuanto a los fenómenos naturales adversos, son frecuentes las nevadas en las zonas montañosas por encima de los 1500 metros de altura. Por otra parte, pueden darse episodios de sequía en la zona semidesértica norte del Altiplano del país, el cual aglutina el 80% de la población de México.

Mención aparte merecen los huracanes que con frecuencia se suelen dar en la época del año comprendida entre junio y finales de noviembre, especialmente en las zonas del Caribe, Golfo de México y la zona del pacífico oriental. En caso de eventuales desplazamientos, se recomienda a los viajeros mantenerse puntualmente informados sobre la evolución del clima y el estado de las infraestructuras y carreteras, algunas de las cuales han sufrido daños considerables por las recientes tormentas tropicales.

Costumbres y particularidades de la nación mexicana.

En la mayoría de pueblos se respetan los usos y costumbres de sus antepasados; sin embargo, más del 85% de la población mexicana vive en grandes ciudades, como la de México, Guadalajara y Monterrey, habiéndose adaptado a los cambios que ha traído consigo la modernidad.

Según las cifras del INEGI, la mayor parte de los mejicanos se declaran cristianos y en su mayoría católicos (casi 93 millones de adeptos según el censo de 2010). La segunda agrupación cristiana son los testigos de Jehová. Existen algunas minorías religiosas como los practicantes de la fe musulmana con constante crecimiento, estimándose alrededor de 18 000 creyentes provenientes de países como Indonesia, Irak, Irán, Egipto, Palestina, Líbano, Marruecos, Chile y España.

La Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas reconoce como lenguas nacionales al español y a 65 lenguas indígenas mexicanas.

Debido a la cercanía con Estados Unidos, la presencia del inglés es constante, especialmente en los centros urbanos, en la música y en el cine; además es muy común en el ambiente de negocios por las actividades económicas que México tiene con el resto del mundo.

Horarios laborales (según zona horaria).

En cuanto a los horarios laborales y comerciales que suelen respetarse en el país, éstos son:

- Bancos: De lunes a viernes, de 9:00 a 16:30 horas; los sábados, de 10:00 a 14:00 horas.
- Administración pública: De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas y 17:00 a 19:00 horas.
- Comercios: De lunes a sábado de 10:00 a 19:00 horas; Los grandes almacenes abren de lunes a domingo, de 10:00 a 20:00 horas y hay supermercados que abren 24 horas.

En cuanto al calendario de días festivos respetados en el país, éstos son los siguientes:"

- 1 de enero (año nuevo),
- Primer lunes de febrero (por la Constitución mexicana que se celebra el 5 de febrero),
- Tercer lunes de marzo (en conmemoración del 21 de marzo,
- 1 de mayo (por el Día del Trabajo),
- 16 de septiembre (Día de la Independencia),
- Tercer lunes de noviembre (en conmemoración del 20 de noviembre, Aniversario de la Revolución Mexicana)
- 25 de diciembre (Navidad)
- Los días que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Adicionalmente se publica anualmente un calendario de días festivos para entidades bancarias que suele servir de referencia para la mayoría de las empresas y que incluye, además, el jueves y viernes santo y el 2 de noviembre por el día de los difuntos.

También cabe destacar la actividad sísmica que presenta el país, habiéndose producido algunos terremotos de importancia en los últimos años a lo largo del territorio nacional.

Aspectos generales

México cuenta con una legislación de seguridad que emana de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (1970), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) y un conjunto de regulaciones específicas que contribuyen a desarrollar las obligaciones aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas últimas regulaciones son conocidas como Normas Oficiales Mexicanas (NOM).

En lo que respecta a la Constitución política de los Estados Unidos de México, que se ratificó en 1917 y cuya última versión data del 2014, constituye la norma suprema del país. La Constitución de los Estados Unidos de México recoge preceptos relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores, destacando los siguientes:

- Toda persona tiene derecho a la protección de la salud.
- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; la empresa deberá pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el empresario contrate el trabajo por un intermediario.
- El empresario estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizarlo de tal manera, que garantice la salud y la vida de los trabajadores, así como de las mujeres embarazadas y sus nonatos. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

En materia estrictamente laboral, la normativa de referencia la constituye la Ley Federal del Trabajo de 1970, en cuyo contenido figura la obligación atribuible a la figura del empresario de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores a su cargo. Además, el Título Noveno de la Ley establece una regulación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo destinada a proteger la Seguridad y Salud de los trabajadores asalariados de México.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la norma de referencia es el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014. Esta reciente Ley sustituye al anterior Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Establece las obligaciones generales en materia de Seguridad y Salud atribuibles a la figura del empresario y de los trabajadores, además de incorporar obligaciones más concretas en cuanto a la prevención y gestión de determinados riesgos específicos susceptibles de darse en los lugares y puestos de trabajo.

Por último, y como desarrollo de las responsabilidades del empresario en cuanto a la protección de la Seguridad y Salud en el trabajo, existe una serie de normas específicas que regulan la prevención y gestión de riesgos específicos, así como también aspectos de tipo organizativo (organización de los Servicios de Prevención, Medicina del Trabajo...etc.).

En la actualidad, se encuentran vigentes 41 Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Dichas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional. Se incorpora seguidamente un detalle de las principales Normas Oficiales Mexicanas:

- NOM-001-STPS-2008: Edificios, locales e instalaciones
- NOM-002-STPS-2010: Prevención y protección contra incendios
- NOM-004-STPS-1999: Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria
- NOM-005-STPS-1998: Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas
- NOM-020-STPS-2011: Recipientes sujetos a presión y calderas
- NOM-010-STPS-1999: Contaminantes por sustancias químicas

- NOM-011-STPS-2001: Ruido
- NOM-024-STPS-2001: Vibraciones
- NOM-017-STPS-2008: Equipos de protección individual
- NOM-019-STPS-2011: Comisiones de seguridad e higiene
- NOM-021-STPS-1994: Informes sobre riesgos de trabajo
- NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud
- NOM-031-STPS-2011: Construcción

Además de estas Normas Oficiales Mexicanas aquí listadas, existen otras referentes a otros riesgos profesionales y que se han ido incluyendo a lo largo de los apartados que configuran la presente guía.

Funciones del Responsable de Seguridad y Salud:

Las funciones y actividades del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo vienen recogidas en el artículo 5 de la NOM-030-STPS-2009, siendo éstas las siguientes:

- Elaborar el diagnóstico de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Elaborar el programa de Seguridad y Salud en el trabajo o la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo, priorizándolas para su atención, con base en el riesgo involucrado.
- “Establecer los mecanismos de respuesta inmediata cuando se detecte un riesgo grave e inminente.
- Incorporar en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo o en la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo, las acciones y programas de promoción para la salud de los trabajadores y para la prevención integral de las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes.
- Incorporar en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo o en la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo, las acciones para la atención de emergencias y

contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes.

- Establecer los procedimientos, instrucciones, guías o registros necesarios para dar cumplimiento al programa de Seguridad y Salud en el trabajo o a la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realizar el seguimiento de los avances en la implementación del programa de Seguridad y Salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas, y reportar por escrito los resultados al empresario, al menos una vez al año.
- Registrar los resultados del seguimiento del programa de Seguridad y Salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Verificar que, con la implementación del programa de Seguridad y Salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas de Seguridad y Salud en el trabajo, se cumpla con el objeto de su aplicación y, en su caso, realizar las adecuaciones que se requieran tanto al diagnóstico como al programa de acciones preventivas.

Ámbito aplicación

La norma de referencia en materia laboral, de protección del empleo y de Seguridad y Salud ocupacional de la República Federal de México es la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien se han ido desarrollando posteriores modificaciones de la norma.

Tal y como establece el artículo 1 de la Ley, dicho texto jurídico es de observancia general, rigiendo toda relación de trabajo formalizada mediante un contrato de trabajo.

Por otro lado, la regulación principal en cuanto a la protección de la Seguridad y Salud en el trabajo en México es el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014.

Dicho Reglamento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional de la República Federal de México. Por lo

tanto, establece las disposiciones normativas en materia de SST que deberán observarse en todos los centros de trabajo del país.

Administraciones Públicas competentes

En México, los principales organismos del país cuyas funciones guardan relación directa con la Seguridad y Salud en el trabajo son los que a continuación se detallan:

- **Secretaría de Trabajo y Previsión Social:** Es el máximo ente gubernamental responsable de la protección y promoción del empleo en el país. Tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República. De este organismo depende la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- **Secretaría de Salud:** Máximo organismo nacional en cuanto a la protección de la salud de los ciudadanos mexicanos. Este ente orienta su actividad hacia la promoción de la salud como objetivo social compartido, así como la garantía de un acceso universal al sistema público sanitario del país.
- **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):** Es la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943. Para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social. Cuenta con 33 distribuidas por todo el Estado Mexicano.
- **Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene (AISOHMEX):** Se trata de una asociación integrada por profesionales del ámbito de la prevención de riesgos laborales que tiene por misión la mejora de las condiciones de trabajo en empresas y organismos en donde estén involucrados los Trabajadores y la Sociedad en general. Realizan servicios de consultoría y asesoría, capacitación de

profesionales y una ferviente labor divulgativa, mediante publicaciones, organización de jornadas...etc.

- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo: Tal y como se ha comentado anteriormente, se trata de un ente perteneciente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, constituye la máxima autoridad en cuanto a la supervisión del cumplimiento de las obligaciones legales relativas al empleo y a la Seguridad y Salud en el trabajo. Este organismo tiene por misión supervisar e organizar las acciones de vigilancia y promoción del cumplimiento de la normativa laboral, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, con la finalidad de mejorar las condiciones en las que éstos desarrollan sus actividades, a la vez que se incrementa la productividad.

Derechos y deberes del empresario

En México, las obligaciones legales generales en materia de prevención de riesgos laborales atribuibles a la figura del empresario vienen contempladas en el artículo 7 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014. Son las siguientes:

- I. Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por la legislación aplicable.
- II. Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- III. Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y en situaciones de emergencia;
- IV. Constituir e integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, así como dar facilidades para su operatividad.
- V. Garantizar la prestación de los servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo y los de medicina del trabajo;
- VI. Colocar en lugares visibles del centro de trabajo los avisos o señales para informar, advertir y prevenir de los riesgos;

VII. Aplicar, en la instalación de sus establecimientos, las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo señaladas en la legislación y conforme a la naturaleza de las actividades y procesos laborales;

VIII. Llevar a cabo las acciones de reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes del ambiente laboral, a efecto de conservar las condiciones ambientales del centro de trabajo dentro de los valores límite de exposición;

IX. Ordenar la aplicación de exámenes médicos al “personal ocupacionalmente expuesto”, requeridos por el Reglamento y otras normas aplicables.

X. Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección personal, de acuerdo con los riesgos a que están expuestos;

XI. Informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen;

XII. Capacitar e instruir a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen;

XIII. Capacitar al personal del centro de trabajo que forme parte de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, apoyar la actualización de los responsables de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo de carácter interno;

XIV. Expedir las autorizaciones oportunas para la realización de actividades o trabajos peligrosos catalogados como tales por la legislación;

XV. Llevar los registros administrativos, por medios impresos o electrónicos, establecidos en el Reglamento y otras normas;

XVI. Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, o a las instituciones de seguridad social, sobre los accidentes de trabajo que pueda sufrir alguno de sus trabajadores;

XVII. Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, sobre los fallecimientos que ocurran con motivo de accidente o enfermedades profesionales;

XVIII. Presentar los avisos relacionados con el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, tal y como se establece en el propio Reglamento;

XIX. Supervisar que los contratistas cumplan con las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a la normativa aplicable, cuando realicen trabajos dentro de sus instalaciones;

XX. Permitir y facilitar el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia por parte de la Autoridad Laboral, para cerciorarse del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Derechos y deberes de los trabajadores

La figura del trabajador no queda exenta de una serie de responsabilidades en materia de Seguridad y Salud, recogidas éstas en el artículo 8 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014 y que se enumeran aquí:

I. Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el trabajo dispuestas en el Reglamento y otras normas aplicables, así como las que establezcan los empresarios para la prevención de riesgos;

II. Designar a sus representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene;

III. Dar aviso inmediato al empresario y a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre las condiciones inseguras que adviertan y de los accidentes de trabajo que ocurran, y colaborar en la investigación de los mismos;

IV. Utilizar y conservar en buen estado los Equipos de Protección Personal (EPP, como se conocen en México a los EPIS) proporcionados por el empresario;

V. Cumplir con las medidas de control previstas por el empresario y orientadas a la prevención de riesgos;

- VI. Utilizar de forma segura la maquinaria, equipos y herramientas asignados a su puesto de trabajo;
- VII. Mantener ordenados y limpios los lugares de trabajo y áreas comunes;
- VIII. Desempeñar su trabajo de manera segura para evitar riesgos;
- IX. Participar en la constitución de los equipos para la atención a emergencias, en caso necesario;
- X. Cumplir con el sometimiento a los exámenes médicos previstos en la legislación;
- XI. Participar en las sesiones de capacitación y formación que, en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidas por el empresario y/o otra persona asignada a tales efectos.

Evaluación de riesgos

Tal y como se ha descrito en el apartado 6, una de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y atribuibles a la figura del empresario la constituye “contar con un diagnóstico de Seguridad y Salud en el trabajo y los estudios y análisis de riesgos requeridos por la legislación aplicable.

Este diagnóstico al que hace referencia el Reglamento viene a ser el equivalente a la evaluación de riesgos contemplada en nuestra legislación.

A efectos de cumplir de forma adecuada con esta obligación de carácter general, el empresario deberá atender a las disposiciones legales contenidas en la Norma oficial mexicana NOM – 030 – STPS – 2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo- funciones y actividades. Más concretamente a su sección 6, la cual hace referencia concreta al diagnóstico de Seguridad y Salud y a los elementos que deberán integrarla:

- a) Las condiciones físicas peligrosas o inseguras que puedan representar un riesgo en las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas, medios de transporte, materiales y energía;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo que, por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción, pueden alterar la salud de los trabajadores, así como las fuentes que los generan;

- c) Los peligros circundantes al centro de trabajo que lo puedan afectar, cuando sea posible;
- d) Los requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que resulten aplicables.

Además de estos elementos, los Anexos II 3.1 y II 3.2 de la Norma disponen una serie de elementos que deberán tenerse en cuenta a la hora de identificar y evaluar los riesgos profesionales a los que está expuesto el conjunto de la plantilla.

Por otro lado, existen dos tipos de evaluaciones de riesgos: relativas al área de trabajo (con lo cual aplican solo a un área, departamento, sección...) o bien una evaluación integral (la cual aglutina todas las secciones y áreas en el mismo documento).

En el caso de empresas que cuenten con menos de 100 trabajadores, el diagnóstico podrá ser llevado a cabo de forma integral y teniendo en cuenta tan solo el cuarto punto de los anteriores: los requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que resulten aplicables.

Por último, y cumpliendo con lo estipulado en la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, el contenido del diagnóstico de Seguridad y Salud deberá ser informado a la Comisión de Seguridad e Higiene (ver apartado 14: Participación y Consulta) o, en su ausencia, al conjunto de trabajadores.

Planificación de la actividad preventiva

En México, la norma de referencia por la cual se regula la planificación de la actividad preventiva no difiere de la que regula la evaluación de riesgos, siendo la misma Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo- funciones y actividades.

Una vez elaborado el diagnóstico integral (evaluación de riesgos en México) se deberá proceder a la elaboración de un programa de Seguridad y Salud en el trabajo (equivalente a la planificación de la actividad preventiva con la que contamos en nuestro país), el cual viene regulado en la sección 7 de la mencionada Norma y que deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- a) La acción preventiva o correctiva por instrumentar por cada aspecto identificado;
- b) Las acciones y programas de promoción para la salud de los trabajadores y para la prevención integral de las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes;
- c) Las acciones para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes;
- d) Las fechas de inicio y término programadas para instrumentar las acciones preventivas o correctivas y para la atención de emergencias;
- e) El responsable de la ejecución de cada acción preventiva o correctiva y para la atención de emergencias.

Este último requisito, referente a la delegación de un responsable para cada una de las actividades programadas, no aplica para aquellas empresas con menos de 100 trabajadores.

Estos programas de Seguridad y Salud en el trabajo (o relación de actividades preventivas y correctivas) deberá actualizarse como mínimo con una periodicidad anual. Deberán además ser objeto de registro documental.

Por último, y cumpliendo con lo estipulado en la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, el contenido de la relación de actividades preventivas y correctivas deberá ser informado a la Comisión de Seguridad e Higiene (ver apartado 14: Participación y Consulta) o, en su ausencia, al conjunto de trabajadores.

Organización de la actividad preventiva

En México, los requisitos legales relativos a la organización de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud vienen estipulados en la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo- funciones y actividades.

En dicha norma se establece que el empresario deberá designar a un responsable de Seguridad y Salud en el trabajo, bien de forma interna o externamente, para llevar a cabo las funciones y actividades preventivas de Seguridad y Salud en el centro de trabajo.

Para ello debe proporcionar al responsable de Seguridad y Salud en el trabajo los siguientes recursos y documentación:

- Servicio de Prevención: las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores deberán constituir un Servicio Preventivo de Seguridad y Salud cuyo liderazgo y gestión no podrán ser asumidos por el empresario. Ahora bien, dicho servicio podrá ser propio, externo o mixto, sin imposición de una modalidad u otra en este sentido.

En cuanto a las funciones de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014, les atribuye en su artículo 48 las siguientes:

- Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el anterior diagnóstico;
- Instruir que se incorporen al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:
- Las Acciones Preventivas y Correctivas por instrumentar para cada Riesgo identificado en el citado diagnóstico;
- Las acciones y programas para promover la salud de los trabajadores y prevenir las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes,
- Las acciones pertinentes para la atención a emergencias y contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes;
- Designar a un responsable, interno o externo, para prestar los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Dar seguimiento a los avances en la instauración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Hacer del conocimiento de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los trabajadores, el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Capacitar al personal del Centro de Trabajo que forme parte de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo para el adecuado desempeño de sus funciones.

- Llevar los registros del seguimiento a los avances en la instauración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Auditorías

En México, la realización de auditorías de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo no representa una obligación legal atribuible a las empresas, sino una opción a la que pueden adherirse a efectos de asegurar un cumplimiento eficaz de la normativa federal referente a las funciones y actividades de los servicios de Seguridad y Salud en el trabajo.

Ahora bien, en caso de que decidan llevar a cabo un proceso de auditoría, deberán cumplir con los requisitos contenidos en la Sección 8 de la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo- funciones y actividades.

Tal y como dispone dicha sección, el empresario tendrá la opción de contratar empresas externas especializadas y conocidas en el país como “unidades de verificación”. Estas empresas deberán estar debidamente acreditadas en base a lo establecido en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Para asegurarse de que la empresa contratada dispone de tal certificación, puede consultar el registro de empresas acreditadas en el sitio web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En cuanto al informe emitido por una de estas unidades de verificación, deberá contener los siguientes elementos:

- Datos del centro de trabajo: nombre, denominación o razón social, domicilio completo y nombre y firma del representante legal.
- Datos de la unidad de verificación: nombre, denominación o razón social, número de registro otorgado por la unidad de verificación, número de aprobación otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, fecha en la que se otorga la acreditación, determinación del grado de cumplimiento del centro de trabajo con respecto a las exigencias de la norma (NOM-030-STPS-2009) y posibles no conformidades, resultado de la verificación, nombre u forma del responsable de emitir el dictamen, lugar y fecha de emisión del dictamen y vigencia del informe.

En cuanto al contenido del trabajo de campo y verificaciones realizadas por las unidades de verificación, pueden consultarse en la Sección 9 de la misma norma. Además, estas mismas directrices de actuación son las utilizadas por la autoridad laboral del país, por lo que resultan de especial interés para la figura del empresario.

Hasta aquí con los elementos analizados afirmamos que las normas oficiales en México, contienen normas específicas a la materia naturaleza de las labores a desempeñar, de carácter dispersas, diversas, pero que no son específicas ni concretas en materia del clima y confort para evitar el estrés respecto de las temperaturas en el trabajo incluyéndose las extremas de frío y calor para evitar los riesgos de trabajo, por ello estamos obligados a impulsar una norma oficial ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las correspondiente de salud incluyéndose aquellas competentes emisoras y operadoras de cuyas normas tienen la finalidad de prevenir los daños en los trabajadores al desempeñar sus labores, ello por una parte, y por otra procedemos enseguida a asomarnos a legislaciones en derecho comparado, encontrando que la legislación española estableció lo siguiente:

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2023-2027

El Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023, aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Esta Estrategia pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales. La EESST 2023-2027 adquiere un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y, particularmente, con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Sus líneas de actuación también se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

De este modo, según la normativa española, en los trabajos sedentarios de oficina, la temperatura debe estar comprendida entre los 17 y los 27 grados. A su vez, en aquellos centros donde se realicen trabajos ligeros, la temperatura debe estar entre los 14 y los 25 grados, para evitar situaciones de estrés térmico.

Temperatura en la oficina: ¿cuál es la ideal? ¿Cuáles son los valores recomendados según las normativas de Prevención de Riesgos Laborales?

Con el verano a la vuelta de la esquina, se acerca uno de los clásicos debates que se repiten año tras año: la temperatura en la oficina. Parte del conflicto viene originado por la deficiente configuración de la climatización de los edificios. Esto se acentúa durante la época estival debido al exceso o falta de potencia del aire acondicionado.

La temperatura de confort en la oficina está enmarcada en el campo de la ergonomía en prevención de riesgos laborales. Forma parte del confort ambiental junto a la iluminación y al ruido. Llegados a este punto, ¿cuál son las recomendaciones respecto a la temperatura en la oficina? Veamos las indicaciones de las principales instituciones al respecto.

El calor del verano y el uso de aparatos de aire acondicionado hacen que muchos se pregunten qué temperatura debe haber en el lugar de trabajo.

Durante los meses más calurosos del año no es raro que haya empleados que se quejen por pasar calor en su puesto de trabajo o por el contrario, por pasar frío a

causa del aire acondicionado. No es una cuestión sin importancia, puesto que el confort térmico es esencial para el bienestar y la salud de los trabajadores.

De la cuestión se ha ocupado el Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo (INSTH) que elaboró una guía para aplicar el Real Decreto 486/1997 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben cumplir los lugares de trabajo, entre las que está la temperatura.

Hay que tener en cuenta que las condiciones ambientales de un lugar de trabajo (temperatura, humedad...) pueden desembocar en situaciones de riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

Para prevenir esta situación, ¿cuál es la temperatura máxima recomendada en el trabajo? ¿Y cuál es la máxima que establece la normativa en el caso de trabajos en interiores?

TEMPERATURA MÁXIMA PERMITIDA EN EL TRABAJO

Pues bien, la normativa española (Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo) marca un intervalo de temperaturas en las que debe estar el lugar de trabajo, según la actividad que se realice. En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- Para trabajos sedentarios propios de **oficina**: la temperatura debe estar **entre 17°C y 27°C**.
- Para **trabajos ligeros**: la temperatura debe estar **entre 14°C y 25°C**.

No obstante, lo anterior, el INSHT hace unas recomendaciones según la estación del año, ya que la ropa que lleven los empleados, más ligera o de abrigo, es un factor a tener en cuenta:

- En **verano**: aconseja que la temperatura esté **entre 23°C y 26°C**.
- En **invierno**: la recomendación es que haya **entre 20°C y 24°C**.

Igualmente, también se consideran otros factores como la **humedad relativa**, que debe estar comprendida **entre el 30% y el 70%**, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será del 50%.

Además, las personas trabajadoras no deberán estar expuestas de forma frecuente o continuada a **corrientes de aire** cuya velocidad supere los siguientes límites:

- Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
- Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
- Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

A pesar de lo anterior, la normativa dice que se deberán tener en cuenta:

- Las características particulares del propio lugar de trabajo.
- Las características de los procesos u operaciones que se desarrollen en el lugar de trabajo.
- El clima de la zona en la que esté ubicado el lugar de trabajo.

En definitiva, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer fuentes de incomodidad o molestias para los trabajadores. Por ello, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas.

OTROS CRITERIOS A TENER EN CUENTA

Por otra parte, el Instituto para la Diversificación y el Ahorro (IDAE) hace una serie de recomendaciones sobre la temperatura óptima en oficinas, locales comerciales y de pública concurrencia:

- En verano: la temperatura debe ser **de 26°C o inferior** y la humedad relativa entre el 45% y el 60%.

- En invierno: la temperatura debe ser **de 21°C o superior** y la humedad relativa entre el 45% y el 50%.

El IDAE recuerda que por cada grado que se disminuye la temperatura del aire acondicionado se incrementa en un 8% el **consumo de energía**. Para evitar consumos elevados es importante evitar mantener puertas o ventanas abiertas.

Por otra parte, los expertos aconsejan que la diferencia entre la temperatura interior y la exterior no sea excesiva para **evitar el denominado choque térmico** provocado por los cambios bruscos de temperatura.

También hay que tener en cuenta la velocidad del aire, pues es un factor que afecta a la sensación térmica que tienen las personas trabajadoras. La recomendación del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo es que sea menor a 0,1 metros por segundo.

La normativa laboral dice que en los lugares de trabajo al aire libre o que no queden cerrados, se deberán tomar **medidas para que los trabajadores puedan protegerse**, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

Por una cuestión de prevención de riesgos laborales, las empresas deben tomar **medidas preventivas** para evitar que los trabajadores padezcan estrés térmico por calor, como procurar que el trabajo se haga en interiores o a la sombra; disponer que las tareas de más esfuerzo físico se hagan en los momentos de menos calor de la jornada o modificar los horarios de trabajo durante el verano.

En conclusión, de dichas normas de derecho comparado se debe extraer que en climas extremos el patrón tiene obligación de prever los riesgos de trabajo incluso proporcionándoles los haberes necesarios para el desempeño de las labores.

Trabajos en el exterior, en altitud, dentro de un local, o en contacto con el agua...Estos son algunos de los entornos laborales en los que, ahora que llegan los

meses de temperaturas más bajas, los trabajadores se exponen a ambientes fríos que pueden causar serios problemas para su salud.

EFFECTOS DE LA EXPOSICIÓN AL FRÍO EN EL TRABAJO¹⁵

Según la Nota Técnica de estrés por frío del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, **a partir de temperaturas inferiores a los 15°C puede comenzar la sensación de disconfort térmico, y por debajo de los 5°C se debe considerar que el riesgo es inmediato.**

Pero ¿cuáles son los efectos de la exposición al frío en el trabajo?

- **Sensación térmica de frío y dolor:** cuando se produce una pérdida excesiva de calor en todo o parte del cuerpo puede darse sensación de frío, disconfort o incluso dolor.
- **Capacidad de trabajo:** la bajada de las temperaturas en la zona de trabajo puede causar una disminución de la destreza manual, de la mental, y de la capacidad física.
- **Efectos sobre la salud:** puede tener efectos respiratorios (desde irritaciones hasta broncoespasmos), efectos cardiovasculares y lesiones por frío (por enfriamiento localizado sin congelación o con congelación y por enfriamiento general del cuerpo con hipotermia, el más grave de todos).

Existen muchos factores que influyen en la reacción al frío de cada persona como pueden ser la edad, el estado general de salud o la morfología. Sin embargo, hay determinadas medidas de prevención, tanto generales como específicas, que pueden servir para todos los trabajadores.

¹⁵ TRABAJAR A TEMPERATURAS EXTREMAS. Publicado por Jessica Losada | Jun 21, 2017 | PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES. <https://www.conversia.org/prl/temperaturas-extremas-prevencion-de-riesgos-laborales/>

1. Medidas técnicas y de organización de trabajo

Aunque el trabajo se realice en exteriores, es conveniente disponer de un local o caseta con calefacción en el que poder consumir bebidas calientes. Además, en trabajos interiores instalar aislamientos o mecanismos automáticos que reduzcan la carga de trabajo manual son dos medidas muy adecuadas. Por otra parte, también es conveniente planificar las actividades en exteriores considerando la previsión meteorológica siempre que sea posible.

2. Medidas preventivas personales

Para reducir la pérdida de calor corporal es conveniente seleccionar la vestimenta adecuada que además facilite la evaporación de sudor. En este sentido hay que destacar que en determinados trabajos la ropa funciona como prevención de riesgos laborales.

Otras medidas de prevención son la ingesta de líquidos calientes, la disminución del consumo de café, la sustitución de la ropa humedecida, así como el control del ritmo de trabajo. Además, también es esencial el suministro de calor externo estableciendo pausas para calentarse en una zona habilitada.

Por último, es muy importante antes de enfrentarse a situaciones de frío en el trabajo que los propios empleados estén formados, porque se trata de una herramienta indispensable para controlar tanto los riesgos como las medidas a adoptar.

Uno de los factores a tener en cuenta a la hora de hacer una correcta prevención de riesgos laborales son las condiciones ambientales a las que están expuestos los trabajadores durante el desarrollo de su actividad diaria: no es lo mismo trabajar a una temperatura agradable que a temperatura elevada o muy baja.

PERFIL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS.

Normalmente, cuando se habla de temperaturas extremas en el trabajo se asocia automáticamente a actividades que se realizan en el exterior, es decir, el sector de la construcción, jardinería, agrario o puestos de venta ambulantes, entre otros. Sin

embargo, también hay otros sectores que se ven afectados por estar expuestos siempre a las mismas condiciones temperamentales: hornos de fundición, cocinas de restaurantes, industria agroalimentaria (con sus respectivas cámaras frigoríficas y almacenes fríos), etc.

Una persona necesita que su cuerpo tenga una temperatura corporal media de 37° para funcionar con normalidad. Cuando el ambiente exterior es restrictivo induce al cuerpo a sufrir estrés térmico y variar esta temperatura. En casos de mucho calor se puede producir una hipertermia o golpe de calor, mientras que los casos de frío extremo pueden ocasionar una hipotermia.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN AMBIENTES MUY FRÍOS

- Utilizar ropa de trabajo especial y adecuada, recomendablemente cortavientos. Vestirse por capas para potenciar el efecto aislante, sin dificultar el movimiento del trabajador. En caso de mojarse, sustituir la ropa húmeda por seca.
- Seguir una alimentación rica en calorías e incrementar la ingesta de bebidas templadas, dulces, sin cafeína y no alcohólicas, para evitar la deshidratación.
- Realizar pausas laborales para relajar músculos e ingerir alimentos en áreas de descanso establecidas y protegidas del frío.
- Tener en cuenta que las herramientas o los equipos de trabajo se deben poder utilizar con las manos protegidas con guantes.
- Intentar reducir el número de horas de trabajo a baja temperatura, alternando otras actividades en el seno de la empresa donde se desarrolle la actividad laboral.
- En el caso de cámaras frigoríficas, respetar los tiempos de trabajo y descanso estipulados por normativa:

TEMPERATURA INTERIOR	JORNADA	DESCANSO DE RECUPERACIÓN POR TRABAJO INTERRUMPIDO EN LA CÁMARA.
0 a -5°	Jornada normal	10 minutos cada 3 horas
-5° a -18°	6 horas	15 minutos cada hora
Inferior a -18°	6 horas	15 minutos cada 45 minutos

RIESGOS QUE PUEDE OCASIONAR TRABAJAR CON MUCHO CALOR

- Quemaduras
- Aumento de la transpiración.
- Incremento de la frecuencia cardíaca, disminución de la capacidad de concentración.
- Se agraven dolencias previas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, cutáneas o diabetes, entre otras.
- Se produzcan dolencias derivadas del calor como erupciones cutáneas, calambres, síncope de calor, deshidratación, desmayos, agotamiento por calor.
- Producirse un golpe de calor: con síntomas de agotamiento, elevación de la temperatura corporal, sudoración excesiva, mareos, vértigos, lipotimias, dolores y calambres musculares, disminución del apetito, dolores de cabeza, entre otros.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ALTAS TEMPERATURAS

- Utilizar sistemas de ventilación y refrigeración.
- Ropa de trabajo especial, dependiendo de la actividad a desarrollar.

- Control del tiempo de exposición. Permanecer en lugares frescos, en la medida de lo posible.
- Hidratarse continuamente: beber agua y evitar tomar bebidas alcohólicas, café, té y bebidas muy azucaradas.

Este trabajo se consideró las labores de trabajos especializados como los que se desempeñan de buceo en agua y algunos similares de igual naturaleza. Pero encontramos como riesgos de la profesión los siguientes:

Los peligros de las inmersiones están enredarse en algo, quedarse sin aire, lesiones por sobre-expansión pulmonar, ataques de pánico y síndrome de descompresión.

ACTIVIDAD QUE DEBE DE TENER UNA NORMA ESPECÍFICA YA QUE MÉXICO ES UN PAÍS CON ACTIVIDAD MARÍTIMA PETROLERA, SE REQUIERE DE ESTE TIPO DE TRABAJADORES ESPECIALIZADOS.

Necesitamos referirnos a los trabajadores de la salud y todos aquellos que se puedan encontrar inmersos en contraer una enfermedad, ello como prevención de contagios que ha dejado como aprendizaje la pandemia última mundial, que por cierto genera criterios como el siguiente:

DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL. VÍAS PROCESALES PARA SU DEFENSA Y GARANTÍA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.¹⁶

Hechos: Una trabajadora al servicio del Estado promovió juicio de amparo indirecto frente a la dependencia patronal. En su demanda señaló como actos reclamados acoso laboral, tratos crueles e inhumanos, tortura, cargas excesivas de trabajo, entre otros, así como la omisión de proporcionarle equipo de protección personal suficiente para prevenir el contagio del virus SARS-CoV-2, alegando violaciones a sus derechos humanos a la salud e integridad personal. El Juzgado de Distrito resolvió sobreseer en el juicio de amparo, al

¹⁶ Registro digital: 2026108. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: I.5o.T. J/8 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23. marzo de 2023, Tomo IV, página 3424. Tipo: Jurisprudencia.

considerar que la dependencia patronal carecía del carácter de autoridad para efectos del juicio de amparo. En sus agravios, la parte quejosa destacó que el juicio de amparo es el mecanismo idóneo para garantizar a los trabajadores frente a los actos reclamados de tortura, tratos crueles e inhumanos en el centro laboral, por lo que adujo que la sentencia recurrida la dejó en estado de indefensión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito encuentra que los derechos humanos en las relaciones laborales (entre particulares) tienen eficacia y deben garantizarse a través de dos vías centrales: 1) En el proceso ordinario, la parte actora puede invocar los derechos humanos que considera afectados frente a la parte demandada, en conjunción con las prestaciones de legalidad ordinaria formuladas en la demanda natural (por ejemplo, derecho humano a la integridad personal, acoso laboral y reinstalación), cuyo laudo o sentencia debe cumplir con tales mandatos constitucionales y convencionales, en el entendido de que dichas resoluciones, a su vez, pueden reclamarse a través del amparo directo (o indirecto tratándose de actos intraprocesales en casos excepcionales) ante los Tribunales Colegiados de Circuito y Jueces de Distrito, respectivamente, quienes deben igualmente garantizar los derechos humanos de las partes en sus sentencias constitucionales; y, 2) A través del juicio de amparo indirecto que la parte quejosa (el trabajador, por ejemplo) promueva frente al diverso particular señalado como responsable (la dependencia patronal, por ejemplo), en términos del artículo 5o., fracción II, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, en cuyo caso es indispensable que: a) se reclamen actos de particulares cuyas funciones se encuentren determinadas por una norma general; b) los actos reclamados se generen en una relación de supra a subordinación, o bien en una relación de coordinación equiparable o asimilable (asimétrica) e impacten a la quejosa en contextos de relevancia pública; y, c) los actos reclamados generen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas en perjuicio de la parte promovente en detrimento de sus derechos humanos. La existencia de esas vías procesales diferenciadas constituye un sistema jurisdiccional de remedios efectivos que evitan la indefensión y garantizan en forma integral los derechos humanos de los trabajadores frente a la parte patronal en materia laboral, en la inteligencia de que en ambos supuestos diferenciados deben respetarse los demás requisitos y condiciones

de procedencia previstas en las leyes laborales y en la legislación de amparo, respectivamente.

Justificación: De conformidad con los artículos 1o., 103, 107 y 133 constitucionales, 1o. y 5o. de la Ley de Amparo, así como de acuerdo a un entendimiento sistemático de los criterios de rubros: "CONSTITUCIÓN. SU CONCEPCIÓN COMO NORMA JURÍDICA." [Tesis: 1a. CXXXV/2015 (10a.)]; "DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE COMO PERSONAS POSEEN LOS TRABAJADORES." [1a. CDXXVIII/2014 (10a.)]; "ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE." [1a. CCL/2014 (10a.)]; "BAJA O CESE DE UN ALUMNO DE UNA ESCUELA PRIVADA DEL NIVEL BÁSICO. POR REGLA GENERAL, NO ACTUALIZA EL CARÁCTER DE ACTO DE AUTORIDAD EQUIVALENTE." [1a. XXII/2020 (10a.)]; "CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011)." [1a./J. 18/2012 (10a.)]; y "CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DEBER DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN DE REALIZARLO AL CONOCER JUICIOS DE AMPARO DIRECTO E INDIRECTO [ABANDONO DE LAS TESIS AISLADAS P. IX/2015 (10a.) Y P. X/2015 (10a.)]." [P./J. 2/2022 (11a.)]; de la Primera Sala y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre muchos otros criterios, los derechos humanos que formen parte de la litis deben aplicarse directamente, cumplirse y respetarse por las autoridades jurisdiccionales en todo proceso ordinario, cuyas actuaciones, laudos o sentencias, además, son materia de control judicial a través de los juicios de amparo indirecto y directo, en sus respectivos casos, lo que conforma un sistema integral de vías procesales y remedios efectivos para garantizar los derechos humanos en los casos en que sean aplicables, tanto en las relaciones entre particulares dentro del ámbito estrictamente laboral, como en las relaciones de trabajo que impacten a los trabajadores en contextos de derecho público, en términos de las condiciones expuestas, máxime que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de

respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Criterio que trata como medida de prevención entre otros, que el patrón debe de proporcionarle equipo de protección personal suficiente para prevenir el contagio del virus, manipular materiales y sustancia peligrosas y nosotros abonamos el de aplicarle las vacunas que fortalezcan el sistema de inmunidad a enfermedades al trabajador en las labores que desempeña.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En México, las obligaciones generales atribuibles al empresario en referencia a los equipos de protección individual (en México conocidos como equipos de protección personal, EPP) vienen dispuestas en el artículo 51 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014.

En dicho artículo se establece que los empresarios deberán:

- Efectuar la identificación y análisis de los riesgos a que están expuestos los trabajadores por cada puesto de trabajo o área del centro de trabajo;
- Determinar el equipo de protección personal que deberán utilizar los trabajadores, en función de los riesgos a que están expuestos;
- Verificar que el equipo de protección personal cuente con la certificación emitida por un organismo de certificación o con la garantía del fabricante de que protege contra los riesgos para los que fue producido;
- Proporcionar el equipo de protección personal requerido con base en el número de personal ocupacionalmente expuesto;
- Disponer del equipo de protección personal suficiente para la atención a emergencias;
- Contar con las indicaciones, instrucciones o procedimientos del fabricante para su uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final;

- Identificar y señalizar las áreas en donde se requiere su uso obligatorio;
- Supervisar que los trabajadores lo utilicen durante la jornada de trabajo;
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos por puesto de trabajo o área del centro de trabajo;
- Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, y
- Llevar los registros sobre el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal.

Adicionalmente a estas normas generales, existen otras más específicas incluidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-017-STSP-2008, Equipos de Protección Personal – selección, uso y manejo en los centros de trabajo. Las disposiciones incluidas en esta norma aplican a todos los equipos de protección individual. En ella se establecen requisitos adicionales a tener en cuenta por el empresario y trabajadores, así como otras especificaciones en cuanto a los procedimientos de uso, revisión, reposición, limpieza, mantenimiento y almacenamiento de los equipos de protección individual.

Por último, además de las obligaciones legales contenidas en las mencionadas normas, pueden existir otras que apliquen específicamente a un tipo concreto de equipo de protección individual, en función de la parte del cuerpo a la que otorga la protección:

- **NORMA Oficial Mexicana NOM-113-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Calzado de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba:** Establece los requisitos mínimos que deberá cumplir el calzado ocupacional y de protección que se comercialice en territorio nacional.
- **NORMA Oficial Mexicana NOM-115-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Cascos de protección- Clasificación, especificaciones y métodos de prueba:** Esta Norma establece los requisitos mínimos que deberán

cumplir los cascos de protección que se comercializan en territorio nacional. Dichos requisitos consideran dos aspectos principales: los relativos a la funcionalidad de los cascos, y los que tienen que ver con alguna característica de protección.

- **NORMA Oficial Mexicana NOM-116-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba:** Establece las características, requisitos mínimos y métodos de prueba que deberán cumplir los respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas presentes en el ambiente laboral, que se fabriquen, comercialicen, distribuyan e importen en el territorio nacional.

En México, los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos vienen regulados en la Norma Oficial Mexicana NOM-087-ECOL-SSA1-2002, Protección ambiental – Salud ambiental – Residuos peligrosos biológico-infecciosos – Clasificación y especificaciones de manejo.

VACUNACIONES

No existen vacunaciones obligatorias para poder acceder al país.

Aun así, desde el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación se recomienda ir vacunado frente a las enfermedades siguientes:

- **Fiebre Tifoidea:** Se recomienda esta vacuna ya que el riesgo de contraer esta enfermedad está asociado a bajas condiciones higiénicas en relación con la preparación y manipulación de los alimentos, con el control de la calidad del agua de bebida y con aquellos lugares donde la eliminación de aguas residuales no se controla.

- **Dengue:** Transmitido por la picadura de mosquitos que pica durante las horas diurnas. Precauciones: Medidas para evitar las picaduras de los mosquitos, repelentes de insectos y mosquiteras impregnadas en insecticidas para dormir. Llevar ropa adecuada.

- **Hepatitis B:** En función de las actividades de riesgo previstas de deberá valorar la recomendación de esta vacuna, si no ha pasado la enfermedad ni se han vacunado con anterioridad.

- **Tétanos-Difteria:** Todas las personas deben tener actualizada la inmunización frente a tétanos difteria. Esta vacuna se recomienda a todos los viajeros con independencia del viaje, por ser una enfermedad de distribución mundial. La vacuna se administra en cualquier servicio o centro sanitario.

Además, existe riesgo de paludismo, casi exclusivamente por P. Vivax, todo el año en algunas zonas rurales muy poco visitadas por los ciudadanos extranjeros. Existe riesgo moderado de transmisión en algunas localidades (principalmente en Loxichas y Costa) de los estados de Chiapas y Oaxaca; Son zonas de muy bajo riesgo los estados de Chihuahua, Durango, Nayarit, Quintana Roo y Sinaloa.

Debe quedar claro que las normas oficiales establecen reglas emitidas en sede administrativa que fijan un rango de las mínimas que deben de ser observadas por los sujetos obligados, estas a su vez son de carácter complementario e integradoras en un asunto de jurisdicción contenciosa judicial para apoyar el dictado de la resolución, en lo que nos interesa, asuntos de reclamo de un riesgo de trabajo.

En los reclamos de jurisdicción contenciosa hay principios como aquel que contempla “las partes podrán exponer los hechos de su reclamación sin necesidad de que expresen al tribunal sobre el derecho aplicable” lo anterior es en razón que este último, el tribunal, se integra por peritos que ya lo conocen y tienen obligación de aplicar el derecho a favor del trabajador, incluso, aunque no haya sido alegado. Ello tiene límites, el de congruencia, no contradicción con lo pedido y la no revocación de las actuaciones establecidas con anterioridad, solo permitiéndose el reencauzamiento, regularización del proceso cuando así se advierta por omisiones que no impacten el fondo la litis.

Debemos establecer que otro principio que rige el reclamo ante juez, es el que reza:

“La acción procede en juicio, aun cuando no se exprese su nombre o se exprese equivocadamente, con tal de que se determine con claridad la clase de prestación que se exija del demandado y el título o causa de la acción.”

Principio establecido para evitar en el fondo la denegación de justicia en los casos que el operador de la causa exige al reclamante el uso de fórmulas inflexibles que

se traducen en obstáculos contra la agilidad y celeridad para darle trámite a sus peticiones, es decir, contra el artículo 17 de la Constitución Federal.

Luego entonces, las normas oficiales mexicanas son una guía y no todo el derecho para establecer la procedencia en un reclamo de riesgo de trabajo, lo cual en sus fines resultaría en un absurdo y sobre todo contra el principio de petición y de acceso a la justicia. Así tenemos que, en un asunto de la naturaleza advertida, dependerá de la carga probatoria constante en las actuaciones (periciales médicas, del entorno del lugar de labores desempeñadas y otras más), para establecer el nexo de causalidad y la responsabilidad en el riesgo laboral, entendiendo que cada caso es único en su historia procesal y conducta de las partes.

Así tenemos por ejemplo que ya existen asuntos fallidos en los que se consideró como riesgo de trabajo los efectos que tiene sobre el trabajador la exposición de su cuerpo los cambios bruscos de temperaturas:

ENFERMEDADES PROFESIONALES (REUMATISMO)¹⁷.

El reumatismo articular debe ser considerado como enfermedad profesional, aunque no esté incluido como tal para los mineros, en la tabla que contiene el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, porque este artículo no es limitativo sino enunciativo, según los términos de la última parte del artículo 286 de la ley citada que dice: "además de los padecimientos que están comprendidos en este artículo, son enfermedades profesionales las incluidas en la tabla a que se refiere el artículo 326"; lo que quiere decir que en casos en que concurren las circunstancias de que habla la primera parte del artículo 326, la enfermedad es profesional, y si los dictámenes médicos, establecen que el reumatismo se desarrolló en el obrero, por las condiciones en que trabajaba (ambiente húmedo y cambios bruscos de temperatura), debe ser considerado como enfermedad profesional.

¹⁷ Registro digital: 372530. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXXV, página 934. Tipo: Aislada

Amparo directo en materia de trabajo 5210/44. Velázquez Carlos. 8 de agosto de 1945. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ENFERMEDADES PROFESIONALES (REUMATISMO)¹⁸

Aun cuando el reumatismo no está enumerado entre las enfermedades profesionales que señala el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, tal circunstancia no es obstáculo para tener como profesional a dicha enfermedad, ya que de acuerdo con el artículo 286 del mismo ordenamiento, "enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional, por agente físicos, químicos o biológicos". Por tanto, si el trabajador, por razón de su trabajo, se encontraba expuesto a constantes cambios de temperatura, por tener que efectuarlo sometido al calor de la radiación producida por la combustión de hornos, para después pasar por una temperatura inferior y húmeda, lo que a juicio de los peritos que dictaminaron ante la Junta responsable, ocasionó el reumatismo poliarticular que sufre, es claro que su enfermedad debe catalogarse como profesional, en los términos del citado artículo 286.

Amparo directo en materia de trabajo 2111/44. Compañía Aceitera del Valle, S. A. 31 de julio de 1944. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Advertimos que las normas oficiales mexicanas además de fijar observancia para la prevención de los riesgos de trabajo en una controversia determinada, también contienen multas contra el patrón con el objetivo de disuadirlo de que cumpla con

¹⁸ Registro digital: 373956. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXXI, página 2386. Tipo: Aislada

las normas de seguridad en las empresas¹⁹, ⁸ esa actividad de sanción administrativa no se refleja directamente a favor del trabajador, en primer término porque la multa se impone como precedente en un proceso administrativo de verificación de las condiciones del trabajo y se sitúan en sede administrativa, mientras que la omisión de haberle brindado los medios y la prevención al trabajador por el patrón es valorable solo en vía contenciosa jurisdiccional después de ocurrido el riesgo.

En esta propuesta consideramos válido establecer: **“Cuando ocurra un riesgo de trabajo por culpa del patrón se deberá indemnizar a la víctima o sus beneficiarios al pago de los danos y perjuicios incluso el pago del daño moral si lo hubiere.”**

Los riesgos del trabajo se integran entonces, entre otras normas, por la ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

Al analizar conjuntamente los artículos 48 y 49 de la Ley del Seguro Social, que versan sobre el concepto de “culpa inexcusable del patrón” o inclusive de la “intención de que se actualice un riesgo de trabajo”, parece que dicha norma deja solo y bajo el monopolio de la institución de seguridad social y sus órganos de verificación operativos, la advertencia de la mala conducta del empleador, cuando en realidad, los hechos para su determinación firme en sentencia necesitan la investigación del ministerio público correspondiente, órgano que si cuenta con las facultades de investigar dichos hechos en términos del artículo 21 constitucional, por ello, proponemos que este último tenga conocimiento e intervención una vez advertidas por la autoridad del seguro social las conductas ilícitas del patrón.

Debe establecerse que en esta iniciativa se planteará una supletoriedad expresa para evitar redundancia legislativa en leyes de carácter federal (civil y laboral).

La supletoriedad es forma de integración interna de las normas, ello recurrentemente lo ha realizado el legislador federal en varios casos, desde luego,

¹⁹ Ejemplo- incumplimiento de la NOM-35. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las empresas que incumplan con lo estipulado tendrán multas que van desde 250 a 5 mil unidades de salario mínimo, es decir, entre 26 mil 767 y 535 mil 350 pesos.

observando la existencia de la institución en ambas leyes (institución de reparación o indemnización de los danos por riesgo profesional). La armonía y complementación de normas federales debe ser clara, ejerció acorde con los principios tutelados en materia laboral y civil, ejemplo de lo anterior, el párrafo segundo del artículo 1915 del Código Civil Federal que reza:

“Artículo 1915.- La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible, o en el pago de daños y perjuicios.”

“Cuando el daño se cause a las personas y produzca la muerte, incapacidad total permanente, parcial permanente, total temporal o parcial temporal, **el grado de la reparación se determinará atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Para calcular la indemnización que corresponda se tomará como base la Unidad de Medida y Actualización y se extenderá al número de unidades que para cada una de las incapacidades mencionadas señala la Ley Federal del Trabajo. En caso de muerte la indemnización corresponderá a los herederos de la víctima.**”

*La negrilla es un énfasis añadido por la proponente.

La regla anterior civil armoniza con una institución laboral aplicada a los riesgos en el trabajo, buscando evitar la redundancia legislativa de normas que se advierte existen respecto de daños en la integridad causados a un reclamante y la forma de determinar el grado de incapacidad si es que quedo como huella permanente del sufrido menoscabo, es decir, el Código Civil Federal permite expresamente que para fijar la afectación, el uso en forma supletoria de las reglas de la ley Federal del Trabajo.

En la práctica y el foro, la norma civil federal en la que el legislador permitió observar la tabla de enfermedades laborales y su forma de indemnización como fundamento de la condena de daños del accidente, existe el siguiente criterio:

DAÑO MORAL. PARA FIJAR UNA INDEMNIZACIÓN JUSTA POR ESE CONCEPTO, ÉSTA DEBE GUARDAR SIMETRÍA CON LA CUANTIFICACIÓN EFECTUADA POR LA RESPONSABILIDAD CIVIL SUBJETIVA, CUANDO EL DAÑO CAUSADO PROVOQUE UNA

INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE QUE CORRESPONDA AL DERECHO LESIONADO (LEGISLACIÓN APLICABLE PARA LA CIUDAD DE MÉXICO).²⁰

Hechos: La actora demandó en la vía ordinaria civil el daño moral y la responsabilidad civil subjetiva, por la negligente atención médica que le fue proporcionada. En sentencia se determinó que el daño causado que provocó la mala técnica quirúrgica fue una incapacidad parcial permanente. La Sala responsable en el incidente de liquidación estableció que la cuantificación del pago de la indemnización por responsabilidad civil subjetiva correspondía a la incapacidad establecida en el numeral 401 de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes, a que se refiere el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, equivalente del 20% al 30%, pero en el caso no podía ser menor del 30% y fijó el monto de la condena por daño moral; contra esa determinación el quejoso promovió amparo indirecto el cual le fue negado, resolución que constituye el acto reclamado en el recurso de revisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el daño causado provoque una incapacidad parcial permanente que corresponda al derecho lesionado (parámetro previsto en el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal, aplicable para la Ciudad de México), para fijar una indemnización justa por concepto de daño moral, ésta debe guardar simetría con la cuantificación efectuada por la responsabilidad civil subjetiva, porque constituye un factor adicional a considerar para fijar aquélla.

Justificación: Lo anterior, porque si la finalidad de la reparación del daño moral ocasionado es resarcir, en la medida de lo posible, la afectación a los sentimientos, afectos e integridad psíquica de la actora, el monto de su cuantificación necesariamente debe perseguir reparar el daño causado, conforme a la posibilidad económica del demandado, sin que ello implique que aun cuando se demostró su viabilidad para pagar la condena impuesta, deba ser excesiva para compensar a la víctima; por lo que atendiendo al daño causado (incapacidad parcial permanente), determinado en un porcentaje,

²⁰ Registro digital: 2023165. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Civil. Tesis: I.3o.C.444 C (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2451. Tipo: Aislada

dicho parámetro debe considerarse para cuantificar una justa indemnización por daño moral.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Por otra parte, la tesis anterior con claridad expone que para que el trabajador sea resarcido del daño moral y de la indemnización del riesgo laboral, necesita iniciar dos reclamos, uno por vía civil y otro en materia laboral, con las implicaciones de gasto y fatiga que ello conlleva. Ese es el problema que pretende resolver esta iniciativa, planteando que se resuelva ante un solo juez, el laboral.

Entonces y sobre la hipótesis de que los hechos ilícitos ejecutados por el patrón para que suceda un accidente de trabajo con intención o culpa, pueden traer sobre la persona trabajadora, daños y perjuicios y hasta el llamado daño moral, debe atenderse como núcleo y de proponerse solución viable en este producto legislativo, además como justificación. Enseguida deben definirse para mejor entendimiento los conceptos siguientes:

CÓDIGO CIVIL FEDERAL:

CAPITULO V. De las Obligaciones que Nacen de los Actos Ilícitos.

Artículo 1910.- El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

DAÑO MORAL.

Artículo 1916.- Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.

Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. Igual obligación de reparar el daño moral tendrá quien incurra en responsabilidad objetiva conforme al artículo 1913, así como el Estado y sus servidores públicos, conforme a los artículos 1927 y 1928, todos ellos del presente Código.

La acción de reparación no es transmisible a terceros por acto entre vivos y sólo pasa a los herederos de la víctima cuando ésta haya intentado la acción en vida.

El monto de la indemnización lo determinará el juez tomando en cuenta los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable, y la de la víctima, así como las demás circunstancias del caso.

Cuando el daño moral haya afectado a la víctima en su decoro, honor, reputación o consideración, el juez ordenará, a petición de ésta y con cargo al responsable, la publicación de un extracto de la sentencia que refleje adecuadamente la naturaleza y alcance de la misma, a través de los medios informativos que considere convenientes. En los casos en que el daño derive de un acto que haya tenido difusión en los medios informativos, el juez ordenará que los mismos den publicidad al extracto de la sentencia, con la misma relevancia que hubiere tenido la difusión original.

Así, doctrinariamente **se define como perjuicio**, a cualquier beneficio que se debería de haber ganado si la obligación se hubiere cumplido en tiempo y forma.

Por último, la supletoriedad de integración expresa en la ley laboral de las normas respecto de los daños establecidos en el Código Civil, ambas de corte federal, es la que se propone en esta iniciativa²¹:

²¹ La palabra supletoriedad o supletorio proviene del latín *suppletorium* o *supplere*: “Dícese de lo que suple una falta, cumplir o integrar lo que falta en una cosa o remediar la carencia de ella, ponerse en lugar de uno para hacer sus veces, reemplazar, sustituir una cosa por otra”, luego entonces, suplir nos indica una falta por la carencia de algo.

“El que cause un daño de los previstos en este artículo, estará obligado a indemnizar en términos de lo dispuesto en el Libro Cuarto, Capítulo V, del Código Civil Federal.”

Así el análisis de la información, consideramos proponer la iniciativa con decreto por el que se adiciona un párrafo al artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, se adiciona un párrafo al artículo 48 y se reforma el texto del artículo 49 ambos pertenecientes a la Ley del Seguro Social en materia de prevención de riesgos laborales y de acceso a la justicia para que quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:</p> <p>I. Incapacidad temporal;</p> <p>II. Incapacidad permanente parcial;</p> <p>III. Incapacidad permanente total;</p> <p>VI. La muerte, y</p> <p>V. Desaparición derivada de un acto delincencial.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:</p> <p>I. Incapacidad temporal;</p> <p>II. Incapacidad permanente parcial;</p> <p>III. Incapacidad permanente total;</p> <p>VI. La muerte, y</p> <p>V. Desaparición derivada de un acto delincuencia</p> <p>Cuando ocurra un riesgo de trabajo y se compruebe que fue producido por falta inexcusable del patrón o incluso intencionalmente del mismo, por sí o por medio de terceras personas además de tomarse en cuenta lo previsto por los artículos 48 y 49 de la Ley del Seguro Social, se deberá indemnizar a la víctima o sus beneficiarios al pago de los daños y</p>

	<p>perjuicios incluido el pago del daño moral si los hubiere, observándose para tales casos lo dispuesto en el Libro Cuarto, Capítulo V, del Código Civil Federal.</p>
	<p style="text-align: center;">TRANSITORIO</p> <p>Único. - El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

LEY DEL SEGURO SOCIAL

TEXTOS VIGENTES	TEXTOS PROPUESTOS
<p>Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.</p> <p>En este caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social dará aviso de inmediato al agente del ministerio público correspondiente a fin de que</p>

	se avoque a la investigación de los hechos.
Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los Tribunales federales en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que los propios Tribunales determinen en sus resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente	Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los Tribunales federales o locales en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje del treinta por ciento que los propios tribunales deberán determinar en sus resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.
	TRANSITORIO Único.- El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 477 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 48 Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO Y EN MATERIA DE ACCESO A LA JUSTICIA

PRIMERO. - Se adiciona un párrafo al artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- VI. La muerte, y
- V. Desaparición derivada de un acto delincuencia

Cuando ocurra un riesgo de trabajo y se compruebe que fue producido por falta inexcusable del patrón o incluso intencionalmente del mismo, por sí o por medio de terceras personas además de tomarse en cuenta lo previsto por los artículos 48 y 49 de la Ley del Seguro Social, se deberá indemnizar a la víctima o sus beneficiarios al pago de los daños y perjuicios incluido el pago del daño moral si los hubiere, observándose para tales casos lo dispuesto en el Libro Cuarto, Capítulo V, del Código Civil Federal.

SEGUNDO. - Se adiciona un párrafo al artículo 48 y se reforma el artículo 49 de la Ley del Seguro Social para quedar como sigue:

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

En este caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social dará aviso de inmediato al agente del ministerio público correspondiente a fin de que se avoque a la investigación de los hechos.

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los

Tribunales federales **o locales** en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje **del treinta por ciento que los propios tribunales deberán determinar** en sus resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

TRANSITORIO

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

Palacio legislativo de San Lázaro 12 de septiembre de 2023.



SUSANA PRIETO TERRAZAS
DIPUTADA FEDERAL

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY GENERAL DE SALUD Y SE EXPIDE LA LEY PARA EL FOMENTO, PROTECCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

Quienes suscriben, Favio Castellanos Polanco y Emmanuel Reyes Carmona, Diputados de la LXV Legislatura, e integrantes del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados el siguiente proyecto de decreto, al tenor de la presente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La lactancia materna es el acto de alimentar a los bebés con leche materna la cual es extraída y consumida directamente del pecho de la madre, aunque en casos especiales, es depositada en recipientes, generalmente biberones para su consumo.

La producción de leche inicia desde el embarazo y aumenta su producción en cantidades suficientes para alimentar al bebe inmediatamente después del parto. La producción de leche materna se regula por la demanda del bebé, esto porque la succión estimula la producción, lo que significa que entre más succione el bebé, más leche se producirá. “La cantidad con frecuencia aumenta de alrededor de 100 a 200 ml al tercer día del nacimiento a 400-500 ml en el momento en que el bebé tiene diez días de edad”¹.

Diversos estudios han determinado que la leche materna contiene los elementos suficientes para satisfacer las necesidades nutricionales del niño si consume la suficiente cantidad. En el siguiente cuadro se muestra el contenido nutricional de la leche materna en comparación con la leche de vaca.

¹ <https://www.fao.org/3/w0073s/w0073s0b.htm>

Comparación del contenido de nutrientes de leche humana y leche de vaca en 100 g

Tipo de leche	Energía (kcal.)	Carbohidrato (g)	Proteína (g)	Grasa (g)	Calcio (mg)	Hierro (mg)	Vitamina A (µg)	Folato (µg)	Vitamina C (mg)
Leche humana	70	7,0	1,03	4,6	30	0,02	48	5	5
Leche de vaca (entera)	61	5,4	3,3	3,3	119	0,05	31	5	1

Fuente: Lactancia materna. Disponible en: <https://www.fao.org/3/w0073s/w0073s0b.htm>

Si bien en algunos casos la leche materna tiene menos nutrientes, como hierro, aun así, estos son suficientes y en general son mejor absorbidos por los bebés para garantizar un desarrollo adecuado. La leche materna no solo brinda beneficios nutricionales, ya que gracias a que contiene anticuerpos e inmunoglobulinas también ayuda a proteger el intestino de los infantes de posibles infecciones, estimulando a la vez la generación de bacterias amigas como los lactobacilos. De igual forma se sabe que ayuda a prevenir infecciones gastrointestinales y respiratorias, así como enfermedades crónicas no transmisibles como la obesidad, diabetes, leucemia, alergias, cáncer infantil, hipertensión y colesterol alto.

Asimismo, se ha observado que las niñas y los niños que son alimentados por el seno materno tienen menor riesgo de mortalidad en el primer año de vida que las y los que no lo son y también puede contribuir a prevenir la infección por COVID-19². Es importante mencionar que la lactancia materna también se asocia con el desarrollo cognitivo a largo plazo y el coeficiente intelectual³, lo que contribuye al desarrollo del capital humano del país, tanto en países de ingresos medios y bajos como en países de altos ingresos.

² <https://ayudemos.unicef.org.mx/lactanciaytrabajo-beneficios/>

³ <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

También se ha demostrado que las niñas, los niños y los adolescentes que recibieron leche materna durante la infancia tienen una probabilidad reducida de tener sobrepeso, obtienen mejores resultados académicos, y tienen un mayor índice de asistencia escolar⁴; mientras que los adultos que en su primera infancia recibieron lactancia materna tienen mejor salud física y mental y mejor calidad de vida que los que no la recibieron⁵.

Por estas razones la leche materna es esencial para niños y niñas durante sus primeros años de vida, ya que brinda los nutrientes necesarios para su adecuado desarrollo, además de que genera beneficios para la salud, emocionales y psicológicos tanto al bebé como a la madre. Por lo anterior la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan que la leche materna sea el alimento exclusivo de los bebés recién nacidos hasta los 6 meses de edad, y que a partir de los 6 meses y hasta los 2 años o más se sigan alimentando con pecho junto con otros alimentos complementarios que favorezcan el óptimo desarrollo y generen hábitos de alimentación saludables a lo largo de la vida ⁶.

Por otra parte, diversos estudios han señalado que la lactancia no sólo beneficia a los bebés sino también a las madres, ya que a corto plazo ayuda a su recuperación física, disminuye el riesgo de hemorragia después del parto y reduce el riesgo de depresión post- parto. A largo plazo contribuye a disminuir las probabilidades de desarrollar cáncer de ovario, cáncer de mama, diabetes tipo II, hipertensión, ataques cardíacos, anemia y osteoporosis⁷.

También se sabe que las mujeres que amamantan tienen un 32% menos de riesgo de padecer diabetes tipo 2, un 26% menos de riesgo de tener cáncer de mama y un 37% menos riesgo de tener cáncer de ovarios, esto en comparación con las mujeres que no amamantan o lo hacen en menor medida. De igual forma el apego entre madre e hijo se incrementa mientras se

⁴ César G. Victora, Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanny V. A. França, Susan Horton, Julia Krasevec et al. (2016). Lactancia natural en el siglo 21: epidemiología, mecanismos, y efectos a lo largo de la vida. 4 de agosto de 2022, de The Lancet. Sitio web: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(15\)01024-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)01024-7/fulltext)

⁵ César G. Vitoria, Bernardo Lessa Horta, Christian Loret de Mola, Luciana Quevedo, Ricardo Tavares Pinheiro, Denise P. Gigante, Helen Goncalves, Fernando C. Barros. (2015). Asociación entre lactancia natural e inteligencia, rendimiento académico e ingresos a los 30 años de edad: un estudio prospectivo de cohortes de nacimiento en Brasil. 4 de agosto de 2022, de The Lancet: Salud mundial. Sitio web: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25794674/>

⁶ UNICEF, 2015 <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

⁷ <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

amamanta. Períodos más prolongados de lactancia materna se asocian con respuestas más sensibles de las madres y la seguridad que se genera con el apego⁸.

Además de los beneficios para la salud que genera la lactancia, ésta también contribuye al desarrollo de los países, esto porque contribuye a disminuir costos para atender enfermedades como diabetes, cáncer, hipertensión, entre otras. Finalmente, es una vía para contribuir al cuidado del medio ambiente, ya que casi no produce desechos, genera menos emisiones de gases de efecto invernadero y uso de agua si se compara con la fórmula láctea, y evita el uso de materiales contaminantes para publicidad, envasado y transporte⁹.

Como se ha planteado la lactancia materna tiene muchas ventajas para los infantes y las madres, así como para el desarrollo de los países, es por eso que únicamente en casos muy especiales es que no se aconseja amamantar y se deben proporcionar fórmulas infantiles, por ejemplo, cuando las mujeres se encuentran consumiendo determinados medicamentos como psicoterapéuticos sedantes, antiepilépticos, opioides y sus combinaciones o bien, si las madres son diagnosticadas con alguna enfermedad específica que ponga en riesgo la salud del lactante como infección por Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), septicemia o herpes simple tipo 1 (HSV-1), entre otras. Fuera de casos específicos la lactancia materna siempre es recomendada por encima de cualquier tipo de fórmula comercial infantil u otro tipo de bebida o alimento.

A medida que crecía el entendimiento científico de las ventajas de la leche materna frente a la lactancia artificial y la evidencia sobre el mayor riesgo de morbilidad y mortalidad infantil relacionada con el uso de sucedáneos de la leche materna, a nivel mundial se buscaron implementar acciones para aumentar su uso. Por esta razón es que, en 1981, en el marco de la Asamblea Mundial de la Salud (WHA), se aprobó “El Código Internacional de Comercialización de Sucédáneos de la Leche Materna”. Este documento contiene un conjunto de recomendaciones para los estados que integran la Organización Mundial de la Salud (OMS) y que tienen como fin contribuir a la provisión de una nutrición segura para los lactantes, así como regular la comercialización de sucedáneos de la leche materna.

Resoluciones posteriores de la Asamblea Mundial de la Salud siguieron impulsando la lactancia materna por lo cual establecieron la prohibición de que las empresas de sucedáneos

⁸ <https://www.insp.mx/avisos/21-de-mayo-dia-mundial-de-la-proteccion-de-la-lactancia-materna#sup2>

⁹ <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

de la leche materna donen, difundan o proporcionen información y materiales educativos sobre lactancia y alimentación infantil a mujeres embarazadas, madres, padres y cuidadores e incentivos para profesionales de la salud, además se restringió el uso de declaraciones de propiedades de salud y nutrición en fórmulas y alimentos para bebés¹⁰.

En México también se ha reconocido la importancia de la lactancia materna y se han emprendido acciones para su impulso. El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y al derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, teniendo el Estado la obligación de garantizar y realizar todas las acciones necesarias para ello.

Por su parte en el artículo 64, fracción II, de la Ley General de Salud se establece que las autoridades competentes establecerán acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la práctica de la lactancia materna y amamantamiento, y el artículo 98 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, establece que el personal responsable de los servicios de cuna y similares de un hospital con atención ginecobstétrica, estará obligado a fomentar la lactancia materna. Asimismo, el artículo 146 del Reglamento de Control Sanitario de Productos y Servicios establece que en las unidades de atención médica no se podrá promover el empleo de productos alimenticios que sustituyan a la leche materna, a menos que el estado de salud del niño o la madre lo requiera.

En el artículo 50 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes se ha determinado que las autoridades de los diferentes niveles de gobierno se coordinarán para la promoción de la lactancia materna y garantizar el conocimiento de sus ventajas. De igual forma se cuenta con normas oficiales que promueven la lactancia materna, como la NOM-007-SSA2-1993.

También se tienen acciones institucionales como el “Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024”, que establece las acciones conducentes en salud materna y salud perinatal para el fomento y protección a la lactancia materna y para favorecer la alimentación con leche humana de todas las personas recién nacidas, y “El Programa de Acción Específico de Salud de la Infancia y la Adolescencia 2020-2024”, que define diversas

¹⁰ World Health Organization. Marketing of breast-milk substitutes: national implementation of the international code, status report. Geneva; 2022.

acciones para el fomento y protección a la lactancia materna exclusiva y continuada, con la finalidad de fomentar la salud, nutrición, crecimiento, desarrollo y el vínculo madre-hijo(a). Por su parte, la Estrategia Nacional de Atención a la Primera Infancia (ENAPI), determina en la línea de acción de programas y servicios de nutrición para niños, niñas y sus madres, la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y complementaria hasta los dos años de edad.

De igual forma en las “Guías alimentarias para la población mexicana 2023”, documento de reciente publicación, indican con respecto a la lactancia materna: “Durante los primeros 6 meses de vida, los bebés necesitan solo pecho y después pecho junto con otros alimentos nutritivos y variados hasta por lo menos los 2 años de edad”¹¹.

Asimismo la “Iniciativa a favor de la lactancia”, realizada por el Instituto Nacional de Salud Pública, tiene como objetivo: “Contribuir al incremento de las prácticas óptimas de lactancia materna (LM) exclusiva hasta los 6 meses y continua al menos hasta los 24 meses de edad en niñas y niños a través de fortalecer e impulsar acciones y crear sinergias con distintas entidades (instituciones, organismos, escuelas, etc.) que coadyuven a la promoción, protección y apoyo de la LM en la población mexicana”¹².

Lamentablemente, pese a todos estos esfuerzos en nuestro país prevalecen tasas muy bajas de lactancia materna, esto por las diferentes barreras existentes que dificultan el llevar a cabo esta práctica de manera exclusiva hasta los 6 meses y continuada al menos hasta los 24 meses de edad¹³, lo cual no solo afecta la salud y desarrollo de los infantes sino también la posibilidad de que nuestro país cumpla con las metas establecidas para 2025 en la Asamblea Mundial de la Salud en materia de lactancia.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Nutrición y Salud (ENSANUT) 2021 y 2022 solo 33.6% de los niños y niñas menores de 0 a 5 meses reciben lactancia materna exclusiva y únicamente el 45.1% continúa lactando al año de edad¹⁴. Se ha estimado que en México las bajas prácticas de lactancia materna provocan cada año más de 3.8 millones de casos de enfermedad entre infantes, más de 5,700 muertes infantiles y cerca de 1,700 muertes

¹¹ <https://www.gob.mx/promosalud/articulos/que-son-las-guias-alimentarias?idiom=es>

¹² <https://www.insp.mx/lactancia>

¹³ <https://www.insp.mx/lactancia>

¹⁴ González-Castell, L. D., Unar-Munguía, M., Bonvecchio-Arenas, A., Ramírez-Silva, I., & Lozada-Tequeanes, A. L. (2023). Prácticas de lactancia materna y alimentación complementaria en menores de dos años de edad en México. *Salud Pública de México*, ;65(supl 1):S204-S210. <https://doi.org/10.21149/14805>

prematuras en mujeres que podrían evitarse, lo que representa un costo de más de 200 mil millones de pesos anuales por gastos de atención en salud y pérdida de productividad (29% del gasto público en salud en 2020).^{15,16} Además, las familias gastan cerca de 5,082 millones de pesos por la compra de fórmula infantil cada año. Aunque las tasas de lactancia materna se han incrementado en los últimos 10 años en el país, aún están lejos de las metas mundiales de alcanzar 70% de lactancia materna exclusiva para 2030.

Son múltiples los factores a nivel individual, del entorno y estructurales que determinan las bajas prácticas de lactancia materna en nuestro país. Algunas barreras identificadas a nivel individual son la poca o nula confianza para producir suficiente leche y la baja autoeficacia de las madres para instalar y/o establecer la lactancia materna, así como la necesidad de regresar a trabajar.

Es el aspecto cultural podemos señalar las creencias existentes, como que la leche materna no lo llena, o que si se va a amamantar no se puede hacer ejercicio y únicamente se deben consumir alimentos sencillos. En estos casos la información juega un papel fundamental para acabar con todas las suposiciones, la mayoría errónea, que existen sobre la lactancia.

Con respecto al entorno social podemos señalar la presencia de familiares o amigos que desincentivan la lactancia y brindan poco apoyo social, emocional y material¹⁷. También tenemos la publicidad de Sucedáneos de la Leche Materna una de las principales barreras para lograr una lactancia exitosa. La industria de fórmulas infantiles comerciales usa la publicidad para convencer a madres, padres, cuidadores y profesionales de la salud que sus productos son igual o mejores que leche humana, y usa declaraciones en sus productos y mensajes publicitarios infundados que se aprovecha de la preocupación de madres y padres respecto a comportamientos típicos en los bebés como el llanto o los cólicos¹⁸.

A pesar de que México se adhirió al Código en 1981, se han documentado diversas violaciones al mismo; entre las que se encuentran la distribución de muestras en centros de

¹⁵ Colchero, M A, Contreras-Loya, D, Lopez-Gatell, H G de C. The costs of inadequate breastfeeding of infants in Mexico. *Am J Clin Nutr* [Internet]. 2015;101(3):579–86. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25733643>

¹⁶ Unar-Munguía M, Stern D, Colchero MA, González de Cosío T. The burden of suboptimal breastfeeding in Mexico: Maternal health outcomes and costs. *Matern Child Nutr*. 2019;15(1):1–10.

¹⁷ https://insp.mx/assets/documents/webinars/2021/CINYS_Lactancia.pdf

¹⁸ Pérez-Escamilla, R., Tomori, C., Hernández-Cordero, S., Baker, P., Barros, A. J., Bégin, F., ... & Richter, L. (2023). Breastfeeding: crucially important, but increasingly challenged in a market-driven world. *The Lancet*, 401(10375), 472-485.

salud públicos y privados, publicidad en hospitales, vía pública o trabajo, televisión o radio y comerciales de promoción en medios de comunicación masiva¹⁹ y en internet y redes sociales,²⁰ además de donaciones en especie, por parte de algunas empresas productoras, incluso durante la contingencia por COVID-19²¹. Las mamás y papás con niños menores de dos años que reportan ver más anuncios de fórmulas infantiles en medios digitales tienen 61% menor posibilidad de dar lactancia materna exclusiva y mayor posibilidad de darles fórmula a sus hijos e hijas²².

Por supuesto en esta revisión de factores no podemos dejar de lado las limitantes que existen en materia de atención a la salud, como la falta de personal capacitado en los diversos niveles de atención y la falta de certificación y monitoreo para promover los 10 pasos de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Niña.

Con el fin de contribuir a fomentar la lactancia materna e integrar en un marco normativo las diferentes acciones existentes para promoverla y protegerla, es que se presenta la siguiente iniciativa que crea la Ley para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna. Es importante mencionar que, en diversas entidades de la república, como Nuevo León, Oaxaca, Veracruz o Estado de México, ya se cuenta con una ley de este tipo, por lo que la creación de esta ley contribuirá a consolidar las acciones que se implementen en beneficio de la lactancia materna en nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto se somete a consideración de esta Asamblea la presente iniciativa con proyecto de:

¹⁹ Hernández-Cordero S, Lozada-Tequeanes AL, Shamah-Levy T, Lutter C, González de Cosío T, Saturno-Hernández P, et al. Violations of the International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes in Mexico. *Matern Child Nutr.* 2019 Jan 1;15(1).

²⁰ Lozada-Tequeanes AL, Hernández-Cordero S, Shamah-Levy T. Marketing of breast milk substitutes on the internet and television in Mexico. *J Paediatr Child Health* [Internet]. 2020 Sep 13;56(9):1438–47. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jpc.14968>

²¹ Ojo Público. La industria de fórmulas confronta la lactancia materna durante la pandemia [Internet]. 2020 [cited 2020 Jul 25]. Available from: <https://ojo-publico.com/1898/industria-de-formulas-para-bebes-confronta-la-lactancia>

²² Unar-Munguía, M., Santos-Guzmán, A., Mota-Castillo, P. J., Ceballos-Rasgado, M., Tolentino-Mayo, L., Aguilera, M. S., ... & Bonvecchio, A. (2022). Digital marketing of formula and baby food negatively influences breast feeding and complementary feeding: a cross-sectional study and video recording of parental exposure in Mexico. *BMJ global health*, 7(11), e009904.

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 64 DE LA LEY GENERAL DE SALUD Y SE EXPIDE LA LEY PARA EL FOMENTO, PROTECCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

Primero. Se adiciona un párrafo segundo a la fracción II del artículo 64 de la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

Artículo 64.- ...

I. ...;

II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, además de impulsar, la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado.

Las acciones mencionadas en el párrafo anterior se sujetarán a lo establecido en la Ley para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

Segundo. Se expide la Ley para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, para quedar como sigue:

**LEY PARA EL FOMENTO, PROTECCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA
MATERNA**

**TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Esta Ley es de orden público, interés social, de aplicación obligatoria y observancia general. La Ley tiene por objeto garantizar el derecho de todas las niñas y niños

a la lactancia materna a través de la adopción de medidas que aseguren entornos y condiciones adecuadas para su protección, apoyo y promoción, fomentando las prácticas adecuadas de alimentación infantil para la nutrición segura y suficiente de los lactantes y niños pequeños.

Artículo 2.- Todas las niñas y niños tienen derecho a la lactancia materna en condiciones que garanticen su vida, nutrición segura y suficiente, salud, crecimiento y desarrollo integral. Todas las madres tienen derecho a conocer y recibir información, asesoría y educación oportuna sobre lactancia materna desde la etapa prenatal, incluyendo los derechos que tienen las mujeres trabajadoras lactantes. Asimismo, a amamantar a sus hijas e hijos sin ningún tipo de restricción, incluso en espacios públicos si así lo desean o sus hijas e hijos lo requieran. El padre del lactante, la pareja o el acompañante que la mujer decida tiene el derecho a estar presente durante las asesorías y educación prenatal, recibiendo información y educación relacionada con la lactancia materna. Es obligación del Estado garantizar y generar las condiciones para el ejercicio de este derecho incluyendo la licencia de maternidad y paternidad. La familia, la comunidad, los patronos y las organizaciones privadas también tienen la obligación de garantizar el derecho de las mujeres y de las niñas y niños a la lactancia materna.

Artículo 3.- La presente Ley se aplicará a las personas, instituciones públicas, instituciones privadas y cualquier otra instancia en los ámbitos relacionados con la lactancia materna y alimentación óptima de los lactantes y niños pequeños. El Estado garantizará el cumplimiento del objeto de la presente Ley en coadyuvancia con los sectores.

Artículo 4. Para efectos de la presente Ley, se entenderá por:

I. Alimentación complementaria: todo aquel alimento líquido o sólido diferente de la leche materna que se introduce en la dieta a partir de los 6 meses de edad para complementar la lactancia.

II. Almacenamiento de la leche materna: Se refiere a la acción de almacenar, resguardar, conservar y proteger la leche materna, inmediatamente después de haber sido extraída del pecho materno.

III. Alojamiento conjunto: Práctica en la que la persona recién nacida y la madre permanecen juntos en la misma habitación en el hospital o centro de atención médica después del parto. Es una estrategia que promueve y facilita el vínculo entre la madre y el bebé y fomenta la lactancia materna.

IV. Apoyo a la lactancia materna: Conjunto de acciones orientadas a la madre y a la familia para que reciban información completa, correcta y óptima, así como las condiciones y prestaciones necesarias para asegurar una lactancia materna exitosa.

V. Asesoría de lactancia materna: Actividad de consultoría educativa y/o clínica para acompañar, educar, informar y abordar los temas relacionados a la lactancia materna, tanto las dudas que puedan tener las mujeres y sus familias durante el embarazo, el nacimiento, proceso de lactancia, prevención, diagnóstico y tratamiento de problemas asociados a la lactancia materna, así como a ofrecer apoyo en el proceso de destete e inicio de la alimentación complementaria. Las asesorías están disponibles dentro de los establecimientos de salud, a nivel domiciliario u otros mecanismos para acercar este tipo de atenciones.

VI. Asesores en lactancia materna: Personal de salud capacitado para brindar asesorías de lactancia materna.

VII. Bancos de leche materna: Centro especializado obligatoriamente vinculado a un hospital materno o infantil que es responsable de: el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna; realizar actividades de recolección, procesamiento y control de calidad de la leche humana donada, la cual una vez pasteurizada, será distribuida a los recién nacidos beneficiarios; asegurar los medios y el apoyo para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna necesario para la extracción de leche a las madres de niñas y niños internados que no puedan alimentarse directamente del pecho materno; orientar y capacitar nuevos recursos humanos; desarrollar investigación científica en temas relacionados a la lactancia materna; brindar consultoría técnica y garantizar el funcionamiento de un laboratorio acreditado por la Secretaría de Salud.

VIII. Contacto piel a piel inmediato: Consiste en colocar al recién nacido desnudo en posición decúbito ventral sobre el torso desnudo de la madre luego del nacimiento o dentro de los primeros diez minutos posteriores al nacimiento en forma ininterrumpida por al menos una hora completa.

IX. Contacto piel a piel temprano: Consiste en colocar al recién nacido desnudo en posición decúbito ventral sobre el torso desnudo de la madre dentro de los primeros diez minutos y las primeras 24 horas de vida. Se recomienda en los casos en que la mujer no pueda recibir a su bebé inmediatamente luego del nacimiento.

X. Educación prenatal: Sesiones educativas que favorecen una mejor preparación física, psíquica y social durante el embarazo, parto y puerperio, con participación de la pareja y la familia, con enfoque intercultural en el marco de los derechos a fin de contribuir al logro de una maternidad segura, saludable, inclusiva y al desarrollo del máximo potencial físico, emocional, sensorial y social de la niña y el niño.

XI. Estancia materna: Espacio intrahospitalario que cuenta con las comodidades esenciales para la permanencia ininterrumpida de las madres puérperas que ya han sido dadas de alta y cuyos hijos e hijas requieran continuar ingresados.

XII. Extracción de la leche materna: se refiere a la técnica utilizada para extraer la leche materna de los pechos de la madre de forma manual o mecánica, esta técnica debe de ser utilizada en aquellos casos en los que la madre se encuentre separada de su bebé, condiciones de salud de la mamá o su bebé y por finalización de la licencia de maternidad.

XIII. Fabricante o distribuidor: Cualquier persona natural o jurídica que directa o indirectamente se dedique a la producción o comercialización de un sucedáneo de la leche materna, incluyendo toda persona que se dedique a proporcionar servicios de información o de relaciones públicas para un producto de los anteriormente mencionados.

XIV. Fomento de la lactancia materna: Acciones relacionadas a la información, educación y comunicación que se establecen con el público general acerca de las prácticas de alimentación de las niñas y los niños menores de dos años, garantizando que la información proporcionada sea precisa y completa.

XV. Información autorizada: Información proveniente de fuentes libres de conflictos de interés, actualizada, verídica y objetiva, basada en datos posibles de ser aplicados a nivel poblacional y con fundamento en evidencia científica.

XVI. Fórmula para lactantes con necesidades especiales de nutrición: al sucedáneo de la leche materna o de la fórmula para lactantes, especialmente fabricado para satisfacer, por sí solo, las necesidades nutrimentales de los lactantes con trastornos, enfermedades o condiciones médicas específicas durante sus primeros meses de vida hasta la introducción de

la ablactación o alimentación complementaria correspondiente. Incluye a los fortificadores de leche materna o humana.

XVII. Fortificador de leche materna o humana: al producto que puede añadirse a la leche de la especie humana para proporcionar nutrimentos adicionales en la alimentación de los lactantes con bajo peso al nacer

XVIII. Inicio temprano de la lactancia materna: Se refiere al inicio de la alimentación con leche materna del recién nacido durante la primera hora de vida.

XIX. Inicio de la lactancia materna: Se refiere al inicio de la alimentación con leche materna del recién nacido después de la primera hora de vida o tan pronto la madre sea capaz de brindarla o su bebé de recibirla.

XX. Lactante: Toda persona hasta los doce meses cumplidos.

XXI. Lactancia materna exclusiva: Alimentación del lactante a base de leche materna, sin incluir ningún otro alimento o líquido. La lactancia materna exclusiva de preferencia debe iniciarse dentro de la primera hora luego del nacimiento y extenderse hasta que el niño cumpla los seis meses de edad.

XXII. Lactancia materna complementaria: Es la prolongación de la lactancia materna después de los seis meses hasta los dos años de edad o más.

XXIII. Leche materna: Tejido vivo y cambiante de consistencia líquida secretado por la glándula mamaria de la mujer que cubre todos los requerimientos nutricionales, metabólicos, inmunológicos y emocionales que aseguran un óptimo crecimiento y desarrollo a todas las niñas y niños desde el momento de su nacimiento hasta los seis meses de vida de forma exclusiva, y complementada hasta los dos años de vida o más.

XXIV. Madre en periodo de lactancia: Es la mujer que alimenta a su bebé con la leche de sus pechos. Mujer que se encuentra en período de amamantamiento.

XXV. Muestra: Las unidades o pequeñas cantidades de un producto que se faciliten gratuitamente.

XXVI. Primeros mil días: Es el periodo comprendido desde la gestación hasta finalizado el segundo año de una persona.

XXVII. Protección de la lactancia materna: Acciones para la eliminación de obstáculos para la lactancia materna, incluyendo la implementación del Código Internacional de

Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y la formulación de Leyes sobre la protección de la maternidad.

XXVIII. Proveedores de salud: Todo profesional de salud y recursos humanos en salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud y refuerza el tema, así como la responsabilidad compartida.

XXIX. Sala de lactancia: Es un área exclusiva, cómoda, privada, higiénica y accesible para facilitar que las mujeres amamanten a sus hijas e hijos, extraigan y conserven adecuadamente su leche. Estas pueden ser utilizadas por mujeres que laboren o visiten estos establecimientos con el objetivo de dar continuidad a la lactancia materna.

XXX. Situaciones especiales: Aquellas condiciones de salud definidas en la normativa vigente, establecida por la autoridad competente y en los casos de catástrofe o emergencia.

XXXI. Sucedáneos de la leche materna: Todo alimento comercializado o de otro modo presentado como sustitutivo parcial o total de la leche materna, sea o no adecuado para ese fin, incluyendo las fórmulas infantiles, fórmulas especiales, fórmulas de crecimiento y seguimiento u otros productos de origen lácteo, alimentos y bebidas, incluida el agua. Las regulaciones y prohibiciones previstas en la presente Ley para los sucedáneos de la leche materna se entenderán aplicables a las fórmulas comercializadas presentadas como sustituto parciales o totales de la leche materna a las que se refiere la presente fracción.

Artículo 5.- La aplicación e interpretación de la presente Ley se regirá por los siguientes principios:

- I. Igualdad y no discriminación: Todas las personas, desde el instante de la concepción, son iguales ante la Ley. Por tal motivo, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, discapacidad, nacimiento o cualquier otra condición, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.
- II. Interés superior del lactante, la niña y el niño: En la interpretación, aplicación e integración de la presente Ley, así como en la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas y otros instrumentos de gestión pública

relacionados con la materia que regula, es de obligatorio cumplimiento el principio del interés superior de las niñas y niños, en lo relativo a asegurar su desarrollo integral y el disfrute de sus derechos y garantías.

- III. Corresponsabilidad entre Estado, sociedad y familia: La garantía de los derechos reconocidos en esta Ley corresponde a la familia, la sociedad y el Estado.
- IV. Prioridad absoluta de los derechos de la niñez: El Estado debe garantizar de forma prioritaria todos los derechos de la niñez mediante su preferente consideración en las políticas públicas, la asignación de recursos, la accesibilidad y prestación de servicios públicos, la prestación de auxilio y atención en situaciones de vulnerabilidad y en cualquier otro tipo de atención que requieran.

Artículo 6.- Corresponde a la Secretaría de Salud vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley; para lo cual orientará y coordinará las medidas y acciones de protección, fomento, apoyo y priorización del derecho a la lactancia materna. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social supervisará y verificará el cumplimiento de las obligaciones patronales que emanen de la presente Ley.

Artículo 7.- Para la aplicación de la presente Ley, La Secretaría de Salud tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Conducir el proceso de formulación y actualización de los planes, estrategias, programas, reglamentos, lineamientos, norma y proyectos en materia de lactancia materna, que favorezcan la implementación de esta Ley.
- II. Coordinar con las instituciones relacionadas acciones de protección, fomento, apoyo y priorización a la lactancia materna.
- III. Elaborar lineamientos, protocolos, guías y otros documentos regulatorios referentes a lactancia materna basados en la última evidencia científica disponible.
- IV. Vigilar y monitorear la calidad e inocuidad de los sucedáneos de la leche materna.
- V. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Código Internacional de Sucedáneos de Leche Materna y resoluciones posteriores de la Asamblea Mundial de la Salud, y seguimiento a las recomendaciones que sean emitidas de procesos de evaluación

relacionados con la comercialización de sucedáneos de leche materna, la lactancia materna, así como la alimentación complementaria.

- VI. Verificar la apertura de Salas de Lactancia en centros de trabajo públicos y privados.
- VII. Realizar y fomentar investigaciones científicas para la promoción y protección de la lactancia materna libres de conflicto de interés.
- VIII. Vigilar en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la instalación, funcionamiento y mantenimiento de Salas de Lactancia.
- IX. Conocer y resolver de las infracciones y sanciones, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Ley.
- X. Capacitar al personal de salud en materia de lactancia.
- XI. Las demás que sean establecidas por la ley.

Para el cumplimiento de estas atribuciones, todas las instituciones públicas, privadas, inclusive las autónomas, aun cuando no se mencionen en la presente Ley, están en la obligación de proporcionar la información que la Secretaría de Salud solicite.

Artículo 8.- La Secretaría de Salud podrá establecer un mecanismo de articulación intersectorial que facilite la implementación de la presente Ley, su reglamento y otros instrumentos regulatorios vinculados.

TITULO SEGUNDO

DERECHOS RELACIONADOS CON LA LACTANCIA MATERNA DURANTE LA ETAPA PRENATAL E INICIO DE LA LACTANCIA MATERNA

CAPÍTULO I.

DERECHOS

Artículo 9.- Las mujeres tienen el derecho, durante la etapa prenatal, a recibir información, educación y asesoría oportuna sobre los beneficios y la importancia de la lactancia materna como alimento clave para el desarrollo pleno de niñas y niños durante sus primeros años de vida. El Estado garantizará este derecho a la mujer embarazada, su acompañante y familia a

través de las asesorías, sesiones educativas como la educación prenatal, controles prenatales y otras actividades que aseguren el apoyo de la lactancia materna, el fortalecimiento de las habilidades parentales y el apego seguro.

Artículo 10.- Durante el inicio de la lactancia materna las madres y lactantes tienen derecho a:

- I. El contacto piel a piel inmediato el cual ayuda a establecer el inicio temprano de la lactancia materna. El bebé deberá ser recibido por su madre y colocado sobre su pecho para el contacto piel a piel, permaneciendo allí durante la primera hora de vida; incluidos los bebés nacidos por cesárea, siempre que las condiciones de salud de ambos lo permitan.
- II. Iniciar la lactancia materna de preferencia durante la primera hora de vida como medida de importancia crítica para la supervivencia, así como el inicio de la lactancia materna cuando las condiciones de salud de la madre y su bebé lo permitan
- III. Una atención apropiada en el momento correcto para que la lactancia se inicie de manera adecuada evitando, reemplazando o difiriendo cualquier tipo de práctica invasiva, rutinaria o farmacológica que altere, perturbe o interfiera en el establecimiento de la misma.
- IV. Priorizar el inicio temprano de la lactancia materna como parte de la atención neonatal esencial, priorizándola sobre el resto de las atenciones o acciones, siempre que la salud de ambos lo permitan.
- V. El alojamiento conjunto para favorecer la práctica de la lactancia materna sin interrupciones educación, orientación, asesoría, asistencia y seguimiento que faciliten oportunamente la continuidad de la lactancia materna.
- VI. Que, en los casos especiales, cuando las madres deseen reactivar la lactancia materna posterior a un padecimiento de salud, podrán contar con asesorías, apoyo y acompañamiento de profesionales de salud para poder lograrlo.

Artículo 11.- Las madres, lactantes y niños pequeños, tienen, en relación con los prestadores de servicios de salud, los siguientes derechos:

- I. A recibir la inscripción del recién nacido y el seguimiento adecuado de la lactancia materna, aclarando dudas, asegurando la continuidad de la lactancia para el recién nacido.
- II. A recibir el seguimiento y acompañamiento por parte de los proveedores de servicios de salud, debidamente capacitados, al menos durante los primeros seis meses de vida en lo relacionado a lactancia materna. Este seguimiento deberá realizarse de forma mensual durante los primeros 6 meses o cuando se identifiquen signos o síntomas de riesgo en la salud de la madre o su bebé.
- III. En casos en los cuales previo al alta se haya identificado una condición de alerta o atención especializada, se deberá establecer un plan de seguimiento comunitario por el establecimiento de salud más cercano.

TÍTULO III

DEL FOMENTO Y APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA

CAPÍTULO I

DEL FOMENTO DE LA LACTANCIA MATERNA

Artículo 12.- Están obligados a generar programas, acciones y espacios para la información, educación y asesoría de la lactancia materna, los profesionales de la salud públicos y privados, los patrones del sector público y privado, y toda persona jurídica, relacionada con la atención en salud.

La Secretaría de Salud emitirá los lineamientos para favorecer las condiciones para que las mujeres puedan amamantar y orientar las acciones y medidas de fomento de la lactancia materna enfocadas en:

- I. Importancia de la nutrición materna.
- II. Beneficios de la lactancia materna exclusiva y prolongada para niñas y niños, para la mujer, para la familia y para la sociedad.
- III. Preparación para la lactancia materna desde la educación prenatal y la asesoría de lactancia.
- IV. Lactancia materna como factor protector en los primeros mil días de vida.

- V. Riesgos de la alimentación con sucedáneos de la leche materna y el uso correcto de los mismos, cuando éstos sean necesarios, sobre la base de una información adecuada y mediante métodos apropiados de comercialización y distribución.
- VI. Prevención de la difusión de mensajes engañosos que desalienten la práctica de la lactancia materna y/o estimulen la alimentación con sucedáneos de la leche materna.
- VII. Difusión de mensajes para promover las prácticas adecuadas de lactancia materna.
- VIII. La asistencia del parto respetado.
- IX. La asistencia de la cesárea que prime la lactancia evitando dificultades relacionadas con los efectos de la anestesia, la recuperación tras la cirugía y la búsqueda de ayuda para sostener a los hijos recién nacidos de manera segura.

Artículo 13.- Todas las personas tienen derecho a recibir información, educación y asesoría oportuna, veraz, comprensible sobre los beneficios de la lactancia materna, la importancia de su priorización, las técnicas adecuadas para el amamantamiento, posibles dificultades y soluciones en su implementación y mantenimiento. Se debe proveer material claro, conciso y en formato accesible a todas aquellas personas que presenten algún tipo de discapacidad. El Estado garantizará de manera prioritaria los derechos relacionados en el inciso anterior a la madre, padre o acompañante que la mujer designe y la familia para asegurar el apoyo a la lactancia materna.

Artículo 14.- La Secretaría de Salud asegurará que todo el personal de los establecimientos de salud, públicos y privados, responsable de la atención de las madres, padres, acompañante que la mujer elija y lactantes, se encuentre capacitado para brindar la información sobre la lactancia materna en virtud del interés superior de la niña y el niño en etapa de lactancia.

La Secretaría de Salud como ente rector habilitará a los prestadores de servicios de salud públicos y privado para que brinden información, educación y asesoría. Además de aprobar contenidos e información a brindar en las atenciones a madres, padres, acompañante que la mujer elija y familia.

La Secretaría de Educación, así como las demás instituciones gubernamentales y no gubernamentales que realizan procesos de formación relacionados a lactancia materna actualizarán sus programas curriculares según los lineamientos que establezca la Secretaría

de Salud, esto incluye el incorporar contenidos relativos a la lactancia materna desde la educación inicial hasta la educación superior.

CAPITULO II

DEL APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

Artículo 15.- Los prestadores de servicios de salud públicos y privados deberán diseñar estrategias específicas de apoyo a la lactancia materna en casos en los cuales, por condiciones o circunstancias de la madre o del recién nacido requieran un abordaje individualizado, especial y específico tales como:

- a) Niñas y adolescentes embarazadas.
- b) Mujeres, embarazadas o recién nacidos con algún tipo de discapacidad.
- c) Mujeres y neonatos con patologías críticas.
- d) Mujeres con problemas nutricionales severos.
- e) Mujeres víctimas de violencia.
- f) Mujeres, niñas y niños en proceso de adopción.
- g) Mujeres privadas de libertad.
- h) Madres y recién nacidos viviendo con VIH.
- i) Mujeres y recién nacidos con enfermedades crónicas y/o adicciones.
- j) Mujeres y recién nacidos con patologías que contraindiquen en forma absoluta y no transitoria la lactancia materna.
- k) Fallecimiento de la madre.
- l) Embarazos múltiples.

Artículo 16.- Los proveedores de servicios de salud públicos y privados deberá indicar la leche materna para la alimentación y nutrición del lactante. Solo en las ocasiones y/o condiciones estrictamente necesarias, este personal podrá indicar los sucedáneos de la leche materna.

Artículo 17.- La Secretaría de Salud emitirá los lineamientos para la determinación de los casos especiales en los cuales está contraindicada la lactancia materna, aquellos en los que el recién nacido deba de ser alimentado a través de bancos de leche materna o aquellos en los

que se deban utilizar sucedáneos. A solicitud expresa de la madre, se podrá considerar la alimentación a través de bancos de leche humana o con sucedáneos.

Artículo 18.- Los bancos de leche materna son los encargados de recolectar, analizar, pasteurizar y ejecutar los procesos de conservación, clasificación, control de calidad y distribución de leche materna para el lactante imposibilitado de recibir lactancia directa del pecho de su madre. La donación de leche materna deberá ser gratuita, ninguna institución pública, privada o persona natural podrá establecer costo pecuniario para la obtención o distribución de la misma. El Estado y todas las instituciones públicas, autónomas y privadas deberán fomentar la donación de la leche materna, para los lactantes que no puedan tener acceso a ella.

La Secretaría de Salud será la única instancia responsable de asegurar la aplicación y cumplimiento de las normas de los bancos de leche materna.

Artículo 19.- La sala de lactancia es un área exclusiva, confortable, privada, higiénica y accesible para facilitar que las mujeres amamenten a sus hijas e hijos, extraigan y conserven adecuadamente su leche. Estas pueden ser utilizadas por mujeres que laboren o visiten estos establecimientos con el objetivo de dar continuidad a la lactancia materna.

Artículo 20.- Todas las instituciones públicas y privadas y en general, cualquier instancia donde laboran o se brinde atención especializada a mujeres en edad fértil, embarazadas y en periodos de lactancia deberán instalar salas de lactancia y asegurar su funcionamiento, con el objeto de que las madres en período de lactancia que laboran en estas instituciones como las que las visitan puedan amamantar o extraerse y conservar la leche materna. La Secretaría de Salud deberá contar con un registro de salas de lactancia autorizadas.

Todos los demás aspectos relativos a la instalación y funcionamiento de las salas de lactancia materna se regularán en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 21.- Las instituciones de educación superior deben instalar y garantizar el funcionamiento de las Salas de Lactancia con el objeto de que las madres estudiantes,

docentes y no docentes, como las que visitan, puedan amamantar o extraerse y conservar la leche materna.

Las instituciones educativas, de todos los niveles, tanto públicas como privadas, deberán contar con salas de lactancia con el objeto de que las madres en período de lactancia que laboran en estas instituciones como las que las visitan puedan amamantar o extraerse y conservar la leche materna.

Artículo 22.- El Sistema Nacional de Salud incluirá en su plan de emergencias la atención especializada y orientaciones sobre lactancia materna durante el desarrollo y evolución de una emergencia o desastre, ya sea local o nacional. Para ello se evitará separar a los lactantes de sus madres, así como la donación de sucedáneos directamente a servicios de salud o centros de atención o albergues, sin haber sido autorizados por la Secretaría de Salud. A la vez, pondrá especial énfasis en el acompañamiento de las madres durante el periodo de lactancia que se encuentren en situaciones de emergencia nacional o local, en coordinación con el servicio de salud más cercano y la Secretaría de Salud.

TITULO IV DE LA PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA

CAPÍTULO I DE LA COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS SUCEDÁNEOS DE LA LECHE MATERNA

Artículo 23.- La información relacionada con los sucedáneos de la leche materna cuyo propósito sea la difusión al público será autorizada por la Secretaría de Salud y deberá ser redactada de manera clara, objetiva y coherente basada en estudios científicos, disponible en formatos accesibles, resaltando que la leche materna es el mejor alimento para las niñas y niños en la etapa de lactancia.

Artículo 24.- Se prohíbe la publicidad de sucedáneos de la leche materna, así como de utensilios tales como chupones, biberones, entre otros; que desalienten la práctica de la lactancia materna.

Artículo 25.- Se prohíben las siguientes actividades de promoción:

- a) La distribución gratuita de los sucedáneos de la leche materna.
- b) La distribución de los sucedáneos de la leche materna mediante concursos u otras medidas promocionales.
- c) La donación o distribución gratuita de objetos promocionales; y la aceptación de estos por parte de profesionales o instituciones para su posterior promoción.
- d) La realización de actividades, patrocinio o eventos que promuevan el consumo de los sucedáneos de la leche materna.
- e) Los sorteos y certámenes que ofrezcan premios, regalos u otros beneficios que promuevan el consumo de los sucedáneos de la leche materna.
- f) Las ofertas o ventas vinculadas, cupones, descuentos, bonificaciones o cualquier otro tipo de incentivo en los puntos de venta o comercialización de sucedáneos de leche materna o por cualquier medio, incluidos los electrónicos.
- g) El contacto directo o indirecto con mujeres embarazadas o madres de lactantes y sus familias con el objetivo de promocionar los sucedáneos de la leche materna, de acuerdo a lo que establece la presente.
- h) La exposición de manera visual, verbal o auditiva a las mujeres embarazadas, madres, padres y cuidadores de lactantes y al público en general a cualquier forma de publicidad y promoción de sucedáneos de la leche materna, en ningún medio, incluyendo medios digitales e internet.
- i) Facilitar, de manera directa o indirecta, a las mujeres embarazadas, madres, padres y cuidadores de lactantes, miembros de sus familias y personal de salud, muestras de sucedáneos de la leche materna en ninguna presentación.
- j) Distribuir a las mujeres embarazadas, madres, padres y cuidadores de lactantes, ni miembros de sus familias, obsequios de utensilios que puedan fomentar la alimentación con sucedáneos de la leche materna o la alimentación con biberón; tales como chupones, mamilas, biberones, entre otros.

- k) El personal involucrado en la producción y comercialización de sucedáneos de la leche materna y alimentos para lactantes no debe tratar de tener a título profesional, ningún contacto directo o indirecto, con las mujeres embarazadas o con las madres, padres y cuidadores de lactantes y miembros de sus familias, profesionales de la salud y personal que labora en los centros de atención infantil o guarderías; incluyendo medios digitales
- l) No se permite la promoción y el patrocinio por parte de productores y comercializadores de sucedáneos de la leche materna directa o indirectamente, a través de fundaciones, organizaciones, asociaciones o cualquier otra instancia, a profesionales de la salud, asociaciones médicas, escuelas de medicina o enfermería, nutrición y todo tipo de organizaciones profesionales, asociaciones de la sociedad civil o instituciones, así como y centros de atención infantil o guarderías y escuelas.
- m) Todo material informativo y educativo relacionado con la lactancia materna y alimentación infantil será generado por el sistema de salud o avalado por el mismo. En él se deberán explicar los beneficios de la lactancia materna, los riesgos para la salud para las madres y sus hijos e hijas vinculados al uso de sucedáneos de la leche materna y el biberón, así como los costos del uso de las fórmulas infantiles, entre otros temas relevantes
- n) La información facilitada por los fabricantes y los distribuidores a los profesionales de la salud acerca de los productos debe limitarse a datos científicos y objetivos. Esta información deberá ser avalada por la autoridad sanitaria competente la que en su análisis revisará que dicha información no contenga imágenes, colores y la veracidad de la información científica contenida.

CAPÍTULO II

DEL EMPAQUETADO Y ETIQUETADO

Artículo 26.- El empaque y etiquetado de sucedáneos de leche materna, será genérico, que no tenga más que el nombre de una marca, producto y/o el nombre del fabricante, los detalles de contacto y la cantidad de producto en el empaque, sin logotipos, colores, imágenes de la marca u otras características aparte de las advertencias sanitarias y otra información exigidas

en esta Ley y que toda la información del producto incluida la sanitaria y comercial del producto según lo prescrito en la presente Ley. La información a la que se refiere el presente artículo, podrá estar incluida en un código QR en el área frontal del producto, para facilitar su comprensión al consumidor.

Los sucedáneos de la leche materna no deben incluir alguna imagen, declaraciones nutricionales o de salud, leyendas o información que indique que han sido avalados, aprobados, recomendados o certificados por sociedades o asociaciones profesionales o especialistas o el aval o respaldo de algún profesional de la salud u organismo, en el envase o etiqueta o cualquier otro medio.

Todo envase de producto sucedáneo, deberá tener impreso o tener una etiqueta que no pueda despegarse del mismo sin destruirse y deberá ser diseñada de manera que no desaliente la lactancia materna. Asimismo, deberá proporcionar la información necesaria para el uso correcto del producto.

No podrá llevar imágenes de lactantes, ni otras imágenes o textos que puedan idealizar la utilización de las preparaciones para lactantes. Sin embargo, pueden presentar indicaciones gráficas que faciliten la identificación del producto como sucedáneo de la leche materna y aquellos que sirvan para ilustrar el método de preparación del producto, debiendo estar escrita en idioma castellano.

Los alimentos y bebidas para lactantes además de seguir las mismas disposiciones del presente artículo en materia de etiquetado de sustitutos de leche materna, deberán incluir una leyenda sobre la edad apropiada para su consumo, estar etiquetados como no aptos para infantes de menos de seis meses e incluir una advertencia sobre los daños a la salud por la introducción de alimentos distintos a la leche materna antes de los 6 meses de vida, y deberán tener una etiqueta frontal claramente visible que indique que el producto no es un sustituto de leche materna y no debe ser usado como única fuente de alimentación.

El diseño del empaque, etiqueta y material utilizado para fórmulas de continuación deben ser diferentes a los utilizados para fórmulas para lactantes.

Se deberá colocar en el empaque de los alimentos para lactantes la leyenda “Los bebés y los niños pequeños no se les permitirá succionar directamente de la bolsa/paquete/recipiente”.

Además, deberá contener el nombre y la dirección del fabricante o importador y, cuando proceda, el nombre del distribuidor.

La etiqueta no deberá utilizar términos que desalienten la lactancia materna.

Artículo 27.- Todo envase y etiquetado de producto sucedáneo, deberá sujetarse a la siguiente regulación e incluir la siguiente información, que permita a los usuarios diferenciar la calidad, condiciones o características de productos, permitiéndole la elección más conveniente a sus necesidades:

- a) Deberán tener en el área frontal de exhibición del envase una etiqueta de advertencia clara y contrastante que exalte los beneficios de la leche materna para la salud del lactante y de la madre, una leyenda que indique los riesgos a la salud el uso de fórmulas comerciales y que invite a madre(s), padre(s), y/o tutor(es) a consultar con un médico previo al inicio de la alimentación con sustitutos de leche materna.
- b) Los materiales utilizados en su fabricación.
- c) Instrucciones para su limpieza y esterilización.
- d) No podrán usar imágenes de infantes, juguetes, objetos asociados con el cuidado infantil, personajes de fantasía o que en general evoquen a los infantes o el cuidado de ellos, ni tampoco ningún texto, figura, motivo decorativo, elemento visual o pictórico que implique que el producto es capaz de satisfacer las necesidades nutrimentales del infante.
- e) Deberán tener leyendas que establezca que la lactancia materna es un derecho y recomienden la alimentación exclusiva con leche materna hasta los 6 meses, y posteriormente la alimentación continuada con leche materna hasta los 2 años de edad o más.
- f) Deberán tener instrucciones de preparación claras y visuales, las cuales alerten sobre los riesgos de preparar la fórmula sin seguir las instrucciones o sin los insumos y materiales apropiados.

CAPÍTULO III

CALIDAD

Artículo 28.- Los sucedáneos comprendidos en las disposiciones de la presente Ley, destinados a la venta o a cualquier otra forma de distribución, deben cumplir con el Código

Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche materna y sus resoluciones posteriores, así como otras normas internacionales relacionadas con la calidad vigentes para el país.

Artículo 29.- Cualquier producto sucedáneo comprendido en la presente Ley, deberá ser comercializado y entregado al consumidor en su empaque o envase original

TÍTULO IV DE LA PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA

CAPÍTULO I DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD

Artículo 30.- La Secretaría de Salud tomará las medidas que sean necesarias para proteger y estimular la lactancia materna; en consecuencia, ningún proveedor de servicios de salud público o privado debe promover el uso de sucedáneos de la leche materna, ni utilizar sus instalaciones para exponer en ellas productos, carteles, etiquetas, calcomanías o cualquier otro artículo o medio de promoción relacionado con ellos.

Artículo 31.- Ningún funcionario o prestador de servicios de salud público y privado, podrá obtener de manera directa o indirecta, de parte de fabricantes o distribuidores de sucedáneos, el financiamiento de becas, viajes de estudio, gastos de asistencia a conferencias profesionales o cualquier otra actividad.

Artículo 32.- Los prestadores de servicios de salud público o privado, no podrán recibir o dar muestras de preparaciones para lactantes, ni materiales o utensilios que sirvan para su preparación o empleo, a las mujeres embarazadas, a las madres de lactantes o a los miembros de sus familias, excepto en los casos especiales comprendidos en el artículo 17 de esta Ley.

Artículo 33.- Ningún prestador de servicios de salud público o privado podrá aceptar donaciones de sucedáneos de la leche materna, ni de equipo, material promocional,

informativo o educativo que tenga relación con la comercialización de esos productos, sin previa autorización de la Secretaría de Salud.

Artículo 34.- Toda mujer trabajadora una vez concluida su licencia por maternidad, tendrá derecho a una hora diaria de pausa en la jornada laboral para amamantar a su hija o hijo o para recolectar su leche durante un período de seis meses postparto; esta pausa podrá ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una o las veces que hayan acordado las partes.

En aquellos casos en los que de forma excepcional la jornada de la mujer trabajadora exceda de las ocho horas, esta tendrá derecho a una segunda pausa de una hora adicional a la establecida en el primer inciso, para amamantar a su hija o hijo, o para recolectar su leche, dicha pausa podrá ser fraccionada las veces que hayan acordado las partes, en las mismas condiciones del inciso anterior.

Las pausas en la jornada laboral a la que se refiere este artículo no podrán ser reemplazadas por la del almuerzo, descanso u otras necesidades fisiológicas y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal. Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de este derecho y no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro; caso contrario, será sancionado según lo establecido en la presente Ley.

Los patronos tienen la obligación de establecer una sala de lactancia dentro del espacio de trabajo que sea higiénico, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna. Una vez concluidos los seis meses postparto toda madre en periodo de lactancia podrá extraer y conservar su leche por el tiempo que se extienda su lactancia, haciendo uso de la sala de lactancia destinada para tal propósito, durante las pausas indispensables para descansar, sea jornada continua o dividida.

Artículo 35.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Salud, realizarán las inspecciones permanentes en los lugares de trabajo sobre el cumplimiento de estas disposiciones. En caso de incumplimiento por parte de los patronos, estos serán sancionados de acuerdo al régimen establecido en la presente Ley.

TÍTULO V

DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

CAPÍTULO I DE LAS INFRACCIONES

Artículo 36.- Las infracciones a la presente Ley serán leves, graves y muy graves.

Artículo 37.- Constituyen infracciones leves las siguientes:

- a) Delegar a personal no habilitado, la consejería sobre el uso de sucedáneos de la leche materna.
- b) Omitir, por parte de los prestadores de salud públicos y privados, la entrega de información clara sobre los riesgos para la salud del uso de sucedáneos preparados inadecuadamente o consumidos sin indicación médica.
- c) Incumplir con las obligaciones de fomentar, proteger, apoyar y priorizar la lactancia materna.

Artículo 38.- Constituyen infracciones graves las siguientes:

- a) Promover y prescribir sucedáneos de la leche materna en los establecimientos de salud, sean públicos, privados o de cualquier otra índole; a excepción de las causas establecidas en la presente Ley.
- b) Distribuir material promocional que contenga gráficos o textos que de cualquier forma idealice e induzca el uso de sucedáneos de la leche materna.
- c) Recibir o entregar, por parte de los proveedores de servicios de salud, productos sucedáneos de la leche materna o muestras de los mismos, a las mujeres embarazadas, las madres de lactantes o a los miembros de sus familias, a excepción de los casos de nutrición especiales y del artículo 17 de la presente Ley.
- d) Realizar prácticas que desalienten el amamantamiento.
- e) Publicitar y recomendar la utilización de sucedáneos de leche materna.

Artículo 39.- Constituyen infracciones muy graves las siguientes:

- a) Incumplir con la instalación de salas de lactancia en instancias donde laboran o asisten mujeres en edad fértil, embarazadas y en periodos de lactancia.
- b) Incumplir con los lineamientos establecidos por la Secretaría de Salud para el funcionamiento de salas de lactancia materna en instancias donde laboran o asisten mujeres en edad fértil, embarazadas y en periodos de lactancia.
- c) Recibir patrocinio o patrocinar directa o indirectamente actividades culturales, educativas, políticas, deportivas, eventos artísticos, sociales, científicos, comunales y festividades patronales, entre otros; por parte de productores y distribuidores de sucedáneos de leche materna.
- d) Obtener los funcionarios o prestadores de servicios de salud, públicos o privados, de parte de fabricantes o distribuidores de sucedáneos, financiamiento o beneficios ya que se incurre en conflicto de interés.
- e) Promocionar sucedáneos de la leche materna en los puntos de venta, a través de ofertas, ventas vinculadas, cupones, descuentos, bonificaciones o cualquier otro tipo de incentivo.
- f) Incumplir las disposiciones sobre empaquetado y etiquetado establecido en la presente Ley.
- g) Realizar o aceptar donaciones de productos sucedáneos de la leche materna en cualquier establecimiento de salud sean públicos, privados o de cualquier otra índole, sin previa autorización de la Secretaría de Salud.
- h) Incumplir, obstaculizar o limitar indebidamente la prestación laboral prevista en el artículo 37 de la presente Ley.

Artículo 40.- Sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa, las sanciones aplicables a los infractores de la presente Ley son:

- a) Amonestación por escrito, para las infracciones leves
- b) Multa de cinco a diez salarios mínimos mensuales vigentes al tratarse de infracciones graves.
- c) Multa de once a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes al tratarse de infracciones muy graves.

Además de la multa establecida en el inciso c), podrán imponerse una o varias sanciones accesorias siguientes:

- d) Medidas de restitución tales como: campañas, campos pagados y otro medio publicitario para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna.
- e) Decomiso de productos, material didáctico y promocional.
- f) Cierre definitivo del establecimiento que incumpla los lineamientos establecidos por el la Secretaría de Salud para el funcionamiento de salas de lactancia materna, o que comercialice o distribuya sucedáneos de la leche materna

Artículo 41.- Para determinar el monto de la multa, la autoridad competente tomará en cuenta la trascendencia y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del infractor.

En los casos a que se refiere el artículo 38; incisos c), d), y e) del artículo 39; y c) y e) del artículo 40 se aplicarán las sanciones o multas correspondientes y en su caso, se procederá al decomiso.

TITULO VI PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

CAPÍTULO I DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 41.- La autoridad competente, para la aplicación de las sanciones establecidas en la presente Ley, será la COFEPRIS y dependencias determinadas por la Secretaria de Salud.

Artículo 42.- La denuncia podrá ser verbal o escrita de manera clara, a través de los medios establecidos para ello, y en lo posible, contendrá:

- a) Una relación circunstanciada de los hechos indicando lugar, fecha y forma en que sucedieron.
- b) Nombre y datos generales de la persona denunciante; denominación, domicilio y naturaleza en caso de ser persona jurídica; lugar o medio técnico, sea electrónico, magnético o cualquier otro, señalado para notificaciones.
- c) Nombre y generales de los presuntos responsables de la infracción denunciada.

- d) Información que contribuya a la comprobación de los hechos denunciados.
- e) Firma del denunciante o su representante por cualquiera de los medios legalmente permitidos.
- f) Lugar y fecha de la denuncia.
- g) La denuncia verbal se recibirá en acta, que levantará el responsable de la instancia, en la cual se consignará la información indicada en el inciso anterior.

Artículo 43.- La autoridad competente también podrá iniciar de oficio este procedimiento cuando obtenga la información sobre presuntas infracciones a la presente Ley por cualquier medio. En este caso se hará constar por escrito la información y el medio por el cual ha sido de su conocimiento y en la medida de lo posible, deberá establecer las circunstancias relacionadas con el hecho.

Artículo 44.- La autoridad competente deberá iniciar el procedimiento de verificación de los hechos, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la denuncia, mediante la emisión de auto de inicio en los términos establecidos por la Ley en la materia.

Artículo 45.- En la misma resolución que ordene iniciar el procedimiento, la autoridad competente emplazará y concederá audiencia al presunto infractor para que, dentro del término de diez días hábiles contados a partir del siguiente día a la notificación, comparezca a manifestar su defensa. De no comparecer en los plazos establecidos el procedimiento continuará su curso.

Artículo 46.- Transcurrido el término establecido en el artículo 49 de la presente Ley, se abrirá a pruebas por un plazo no superior a veinte días ni inferior a ocho, tiempo durante el cual deberán producirse las pruebas de descargo que se hayan ofrecido y agregar las que se hayan mencionado en la denuncia, en el acta de inspección o en el informe que dio origen al procedimiento o cualquier otra prueba. En el caso de ser necesaria la práctica de inspección, compulsas, peritajes o cualquier otra providencia, deberán ordenarse inmediatamente por la autoridad competente. Las pruebas por confesión podrán presentarse en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando sea antes de la resolución definitiva.

Artículo 47.- Las pruebas presentadas por los supuestos infractores serán apreciadas por la autoridad competente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 48.- Concluido el término de prueba y recibidas las que se hubieren ofrecido, ordenado o solicitado, la autoridad competente dictará la resolución definitiva que corresponda dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir de la última actuación. La resolución que ponga fin al procedimiento sancionador deberá ser motivada, y contendrá una relación detallada de los hechos, la valoración de las pruebas de cargo y de descargo producido y los argumentos jurídicos en que se fundamenta la decisión. En virtud del principio de congruencia, la resolución sancionatoria no podrá estar fundada en hechos distintos a los atribuidos al supuesto infractor durante el curso del procedimiento, sin perjuicio de la posibilidad de modificar la calificación jurídica de estos últimos.

Artículo 49.- La resolución que imponga, modifique, revoque o confirme cualquiera de las sanciones establecidas en la presente Ley, será declarada firme y ejecutoriada, cumplido el término sin que se haga uso de los recursos previstos.

Artículo 50.- Todos los aspectos relacionados al procedimiento sancionatorio, tales como capacidad legal, terceros intervinientes, plazos, medios de prueba, recursos, excusas, recusaciones, ejecución o cualquier aspecto no regulado en la presente Ley, se resolverá de acuerdo con lo estipulado en la Ley en la materia.

TRANSITORIOS

Primero. – El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. – El Ejecutivo Federal, en un plazo de ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberá expedir y armonizar las disposiciones reglamentarias que correspondan conforme a lo dispuesto en el presente Decreto.

Tercero. – Las instituciones públicas y privadas tanto del sector salud como de otros sectores deberán cumplir con las obligaciones contenidas en la presente Ley, en un plazo no mayor de 180 días a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.

Cuarto. - La obligación de incorporar y mantener salas de lactancia será exigible a los patrones del sector público y privado noventa días después de la entrada en vigencia del reglamento de la presente Ley, en el que se señalen las condiciones mínimas que dichas salas deberán cumplir.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 13 de septiembre de 2023



Diputado Favio Castellanos Polanco



Diputado Emmanuel Reyes Carmona

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN XI DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE PAGO DE PENSIONES A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EN BASE AL VALOR DEL SALARIO MÍNIMO.

Socorro Irma Andazola Gómez, en mi calidad de Diputado integrante del Grupo Parlamentario de Morena ante la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II y el 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los artículos 6, numeral 1, 77, y 78 del reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el inciso a) de la fracción XI del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de pago de pensiones a los trabajadores al servicio del Estado en base al valor del salario mínimo**, en base a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I) FINES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.¹

¹ Ley del Seguro Social. Artículo 2. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

El derecho a la seguridad social es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana cuando hacen frente a circunstancias que les privan de su capacidad para ejercer plenamente los derechos humanos.

El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra:

1. La falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar;
2. Gastos excesivos de atención de salud; y
3. Un apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.²

Por tanto, la seguridad social desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.

En este sentido, la protección social es esencial para las personas de edad, las personas con discapacidad y los jóvenes.

Así consideradas, las pensiones sociales son un elemento fundamental del derecho a la seguridad social para las personas de edad cuyo disfrute de los derechos humanos se ve amenazado por falta de una pensión social suficiente.

Particularmente las mujeres de edad son especialmente vulnerables. Viven más tiempo y, a lo largo de su vida, realizan una labor asistencial no remunerada que restringe su capacidad de obtener empleo formal y, por consiguiente, de acceder a la seguridad social contributiva o a salarios decentes. Las políticas sociales y económicas deben corregir este desequilibrio promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres en lugar de ampliar la brecha. El cuidado de los niños, por

² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (ACNUDH). Acerca del derecho a la seguridad social. <https://www.google.com/search?q=ACNUDH&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

ejemplo, debe estar garantizado como medida de protección social. El nivel de prestaciones de las pensiones sociales debe garantizar un nivel de vida adecuado.

La protección social es fundamental para que las personas con discapacidad puedan independizarse de sus familias, fomentar su participación social y fortalecer su capacidad de vivir con dignidad. Esta protección puede mejorar la productividad, la empleabilidad y el desarrollo económico de las personas con discapacidad y, por consiguiente, contribuir a la seguridad de sus ingresos.

La protección social es esencial para mitigar los efectos negativos del desempleo en los jóvenes, crear acceso a la educación superior, facilitar su transición de la escuela al trabajo y mejorar sus oportunidades en el mercado laboral, asegurando al mismo tiempo un disfrute mínimo de sus derechos económicos y sociales, incluidos sus derechos a la salud, la alimentación, el agua y el saneamiento, la educación y la vivienda.

En México existe un amplio marco Constitucional, legal, convencional y doctrinario sobre el contenido y alcances de la seguridad social en nuestro país.

A pesar de ello, existe una contradicción básica entre el criterio que debe prevalecer para tomarse como base para calcular las pensiones y jubilaciones: 1) el Salario Mínimo Vigente; o, 2) la Unidad de Medida y Actualización, es la que debe considerarse para tal fin.

Esta contradicción estructural tuvo su origen cuando el 27 de enero de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo,³ y por la que se reformaron y adicionaron los artículos 26, 41 y 123.

³ https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_226_27ene16.pdf

Dicha reforma a la Carta Magna facultó al Instituto Nacional de Estadística y Geografía para calcular el valor de la Unidad de Medida y Actualización para que fuera utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. Además, el mencionado cambio constitucional **estableció que el salario mínimo no podría ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.**

Este cambio, por un lado, tuvo como efecto el haber mejorado el salario de los trabajadores del país en activo, quienes en este sexenio recibieron un incremento de más del doble a lo percibido en años anteriores.

Pero, por otra parte, se perjudicó a los pensionados y jubilados, toda vez que, al ser generalizada la desindexación en su aplicación, los sistemas de seguridad social emitieron circulares internas para la determinación y cálculo de nuevas pensiones, lo que afectó a nuevos beneficiarios y en algunos casos, a pensionados anteriores.

En 2016, fue imperceptible daño alguno a las pensiones, porque el monto de la Unidad Medida y Actualización y del salario mínimo, entonces, era idéntico. Entre los años 2016 a 2018, la diferencia entre salarios y Unidades de Medida y Actualización fluctuó apenas entre 7.00 y 7.96 pesos.

Para el año 2019 la brecha salarial se incrementó 14.32 (catorce pesos 32/100 m.n.), es decir, más del doble que en años pasados, y conforme han transcurrido los años, el contraste en valor entre salarios mínimos y Unidades de Medida y Actualización es cada vez más evidente. Para una persona jubilada y pensionada, que tenga como único ingreso su pensión, esta diferencia conlleva una vida digna o en pobreza.



Para ahondar la disputa, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, al resolver una contradicción de tesis entre lo expresado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 507/2018, el cual dio origen a la tesis aislada I.1o.A.212 A (10a.), de título y subtítulo: **“PENSIONES OTORGADAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ES INAPLICABLE PARA FIJAR SU CUOTA DIARIA.”**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 17 de mayo de 2019 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 66, Tomo III, mayo de 2019, página 2709, con número de registro digital: 2019879, y

El Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, al resolver el amparo directo 207/2019 (cuaderno auxiliar 325/2020), el cual dio origen a la tesis aislada (IV Región)1o.11 A (10a.), de título y subtítulo: **“UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA). ES APLICABLE PARA CALCULAR EL INCREMENTO DE LAS PENSIONES JUBILATORIAS OTORGADAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, CONFORME A SU LEY VIGENTE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001.”**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 11 de septiembre de 2020 a las 10:20 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 78, Tomo II, septiembre de 2020, página 1003, con número de registro digital: 2022113.

Resolvió:

“PENSIÓN JUBILATORIA. EL MONTO MÁXIMO PREVISTO EN LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO ABROGADA Y EN EL RÉGIMEN DEL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE VIGENTE,

DEBE CUANTIFICARSE CON BASE EN EL VALOR DE LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) Y NO EN EL SALARIO MÍNIMO.⁴

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron si el monto máximo de la pensión jubilatoria debe cuantificarse con base en el valor que corresponde al salario mínimo, en términos de lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables o bien, si dicho monto debe ser cuantificado con base en el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que el monto máximo de la pensión jubilatoria debe cuantificarse con base en el valor de la Unidad de Medida y Actualización y no en el salario mínimo.

Justificación: El salario mínimo constituye la remuneración mínima a que tiene derecho todo trabajador con motivo de las labores desempeñadas, establecido como un derecho irreductible por el artículo 123 de la Constitución Federal. Con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo y dar cumplimiento al mandato constitucional relativo a que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, el Constituyente Permanente aprobó la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo, con la que se implementó la creación de la Unidad de Medida y Actualización, expresada en moneda nacional, que sustituyó al salario mínimo como índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores, en términos de lo previsto en el artículo 26, apartado B, de la Constitución General. Congruente con ello, en el artículo 123, apartado A, fracción VI, constitucional se estableció que el salario mínimo no puede ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza, lo cual implica que el Constituyente Permanente prohibió al legislador ordinario continuar empleándolo como referencia para el pago de obligaciones, entre otras, aquellas de naturaleza civil, mercantil, fiscal y

⁴ PENSIÓN JUBILATORIA. EL MONTO MÁXIMO PREVISTO EN LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO ABROGADA Y EN EL RÉGIMEN DEL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE VIGENTE, DEBE CUANTIFICARSE CON BASE EN EL VALOR DE LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) Y NO EN EL SALARIO MÍNIMO.

Registro digital: 2023299. Instancia: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Undécima Época. Materia(s): Administrativa. Tesis: 2a./J. 30/2021 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Tesis de Jurisprudencia.

https://bi.scjn.gob.mx/doc/tesis/eU33Q3oBNHmckC8LI_w3/%22Derecho%22%20

administrativa, entre las que se encuentran las cuotas y aportaciones de seguridad social. De esta manera, si bien la pensión jubilatoria constituye un derecho de seguridad social que deriva de la existencia de un vínculo laboral, en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), de la Constitución, al cual los trabajadores del Estado tienen derecho una vez que cumplen con los requisitos de edad y años de servicio previstos legalmente, el aspecto relativo a su cuantificación, al no referirse a alguno de los requisitos que condicionan el otorgamiento del beneficio jubilatorio, corresponde a la materia administrativa y no a la laboral, de ahí que el monto máximo de la pensión jubilatoria establecido en los artículos 57 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado abrogada, y 7 del Reglamento para el Otorgamiento de Pensiones de los Trabajadores Sujetos al Régimen del Artículo Décimo Transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es una medida o referencia ajena a la naturaleza de lo que es el salario mínimo, y por tanto, debe cuantificarse a razón de diez veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización. Conclusión que es acorde con la intención del Constituyente Permanente de impulsar el incremento del salario mínimo con el fin de que cumpla con su función constitucional. Ello, porque de considerar que el monto máximo de las pensiones debe calcularse con base en el salario mínimo, llevaría a estimar que el monto máximo del salario de cotización también debe determinarse con base en el salario mínimo, lo cual se traduciría, en todo caso, en un incremento a las cuotas y aportaciones de seguridad social a cargo de las y los trabajadores, así como de la parte patronal, lo cual, lejos de favorecer la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo, podría constituirse en un obstáculo para lograr su incremento y recuperación.

Contradicción de tesis 200/2020. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, en apoyo al Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, y Primero en Materia Administrativa del Primer Circuito. 17 de febrero de 2021. Cinco votos de Los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretaria: Elizabeth Miranda Flores.

Tesis contendientes:

*El Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 507/2018, el cual dio origen a la tesis aislada I.1o.A.212 A (10a.), de título y subtítulo: **PENSIONES OTORGADAS POR***



EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ES INAPLICABLE PARA FIJAR SU CUOTA DIARIA., publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 17 de mayo de 2019 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 66, Tomo III, mayo de 2019, página 2709, con número de registro digital: 2019879, y

*El Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, al resolver el amparo directo 207/2019 (cuaderno auxiliar 325/2020), el cual dio origen a la tesis aislada (IV Región)1o.11 A (10a.), de título y subtítulo: **“UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA). ES APLICABLE PARA CALCULAR EL INCREMENTO DE LAS PENSIONES JUBILATORIAS OTORGADAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, CONFORME A SU LEY VIGENTE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001.”**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 11 de septiembre de 2020 a las 10:20 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 78, Tomo II, septiembre de 2020, página 1003, con número de registro digital: 2022113.*

Tesis de jurisprudencia 30/2021 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de mayo de dos mil veintiuno.

Esta tesis se publicó el viernes 25 de junio de 2021 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de junio de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.”

Esta diferencia salarial para los jubilados y pensionados ha llegado a que incluso el Presidente de México, el Licenciado Andrés Manuel López Obrador haya mencionado que anunciado que se buscará implementar un mecanismo de apoyo para los jubilados del Instituto de Seguridad Social de Trabajadores del Estado (ISSSTE), esto ante la resolución de la Suprema Corte de Justicia Nacional (SCJN)

que determinó que el cálculo de las pensiones debe hacerse en Unidades de Medidas y Actualización (UMAS) y no en base al salario mínimo.⁵

“Aun cuando existe ya esa resolución, nosotros vamos a buscar alternativas. Lo único que les pido a los pensionados del ISSSTE es un poco más de tiempo. Pero sí vamos a hacer una propuesta, algo parecido a lo que hicimos con los trabajadores jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), algo especial, con el propósito de garantizar que las jubilaciones sean justas”, afirmó el presidente en la conferencia mañanera de este 5 de marzo.

El mandatario se comprometió a que se hará lo posible para que todos los mexicanos reciban un pago justo ante su esfuerzo, eso incluye una justa jubilación para los trabajadores del estado.

II) MARCO JURÍDICO

A) Nacional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Título Sexto, referido al Trabajo y de la Previsión Social, en su artículo 123 señala que *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”*

En este orden de ideas, en el mismo artículo en su apartado A fracción VI establece que:

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El

⁵ Capital 21. 5 de marzo, 2021. AMLO buscará un mecanismo para compensar a jubilados del ISSSTE.
<https://www.capital21.cdmx.gob.mx/noticias/?p=13448>

salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

Por otra parte, la fracción XXIX establece que ***“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”***

Así mismo, en el Apartado B, donde se establecen las relaciones “Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores”, en su fracción I inciso a) señala, entre otros puntos, que:

“I. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.”

Luego entonces, es claro que el Constituyente permanente ha otorgado especial interés a la seguridad social, en general, y en particular en el régimen de pensiones y en la jubilación de los trabajadores.

Por otra parte, la Ley del Seguro Social, en su Artículo 2 señala, que: "***La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.***"

B) Internacional.

En el Derecho Internacional de los derechos humanos el derecho a la seguridad social es hoy un derecho plenamente reconocido:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece en el artículo 22 lo siguiente:

"1. Toda persona tiene derecho, como miembro de la sociedad, a la seguridad social..."

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el derecho humano a la seguridad social comprende:

"... la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia".⁶

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Hechos Concretos sobre la Seguridad Social. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, p. 1.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf



El 5 de abril de 2015, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas, emitió una *Declaración sobre los niveles mínimos de protección social y los derechos económicos y sociales*,⁷ en el que, entre otros puntos, señala:

“Antecedentes

1...

2. *El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en algunas de sus observaciones finales sobre los informes en relación con la realización del derecho a la seguridad social por los Estados partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha recomendado el establecimiento de unos niveles mínimos de protección social que garanticen a las personas unos derechos legales como elemento inicial cuyo desarrollo progresivo dará lugar a un sistema de seguridad social universal y amplio, en pleno cumplimiento de los requisitos enunciados en el artículo 9 del Pacto. En una carta de mayo de 2012, el Presidente del Comité señaló a la atención de los Estados partes en el Pacto que en todo cambio o ajuste propuesto en materia de políticas para hacer frente a las consecuencias negativas de las medidas de austeridad en el disfrute de los derechos enunciados en el Pacto se debe especificar un contenido básico mínimo de los derechos o un nivel mínimo de protección social, concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y velar por que ese contenido mínimo básico siempre esté protegido.*

3. ...

⁷ Organización de Naciones Unidas. 5 de abril de 2015. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Niveles mínimos de protección social: un elemento esencial del derecho a la seguridad social y de los objetivos de desarrollo sostenible. Declaración del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4sIQ6QSmlBEDzFEovLCuW1AVC1NkPsgUedPlF1vfPMJvHEXEU4Khj3y6yINSyq8ulc4yr1KIHehQVVNZgAgEWyqbR1XXMVnhsxtwGsWPCA1Pm4%2ByDXFcGm23MpKe%2BqXJ>



Objetivo

4. ...

5. La definición del derecho a la seguridad social que figura en la observación general N° 19 hace referencia a tres elementos básicos:

a) El concepto de seguridad social en cuanto que derecho humano y necesidad económica y social para el desarrollo y el progreso;

b) La reafirmación del carácter redistributivo de la seguridad social y su función en la promoción de la inclusión social;

c) La responsabilidad general y principal del Estado de hacer efectivo el derecho a la seguridad social.

6. ...

Obligaciones básicas

7. Los niveles mínimos de protección social requieren un conjunto de garantías básicas de seguridad social que aseguren el acceso universal a unos servicios esenciales de atención de la salud y una seguridad básica de los ingresos. Estas garantías pueden materializarse a través de transferencias en dinero y en especie, por ejemplo por medio de prestaciones por hijos a cargo, prestaciones de apoyo a los ingresos combinadas con garantías en materia de empleo para los pobres en edad de trabajar, un sistema universal de pensiones para las personas de edad financiado con cargo a los impuestos, y prestaciones para personas con discapacidad o para personas que han perdido al principal sustento de la familia.

8. ...

Mujeres

9. ...

Efectividad progresiva

10...

11...

12. *En algunos países de ingresos más bajos, en los que las redes de protección social son temporales, los objetivos están estrechamente delimitados y los niveles de prestaciones son muy bajos, se está debatiendo la ampliación de las transferencias en materia de protección social y el establecimiento de unos niveles mínimos de protección social definidos a escala nacional como parte de un sistema amplio de protección social. Actualmente, más de 20 países en desarrollo han establecido o están a punto de establecer la cobertura universal de las pensiones; algunos otros están ensayando actualmente sistemas no contributivos de pensiones sociales de vejez. Muchos países de ingresos medios están ampliando sistemáticamente sus sistemas de protección social, contribuyendo de este modo a unas estrategias de crecimiento impulsado por la demanda interna que, a su vez, estimulan el desarrollo.*

13. *Los Gobiernos disponen de opciones para ampliar el espacio fiscal para la protección social incluso en los países más pobres, por ejemplo reasignando el gasto público con un renovado interés en el gasto social, aumentando los ingresos fiscales, reduciendo la deuda o el servicio de la deuda, adaptando el marco macroeconómico, combatiendo los flujos financieros ilícitos o aumentando los ingresos de la seguridad social. También son importantes los datos que demuestran que, de acuerdo con las obligaciones contraídas en virtud del Pacto, los países no pueden permitirse no destinar recursos suficientes a la protección social dado que dichas asignaciones contribuyen a hacer efectivos los derechos humanos y al desarrollo económico y social.*

14. El Comité reconoce la importancia de los principios rectores establecidos en la Recomendación N° 202 de la OIT y subraya que el establecimiento de unos niveles mínimos de protección social debería basarse en un consenso nacional que obligue a todas las partes interesadas pertinentes a participar en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los elementos que componen estos niveles mínimos. Las organizaciones regionales e internacionales, incluidas las instituciones financieras internacionales, también desempeñan una función en la promoción de las condiciones necesarias para la correcta aplicación de los niveles mínimos de protección social.

...”

III) OBJETIVO DE LA INICIATIVA.

La iniciativa que se presenta busca que el derecho a la seguridad social, en su parte referida la pensión y jubilación de los trabajadores al servicio del Estado debe estar basada en el salario mínimo vigente, y no en la Unidad de Medida y Actualización.

Esto hace necesario que se modifique la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de especificar que la UMA no puede utilizarse como medida para el cálculo de pensiones, sino que será el salario mínimo el que rija en la materia.

Par mejor comprensión de lo anterior se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Texto actual de la Ley	Propuesta de la Iniciativa
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p>	<p>Artículo 123. ...</p>



<p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I... al XXXI.</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:</p> <p>I... al X...</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.</p> <p>b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un</p>	<p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I... al XXXI.</p> <p>B. ...</p> <p>I... al X...</p> <p>XI. ...</p> <p>a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. El pago de la pensión, se calculará utilizando como base el salario mínimo vigente.</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p>
--	---



esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

d) ...

e) ...



f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. a XIV. ...

f) ...

...

XII. a XIV. ...

Todo lo anterior, sirva para ejemplificar y son razones contundentes para proponer la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el inciso a) de la fracción XI del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de pago de pensiones a los trabajadores al servicio del Estado en base al valor del salario mínimo, para quedar como sigue:

Artículo Único. Se reforma el inciso a) de la fracción XI del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de pago de pensiones a los trabajadores al servicio del Estado en base al valor del salario mínimo, para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

...

A. ...

I ... al XXXI...

B. ...

I... al X...

XI. ...

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. **El pago de la pensión, se calculará utilizando como base el salario mínimo vigente.**

b) ...

c) ...



d) ...

e) ...

f) ...

...

XII. a XIV. ...

Transitorios.

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

ATENTAMENTE

Palacio Legislativo de San Lázaro a 12 de septiembre de 2023.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO.

La suscrita Diputada **Mayra Alicia Mendoza Álvarez**, integrante de la Sexagésima Quinta Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, Integrantes del Grupo Parlamentario del Partido de Regeneración Nacional con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía la presente iniciativa en la **QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO** en atención a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTE: El 07 de enero del 2021, en la Sexagésima Cuarta Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, las Diputadas Clementina Marta Dekker Gómez, del Grupo Parlamentario del PT; María Wendy Briseño Zuloaga y Rocío del Pilar Villarauz Martínez, de Morena, sometieron a consideración del pleno la reforma de **DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO**, la cual fue turnada en aquel entonces a la Comisión de Economía, Comercio y Competitividad, y para opinión a la Comisión de Igualdad de Género y en ambas comisiones no fue dictaminada, quedando en el estatus de pendiente, en consecuencia la suscrita considera importante de nuevacueta proponer está iniciativa, pues no existe un argumento sólido por el cual no se concluyo el trámite legislativo correspondiente.



En este sentido, la presente propuesta tiene el objetivo de fortalecer los argumentos para que sea aprobada, pues es momento de romper paradigmas y cambiar la forma de mirar al mundo, a través de un concepto más amplio del ejercicio legislativo que considere la interseccionalidad como un elemento indispensable para afrontar las demandas de la ciudadanía. Los retos de la paridad son enormes; nos exige un gran compromiso para contar con agendas en la materia y llevar a la práctica el verdadero ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, es decir, el ejercicio de legislar con igualdad.

A lo largo de los años, México ha suscrito diversos documentos que tienen la finalidad de eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, así

como para promover la igualdad entre los géneros y la participación de las mujeres en los ámbitos del poder público.¹

El propósito de legislar con perspectiva de género obedece a una serie de compromisos que han llevado a México a adoptar cambios internos para cumplir con las metas que en dichos tratados y convenciones se han establecido². De manera específica, y no limitativa, son fundamentalmente siete instrumentos internacionales que orientan la actuación del Estado en la materia:

1.- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 18 de diciembre de 1979 la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. (ONUMUJERES, S.A.)

La Convención, suscrita por México el 17 de julio de 1980, compromete a los Estados parte a erradicar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, mediante la consagración, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, del principio de la igualdad entre los géneros, y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio. A su vez, establece la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, y garantiza la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. (ONUMUJERES, S.A.)



2.- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

El 9 de junio de 1994, en el Pleno de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, adoptaron la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* también conocida como Convención de Belém Do Pará- en la que se visibiliza la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales, y por tanto, reconociendo el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

El instrumento fue ratificado por México el 19 de junio de 1998, y en el, los Estados se comprometen a abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las

¹ http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/lxiii/leg_persgen_lxiii.pdf

² Ibidem

mujeres y velar por que los agentes del Estado cumplan con esta obligación, así como actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, incluyendo en su legislación y política interna, normas que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la Convención. Se comprometieron también a adoptar medidas jurídicas que protejan efectivamente a las mujeres de sus agresores, aboliendo o modificando normas y prácticas jurídicas que perpetúan la violencia contra las mujeres. (CNDH, 2013).

3.- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En septiembre de 1995, en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la representación de 189 países, incluido México, se reunió en Beijing, China.

Como resultado de esta conferencia acordaron una serie de compromisos de alcance histórico para garantizar los derechos de las mujeres y avanzar hacia la igualdad de género, conocidos como *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. (ONUMJERES y ONU México, 2015)

En ella se comprometieron a promover el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, y reafirmaron el compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres, garantizando la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (ONU, 1995)

4.- Objetivos de Desarrollo del Milenio

La Organización de las Naciones Unidas celebró en el año 2000 la Cumbre del Milenio, en la que líderes de 189 naciones, entre ellas México, se comprometieron en la Declaración del Milenio. Ello dio pie a los *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*, que se orientaron a atender las necesidades humanas más apremiantes y los derechos fundamentales que todas las personas deben disfrutar. (ONU México, S.A.)

Dichos objetivos se concretaron en 8 acciones fundamentales: 1.- Erradicar la pobreza extrema y el hambre; 2.- Lograr la enseñanza primaria universal; 3.- **Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer**; 4.- Reducir la mortalidad infantil; 5.- Mejorar la salud materna; 6.- Combatir el VIH/Sida, malaria y otras enfermedades; 7.- Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; y 8.- Fomentar una alianza global para el desarrollo.

Respecto al tercer objetivo, los estados se comprometieron a eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, atendiendo a



la proporción de niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior; a la proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola, y de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

5.- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo

Con el objetivo de examinar los progresos en América Latina y el Caribe en los últimos veinte años en materia de población y desarrollo con énfasis en los asuntos regionales emergentes, el bienestar humano y la dignidad, así como su sostenibilidad - se celebró la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, en agosto de 2013 en la ciudad de Montevideo, Uruguay.

De entre otros acuerdos, el Consenso convino fortalecer los mecanismos institucionales para la construcción de políticas de desarrollo con igualdad que garanticen la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, con el compromiso de incrementar y reforzar los espacios de participación igualitaria de las mujeres en la formulación e implementación de las políticas en todos los ámbitos del poder público y en las tomas de decisiones de alto nivel, así como tomar medidas para promover y fortalecer la elaboración, implementación y rendición de cuentas de presupuestos sensibles al género, para lograr la igualdad de acceso a los gastos del sector público, la inclusión de principios de igualdad de género en las distintas etapas de planificación, la presupuestación y la satisfacción de necesidades sociales específicas de mujeres y hombres. (CEPAL, 2013).



6.- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015, más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York, con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. El documento final, titulado *Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, fue adoptado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas. Dicho documento incluye los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede rezagado para el 2030. (ONU México, s.a. b)

El compromiso con la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres es transversal a toda la Agenda 2030. Está presente en la declaración, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y sus metas, en los medios de implementación y Alianza Mundial, así como en el seguimiento, examen y en los indicadores propuestos para su medición.

7.- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco de la Agenda 2030

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Estados miembro de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) aprobaron la *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*, que tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres. (CEPAL, 2017)

Se acuerda que, para alcanzar la igualdad de género en 2030, es imprescindible avanzar hacia dos procesos interrelacionados: la profundización y cualificación de las democracias y la democratización de los regímenes políticos, socioeconómicos y culturales. Ambos tienen como condición lograr la paridad en la distribución del poder. Por lo tanto, la democracia paritaria como criterio -cuantitativo y cualitativo- constituye un pilar central para generar las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres. (CEPAL, 2017)

LEGISLAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 50, establece que el poder legislativo se deposita en un congreso general, que se divide en dos cámaras, una de diputadas y diputados, y otra de senadoras y senadores.

Por su parte, el artículo 71 señala que el derecho de iniciar leyes o decretos compete: I.- Al Presidente de la República; II.- A los diputados y Senadores del Congreso de la Unión; III.- A las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México; y IV.- A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al 0.13 por ciento de la lista nominal de electores.

Legislar con perspectiva de género implica aplicar, en cada uno de estos pasos, todos los mecanismos y herramientas que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.

De manera no limitativa, algunos de los objetivos de legislar con perspectiva de género, son los siguientes:

1. Transversalizar la perspectiva de género en el proceso legislativo.



2. Describir las categorías de análisis para legislar con perspectiva de género.
3. Desarrollar las herramientas para identificar y disminuir las brechas de desigualdad estructural, por razón de género.
4. Armonizar el marco normativo mexicano con la perspectiva de género.
5. Eliminar los elementos de discriminación y exclusión de la normatividad.
6. Promover la igualdad de género en la legislación mexicana.
7. Establecer las herramientas para el análisis legislativo desde el enfoque de género.
8. Propiciar presupuestos con perspectiva de género, para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.³

En este contexto es importante mencionar que la lucha por los derechos humanos de las mujeres debe ser incesante, porque enfrenta grandes resistencias estructurales que impiden la expansión de condiciones propicias para lograr la igualdad de género. Es evidente que persisten múltiples formas de discriminación hacia las mujeres que reproducen las desigualdades que las colocan en situación de desventaja en prácticamente todos los ámbitos de la vida pública, privada y social. No hay que olvidar que, en México, las discriminaciones hacia las mujeres se expresan, con frecuencia cada vez más alarmante, de la forma más brutal, que es la violencia criminal, el feminicidio, el abuso y demás prácticas violentas que lastiman seriamente la dignidad de mujeres y niñas.

Es importante identificar los factores que hacen posible la reproducción de las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, con el objetivo de articular las acciones necesarias para desmontar esas estructuras y generar condiciones que permitan el avance sostenido de las mujeres. Uno de los ámbitos cruciales para impulsar la igualdad de género es el económico, donde, a nivel mundial, las mujeres representan más del 50 por ciento de la población, realizan el 66 por ciento del



³ Ibidem

trabajo, pero reciben sólo el 10 por ciento de los ingresos y poseen el uno por ciento de la propiedad, siendo las primeras afectadas por la pobreza.⁴

Se hace patente la necesidad de impulsar acciones eficaces para avanzar en la igualdad de género en el ámbito económico, profesional y laboral, ya que solamente a partir de la independencia y la autonomía económica de las mujeres podrán consolidarse las condiciones igualitarias y aspirar a la igualdad sustantiva.

La presente iniciativa se enfoca en la cuestión de la igualdad de género en el ámbito de la organización empresarial, en las Cámaras y Confederaciones a través de las cuales los actores económicos se organizan para promover sus intereses y establecer una interlocución funcional con los poderes públicos. A través de las Cámaras, las empresas y los empresarios se integran y promueven programas específicos de acuerdo con el ramo económico en el que participan. A su vez, las Cámaras se aglutinan en Confederaciones, que pueden tener alcance regional y nacional. En el artículo 4 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, se establece que las Cámaras y sus Confederaciones representan, promueven y defienden nacional e internacionalmente las actividades de la industria, el comercio, los servicios y el turismo y colaboran con el gobierno para lograr el crecimiento socioeconómico, así como la generación y distribución de la riqueza.



Dada la importancia de las Cámaras y Confederaciones empresariales, resulta relevante que las mujeres encuentren condiciones apropiadas para participar en igualdad en la integración, dirección y definición de prioridades de dichas Cámaras y Confederaciones. Lo apropiado sería lograr la paridad de género en la integración de Cámaras y Confederaciones, de tal forma que se abra un proceso de participación creciente de las mujeres en estos organismos, lo cual necesariamente incidirá positivamente en su empoderamiento y su autonomía económica, profesional y laboral.

En este punto, es importante hacer algunas consideraciones respecto a la paridad de género. Para ONU Mujeres México, la paridad de género es un instrumento para establecer condiciones de equidad e igualdad en el acceso a los derechos humanos entre mujeres y hombres. Inicialmente se ha enfocado en los derechos políticos de las mujeres, a través del establecimiento de cuotas de género en las instancias de

⁴ Declaración internacional: Por la perspectiva de género en la economía social solidaria, disponible en <https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-declaracion-internacional-por-la-perspectiva-de-genero-en-la-economia-social-solidaria/>

representación política. La paridad de género es objeto de análisis y modelo para diseñar acciones afirmativas en favor del pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres. Es un concepto distinto al de la democracia paritaria, que es más amplio y complejo; de hecho, la democracia paritaria incluye a la paridad de género como un componente fundamental. Un paso en firme hacia la igualdad de género, porque busca garantizar la representación igualitaria de mujeres y hombres en los espacios del poder político, y amplía las bases para la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas en todos los niveles. La paridad es la traducción política del principio de igualdad sustantiva.⁵

Como podemos observar, para ONU Mujeres México, la paridad de género no se reduce a los espacios de representación política, sino constituye una perspectiva inclusiva para diseñar acciones afirmativas en favor del pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres. De esta forma, se avanza hacia la construcción de la democracia paritaria, cuyo concepto es referido por la propia ONU y es pertinente comentar brevemente. La democracia paritaria, a diferencia de las cuotas, tiene como finalidad la transversalidad de una reestructuración de los espacios públicos, económicos y familiares. Las cuotas pueden entenderse como educativas, laborales y de género, sin pretender una reestructuración transversal del espacio público y privado. Para cumplir con su objetivo, la paridad se sirve de la resignificación del principio de representación a partir de una reescritura del pacto social, en la cual sea incluida la otra mitad de la humanidad.⁶



Por su parte, ONU Mujeres México señala que la democracia representa un modelo en el que la paridad y la igualdad sustantiva encarnan los dos ejes vertebradores del Estado inclusivo. Su puesta en marcha y consolidación implica la evolución hacia relaciones equitativas de género, así como de etnicidad, estatus socioeconómico y otras relaciones para igual goce y disfrute de derechos. Se trata de un concepto integral que trasciende lo meramente político. No estamos ante un asunto de mujeres, ni siquiera de relación entre los géneros, sino ante una oportunidad para decidir sobre el modelo de Estado que queremos. Por ello, defendemos que la construcción de la igualdad sustantiva implica un compromiso interpartidario e intersectorial, que exige una voluntad política firme y recursos financieros adecuados a dicho objetivo integral y de largo plazo, que impregna a toda la

⁵ ONU Mujeres México, La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México, disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2017/democracia%20paritaria.pdf?la=es&vs=4515>

⁶ Bustillo Marín, Roselia, "Democracia paritaria y ciudadanía de las mujeres en construcción. Proceso electoral 2014-2015", disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r34751.pdf>
Av. Congreso de la Unión Núm. 66. Edificio B, primer piso, Col. El Parque. Del. Venustiano Carranza. C.P. 15960, Conmutador General: (55) 5036 0000 Lada: 80 0122 6271 ext. 61785

sociedad civil, institucionalidad pública, empresas, medios de comunicación y agentes sociales.⁷

De esta forma, la paridad de género es un instrumento fundamental para acelerar la transformación política y social necesaria para realizar la agenda de la igualdad de género y, en un momento posterior, constituir la democracia paritaria. Por tal razón, cabe hacer referencia a que, en México se consagró el principio de la paridad de género en el Artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de que los partidos políticos postulen sus candidaturas al Congreso de la Unión bajo el criterio de 50 por ciento para las mujeres y 50 por ciento para los hombres.

En reformas posteriores, el principio de paridad de género se incorporó a la Constitución y diversas leyes para establecer la paridad en las distintas dependencias y organismos de la administración pública federal, en el Poder Judicial de la Federación, en las entidades federativas, en los ayuntamientos municipales, entre otros espacios, con la finalidad de implantar la paridad de género en el mayor número posible de espacios públicos.

En este marco jurídico y conceptual, puede identificarse con mayor claridad el problema central que plantea la presente iniciativa: la necesidad de que las Cámaras y Confederaciones empresariales incorporen el principio de paridad de género en sus órganos de dirección, y que promuevan la perspectiva de género en sus respectivas agendas y programas, de tal forma que las mujeres tengan una participación igualitaria en los puestos de dirección, en la estructura salarial y las oportunidades de acceso y permanencia en las unidades económicas.

El universo de cámaras empresariales, nacionales y regionales existentes en el país es de alrededor de 230, de acuerdo con información que maneja el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM).⁸ Es pertinente asentar que el SIEM es un instrumento del Estado mexicano con el propósito de captar, integrar, procesar y suministrar información oportuna y confiable sobre las características y ubicación de los establecimientos de comercio, servicios, turismo e industria en el país, que permita un mejor desempeño y promoción de las actividades empresariales, de acuerdo con lo que establece el artículo 29 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones.

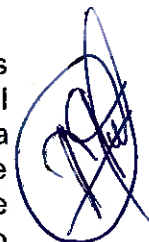
⁷ ONU Mujeres México, La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México, disponible en <https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2017/democracia%20paritaria.pdf?la=es&vs=4515>

⁸ <https://www.siem.gob.mx/siem/intranet.asp>



La realidad es que la presencia de las mujeres en los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones empresariales es sumamente precaria. Si nos enfocamos a las Cámaras que tienen representación nacional, que son alrededor de 45 organizaciones, solamente una, la Cámara Nacional de la Industria de Aceites, Jabones y Detergentes, es liderada por una mujer. Del mismo modo, otras industrias, como la energética o de transporte, las Cámaras y asociaciones empresariales han sido lugares donde la presencia masculina ha sido dominante por décadas. Incluso, de las 45 Cámaras analizadas, en al menos 11 no hay ni una mujer en los Consejos Directivos.⁹

En cuanto a la participación las mujeres en el mundo empresarial, la realidad nos muestra que son una clara minoría, puesto que son apenas un 16 por ciento del total de personas que se dedican a esta actividad. A pesar de que su aporte a la economía nacional es reconocido, las mujeres aún tienen un largo camino que recorrer para encabezar más empresas y las cúpulas empresariales. Hay una fuerte resistencia, al grado que existen Cámaras y Confederaciones que jamás han sido presididas por una mujer, siendo la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) el caso más emblemático.¹⁰



La minoría que tienen las mujeres en el universo empresarial mexicano explica en buena medida su casi nula representación en las Cámaras y Confederaciones. Es decir, si existieran más empresarias o más mujeres dirigiendo empresas, se generaría una presión importante para que las mujeres ocuparan espacios de dirección en las organizaciones empresariales en condiciones de igualdad respecto a los hombres. Esto, a su vez, tiene relación con la prevalencia de estereotipos que favorecen la discriminación hacia las mujeres en diversos ámbitos económicos y empresariales. Al respecto, es pertinente señalar que el Colegio de Mujeres Profesionales de la Industria de la Construcción, con el cual me reuni, confirma lo de años atrás cuando fue presentada esta iniciativa por primera vez, que, en la industria de la construcción, la composición del personal ocupado es de 89.1 por ciento hombres y 10.1 por ciento mujeres.

En función de este escenario de marcada desigualdad de género, que la presente iniciativa plantea reformar la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, con la finalidad de establecer que las Cámaras y las Confederaciones observen el principio de paridad de género en la integración de sus órganos de dirección, y que promuevan la perspectiva de género entre las empresas afiliadas, para que sean

⁹ Cámaras empresariales entrecierran puerta a "Club de Toby", disponible en <https://elempleado.mx/management-mrkt/camaras-empresariales-dejan-ser-club-toby>

¹⁰ Ibidem

más incluyentes con las mujeres en la composición del personal ocupado, el pago de sueldos y las funciones directivas.

El objetivo de abrir a la paridad de género a las organizaciones empresariales es un fenómeno presente en la agenda internacional en los últimos años. Podemos mencionar el caso de Argentina, donde se han dado avances para legislar en la materia; en este país, tanto a nivel regional como nacional, se reconoce la necesidad de que la legislación establezca cuotas para las mujeres en las cámaras empresariales. En el debate argentino, se observa que las mujeres tienen una participación cada vez mayor y más competitiva en la fuerza de trabajo, y las empresas comienzan a reconocer que la diversidad de género es necesaria para un rendimiento competitivo del negocio. El proyecto estipula agregar como objetivo de las cámaras empresariales el de participar en la formulación de estrategias para la promoción de empresas, negocios y comercios encabezados por mujeres. Y establecer que los consejos procurarán integrarse por, al menos, la mitad de mujeres.¹¹



En efecto, se percibe una corriente a favor de una mayor inclusión de las mujeres en la dirección de empresas y en la representación dentro de las Cámaras y corporaciones empresariales. La consultora internacional McKinsey, considera que existe un creciente consenso entre los altos ejecutivos de que la diversidad de género es un imperativo ético y empresarial. Sin embargo, estima la consultora, el progreso es "dolorosamente lento". A pesar de los modestos avances, las mujeres están claramente subrepresentadas en todos los niveles de las corporaciones actuales, especialmente en los puestos superiores. Es decir, se deben redoblar esfuerzos para consolidar acciones legislativas, políticas públicas, programas y demás instrumentos para aprovechar este incipiente despertar de la conciencia en el mundo empresarial sobre la conveniencia de abrirse a una participación y representación igualitaria entre hombres y mujeres.¹²

En función de lo anterior, la presente iniciativa plantea reformar diversos artículos de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, para lograr los objetivos siguientes:

- Establecer el concepto de paridad de género.

¹¹ <https://www.legislaturabierta.gob.ar/noticia.php?id=966>

¹² Igualdad de género: hacer un balance de dónde estamos, disponible en <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/gender-equality-taking-stock-of-where-we-are>

- Que la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones se apeguen al principio de paridad de género y orienten sus objetivos con perspectiva de género.
- Promover la perspectiva de género en las Confederaciones, las Cámaras y los afiliados, y para erradicar la discriminación hacia las mujeres y promover la igualdad de género.
- Generar información con perspectiva de género, que permita conocer dimensión y la proporción de la participación de las mujeres en las empresas, en la plantilla laboral, en los puestos de dirección y en la percepción salarial.
- Establecer sanciones por no cumplir con la paridad de género en la integración de los Consejos Directivos y órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones.

A efecto de ilustrar mejor las reformas que se proponen, se presentan en el siguiente cuadro:



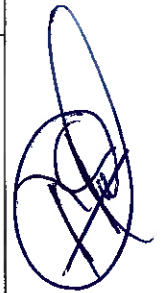
Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley, se entendera por:</p> <p>I. al XII....</p> <p>XIII. Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley, se entendera por:</p> <p>I. al XII....</p> <p>XIII.- Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México al momento de cometerse la infracción.</p> <p>XIV. Paridad de género: es el principio Constitucional que se garantiza para asignar 50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres, en la integración de los organos de dirección de las Cámaras y sus Confederaciones.</p>
<p>Artículo 6.- La Secretaria tendrá las siguientes atribuciones y facultades:</p>	<p>Artículo 6. La Secretaria tendrá las siguientes atribuciones y facultades:</p>

<p>I al IX...</p> <p>X. Vigilar y verificar la observancia de esta Ley, así como sancionar los casos de incumplimiento, y</p> <p>XI. Las demás señaladas en esta Ley.</p>	<p>I. al IX....</p> <p>X. Vigilar y verificar la observancia de esta Ley, así como sancionar los casos de incumplimiento;</p> <p>XI. Garantizar que la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones se realice conforme al principio de paridad de género y orienten sus objetivos con perspectiva de género, y</p> <p>XII. Las demás señaladas en esta Ley.</p>
<p>Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:</p> <p>I al IX....</p> <p>X. Prestar los servicios que determinen sus Estatutos en beneficio de sus afiliados dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación.</p> <p>XI al XIII....</p> <p>XIV. Promover entre sus afiliados principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público, y</p> <p>Sin Correlativo</p>	<p>Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:</p> <p>I al IX....</p> <p>X.- Prestar los servicios que determinen sus Estatutos en beneficio de sus afiliados y afiliadas, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación.</p> <p>XI al XIII....</p> <p>XIV. Promover entre sus afiliados y afiliadas principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público.</p> <p>XV. Promover entre sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la discriminación hacia las</p>



<p>Sin correlativo</p> <p>XV. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen en otros ordenamientos legales.</p>	<p>mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;</p> <p>XVI. Garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección, y</p> <p>XVII. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.</p>
<p>Artículo 9.- Las Confederaciones tendrán por objeto:</p> <p>I al VI.</p> <p>VII. Proponer a la Secretaria la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria, y,</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>VIII. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras</p>	<p>Artículo 9.- Las Confederaciones tendrán por objeto:</p> <p>I. al VI.</p> <p>VII. Proponer a la Secretaria la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria;</p> <p>VIII. Promover entre las Cámaras y sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;</p> <p>IX. Garantizar la paridad de género en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y las Confederaciones, y</p> <p>X. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras.</p>
<p>Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o más</p>	<p>Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o más</p>



<p>municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las delegaciones políticas en el Distrito Federal, y estarán formadas por comerciantes, prestadores de servicios y del sector turismo.</p> <p>Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como afiliados a todos los Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.</p>	<p>municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las alcaldías en la Ciudad de México, y estarán formadas por comerciantes, prestadoras de servicios y del sector turismo.</p> <p>Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como afiliados y afiliadas a todas las personas Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.</p>
<p>Artículo 12.- La Secretaría podrá autorizar la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo, o de Industria específica nacional y genérica regional, debiendo ser escuchada, para tal efecto, la opinión de la Confederación que corresponda, previa consulta de la Confederación de que se trate a las Cámaras interesadas.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Para autorizar la creación de una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo o de Industria, la Secretaría:</p> <p>I. a III....</p> <p>III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de</p>	<p>Artículo 12.- La Secretaría podrá autorizar la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo, o de Industria específica nacional y genérica regional, debiendo ser escuchada, para tal efecto, la opinión de la Confederación que corresponda, previa consulta de la Confederación de que se trate a las Cámaras interesadas.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Para autorizar la creación de una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo o de Industria, la Secretaria:</p> <p>I. a II...</p> <p>III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de</p>



<p>está Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interés jurídico en ello, presenten sus comentarios, y</p> <p>IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, o rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>está Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interes juridico en ello, presenten sus comentarios;</p> <p>IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación, y</p> <p>V. Verificará que la integración de los órganos de dirección de la nueva Cámara se apegue al principio de paridad de género y que dicha Cámara promueva la perspectiva de género y la igualdad en sus administraciones y direcciones.</p>
<p>Artículo 13. Los requisitos que debe satisfacer el grupo promotor en su solicitud a la Confederación para constituir una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo son las siguientes:</p> <p>I. a III....</p> <p>IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses; y</p>	<p>Artículo 13. Los requisitos que debe satisfacer el grupo promotor en su solicitud a la Confederación para constituir una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo son las siguientes:</p> <p>I. a III....</p> <p>IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses; y</p>



<p>Sin Correlativo</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>V. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>	<p>V. Que el programa de trabajo incluya perspectiva de genero;</p> <p>VI. Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y</p> <p>VII. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>
<p>Artículo 14.- Los requisitos que debe satisfacer el grupo promotor en su solicitud a la Confederación para constituir una Cámara de Industria son los siguientes:</p> <p>I. Para constituir una Cámara de Industria específica nacional.</p> <p>a) a e)</p> <p>f) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>g) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p> <p>II. Para constituir una Cámara de Industria genérica regional.</p>	<p>Artículo 14.- Los requisitos que debe satisfacer el grupo promotor en su solicitud a la Confederación para constituir una Cámara de Industria son los siguientes:</p> <p>I. Para constituir una Cámara de Industria específica nacional.</p> <p>a) a e)</p> <p>f) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>g) Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;</p> <p>h) Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y</p> <p>i) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p> <p>II. Para constituir una Cámara de Industria genérica regional.</p>



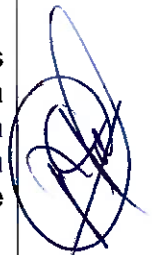
<p>a) a e)</p> <p>f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios o delegaciones políticas en el Distrito Federal, de la circunscripción solicitada;</p> <p>g)</p> <p>h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>i) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>	<p>a) a e)</p> <p>f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios o alcaldías en la Ciudad de México, de la circunscripción solicitada;</p> <p>g)</p> <p>h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>i) Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;</p> <p>j) Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad género, y</p> <p>K) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>
<p>Artículo 15.- Para constituir una Cámara deberá seguirse el procedimiento siguiente:</p> <p>I. En el caso de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo.</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a los interesados en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación, de</p>	<p>Artículo 15.- Para constituir una Cámara deberá seguirse el procedimiento siguiente:</p> <p>I. En el caso de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo.</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a las personas interesadas en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación,</p>



<p>acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por el representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, el cual designará un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) La Secretaría registrará la formación de la Cámara y publicará su constitución en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>II. En el caso de Cámaras de Industria.</p> <p>a)</p> <p>b) La Confederación inscribirá a los interesados en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por el representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, el cual designará un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) La Secretaría registrará la formación de la Cámara y publicará su</p>	<p>de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por la persona representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, que será conformado bajo el principio de paridad de género, el cual designará una Presidenta o un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) La Secretaría registrará la formación de la Cámara y publicará su constitución en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>II. En el caso de Cámaras de Industria.</p> <p>a)</p> <p>b) La Confederación inscribirá a las personas interesadas en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por la persona representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, que será conformado bajo el principio de paridad de género, el cual designará una Presidenta o un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) La Secretaría registrará la formación de la Cámara y publicará su</p>
--	---



<p>constitución en el Diario Oficial de la Federación.</p>	<p>constitución en el Diario Oficial de la Federación.</p>
<p>Artículo 16.- Los Estatutos de las Cámaras y Confederaciones deberán contener por lo menos lo siguiente:</p> <p>I a V ...</p> <p>VI. Los casos y procedimientos de remoción de consejeros y otros dirigentes, incluyendo al Presidente;</p> <p>VII. Los derechos y obligaciones de los afiliados, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondientes a la Cámara, y los casos de suspensión de derechos;</p> <p>VIII. Derechos y obligaciones de los afiliados o de las Cámaras, según corresponda;</p> <p>IX a X.</p> <p>XI. Procedimientos para la solución de controversias para lo cual se insertará una cláusula que establezca la obligación de la Cámara de someterse al arbitraje cuando el afiliado opte por dicho procedimiento y de informar a sus afiliados sobre los recursos disponibles en general y conforme a lo estipulado en la fracción VIII del artículo 22 de esta ley, para la promoción de procedimientos por la vía arbitral;</p>	<p>Artículo 16.- Los Estatutos de las Cámaras y Confederaciones deberán contener por lo menos lo siguiente:</p> <p>I a V ...</p> <p>VI. Los casos y procedimientos de personas consejeras y otros dirigentes, incluyendo a la Presidenta o Presidente;</p> <p>VII. Los derechos y obligaciones de los afiliados o afiliadas, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondientes a la Cámara, y los casos de suspensión de derechos;</p> <p>VIII. Derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas o de las Cámaras, según corresponda;</p> <p>IX a X.</p> <p>XI. Procedimientos para la solución de controversias para lo cual se insertará una cláusula que establezca la obligación de la Cámara de someterse al arbitraje cuando el afiliado o afiliada opte por dicho procedimiento y de informar a sus afiliados o afiliadas sobre los recursos disponibles en general y conforme a lo estipulado en la fracción VIII del artículo 22 de esta ley, para la promoción de procedimientos por la vía arbitral;</p>



<p>XII Procedimientos de disolución y liquidación, y</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>XIII. Los demás elementos que establezca el Reglamento</p>	<p>XII Procedimientos de disolución y liquidación;</p> <p>XIII. Mecanismos para garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección;</p> <p>XIV. Disposiciones para promover en las Confederaciones, las Cámaras y los afiliados y afiliadas, la igualdad de género, acciones para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación hacia las mujeres y acciones con perspectiva de género, y</p> <p>XV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.</p>
<p>Artículo 17.- La afiliación a las Cámaras será un acto voluntario de los Comerciantes e Industriales.</p> <p>Los afiliados tendrán los siguientes derechos obligaciones ante su Cámara:</p> <p>I a VIII...</p>	<p>Artículo 17.- La afiliación a las Cámaras será un acto voluntario de los Comerciantes e Industriales.</p> <p>Los afiliados y afiliadas tendrán los siguientes derechos y obligaciones ante su Cámara:</p> <p>I a VIII...</p>
<p>Artículo 18.- Las Cámaras tendrán los siguientes derechos y obligaciones frente a sus Confederaciones:</p> <p>I al VI...</p> <p>VII. Recibir de la Confederación, los servicios que ésta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría,</p>	<p>Artículo 18.- Las Cámaras tendrán los siguientes derechos y obligaciones frente a sus Confederaciones:</p> <p>I al VI...</p> <p>VII. Recibir de la Confederación, los servicios que ésta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría, publicidad, tramitación, capacitación</p>



<p>publicidad, tramitación, capacitación entre otros que brinde a sus afiliados;</p> <p>VIII al X...</p> <p>XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma y sus afiliados de acuerdo a la normatividad vigente;</p> <p>XII al XIV</p> <p>XV. Proponer candidatos a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean miembros representativos de la actividad o región de la Cámara;</p> <p>XVI al XX ...</p> <p>XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus afiliados en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, y</p> <p>XXII....</p>	<p>entre otros que brinde a sus afiliados y afiliadas;</p> <p>VIII al X...</p> <p>XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma, sus afiliados y afiliadas de acuerdo a la normatividad vigente;</p> <p>XII al XIV</p> <p>XV. Proponer candidaturas a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean integrantes representativos de la actividad o región de la Cámara; vigilando el cumplimiento de la paridad de género.</p> <p>XVI al XX ...</p> <p>XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus afiliados en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, siempre bajo un enfoque de perspectiva de género, y</p> <p>XXII....</p>
<p>Artículo 20.- La Asamblea General es el órgano supremo de las Cámaras y Confederaciones.</p> <p>Estará integrada respectivamente por sus afiliados y por representantes de las Cámaras, y le corresponderá:</p>	<p>Artículo 20.- La Asamblea General es el órgano supremo de las Cámaras y Confederaciones.</p> <p>Estará integrada respectivamente por sus afiliadas y afiliados, por personas</p>



<p>I al III...</p> <p>IV. Designar a los miembros del Consejo Directivo y al auditor externo, así como remover a éstos y a los demás directivos;</p> <p>V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente el auditor externo;</p> <p>VI al VII...</p>	<p>representantes de las Cámaras, y le corresponderá:</p> <p>I al III...</p> <p>IV. Designar a las personas que integran el Consejo Directivo, conforme al principio de paridad de género, y al auditor externo, así como remover a éstos y a los demás directivos;</p> <p>V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente el auditor o auditora externa;</p> <p>VI al VII...</p>
<p>Artículo 22.- El Consejo Directivo será el órgano ejecutivo de una Cámara o Confederación y tendrá las siguientes atribuciones:</p> <p>I al V ...</p> <p>VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen del auditor externo, la cual lo pondrá a disposición de los afiliados para su consulta;</p> <p>VII ...</p> <p>VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante procedimientos arbitrales de carácter</p>	<p>Artículo 22.- El Consejo Directivo será el órgano ejecutivo de una Cámara o Confederación y tendrá las siguientes atribuciones:</p> <p>I al V ...</p> <p>VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen del auditor o auditora externa, la cual lo pondrá a disposición de las afiliadas y afiliados para su consulta;</p> <p>VII ...</p> <p>VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante</p>



<p>comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus afiliados y fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos;</p> <p>IX al X ...</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>XI. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.</p>	<p>procedimientos arbitrales de carácter comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus afiliados y afiliadas para fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos;</p> <p>IX al X ...</p> <p>XI. Garantizar la paridad de género en su integración y promover la perspectiva de género entre sus afiliados, y</p> <p>XII. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.</p>
<p>Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus Estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:</p> <p>I...</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>II. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de los consejeros cada año, según hayan sido electos en años pares o nones;</p> <p>III. Al menos el setenta y cinco por ciento de los miembros del consejo de</p>	<p>Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus Estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:</p> <p>I...</p> <p>II. El Consejo Directivo se integrará garantizando el principio de paridad de género;</p> <p>III. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de las consejeras y los consejeros cada año, según hayan sido electas o electos en años pares o nones;</p> <p>IV. Al menos el setenta y cinco por ciento de las personas integrantes del consejo de una Cámara deberán ser</p>



<p>una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>IV. Por lo menos el sesenta por ciento de los miembros del Consejo Directivo deberán ser de nacionalidad mexicana, y</p> <p>V. La minoría que represente al menos el veinte por ciento de los afiliados tendrá derecho a designar a un miembro propietario del Consejo Directivo y su suplente; estos consejeros se sumarán a quienes hayan sido electos por la Asamblea General.</p>	<p>representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>V. Por lo menos el sesenta por ciento de las personas que integren el Consejo Directivo deberán ser de nacionalidad mexicana, y</p> <p>VI. La minoría que represente al menos el veinte por ciento de las afiliadas y afiliados tendrá derecho a una persona integrante propietaria del Consejo Directivo y su suplente; estas consejeras y consejeros se sumarán a quienes hayan sido electas o electos por la Asamblea General.</p>
<p>Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por un Presidente, los Vicepresidentes que se requieran según los Estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, un Tesorero y un Secretario, de acuerdo a los siguientes requisitos:</p> <p>I al IV...</p> <p>Sin correlativo</p> <p>V. El Secretario durará en su cargo un año y podrá ser reelecto cuantas veces sea necesario;</p>	<p>Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por una Presidenta o un Presidente, las y los Vicepresidentes que se requieran según los Estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, un Tesorero o Tesorera y un Secretario o Secretaria, de acuerdo a los siguientes requisitos:</p> <p>I al IV...</p> <p>V. En la elección de la persona titular de la Presidencia, se alternarán sucesivamente una mujer y un hombre;</p> <p>VI. El Secretario o Secretaria durará en su cargo un año y podrá ser reelecto o reelecta cuantas veces sea necesario;</p>



<p>VI. El Presidente, los Vicepresidentes y el Tesorero de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>VII. El Presidente de una Confederación deberá haber sido Presidente de una de las Cámaras integrantes. Para ser designado Vicepresidente o Tesorero de una Confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece;</p> <p>VIII. Los cargos de Presidente, Vicepresidentes y Tesorero serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y</p> <p>IX. El cargo de Secretario podrá ser remunerado, es personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.</p>	<p>VII. La Presidenta o Presidente, los Vicepresidentes y la o el Tesorero de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>VIII. La Presidenta o El Presidente de una Confederación deberá haber sido titular de la Presidencia de una de las Cámaras integrantes. Para ser designada Vicepresidenta, Vicepresidente, Tesorero o Tesorera de una Confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece;</p> <p>IX. Los cargos de Presidenta o Presidente, Vicepresidentas o Vicepresidentes, Tesorero o Tesorera serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y</p> <p>X. La titularidad de la Secretaría podrá ser remunerado, es personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.</p>
<p>Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:</p>	<p>Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:</p>



<p>I al IX...</p> <p>X. Publicidad y difusión, y</p> <p>Sin Correlativo</p> <p>XI. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.</p>	<p>I al IX...</p> <p>X. Publicidad y difusión:</p> <p>XI. Generar información con perspectiva de género, que permita conocer la dimensión y la proporción de la participación de las mujeres en las empresas, en la plantilla laboral, en los puestos de dirección y en la percepción salarial, y</p> <p>XII. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.</p>
<p>Artículo 37.- La Secretaría, previo cumplimiento de la garantía de audiencia de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, podrá aplicar las sanciones previstas en el presente título.</p> <p>La Secretaría sancionará con amonestación a Cámaras o Confederaciones que incurran en las conductas siguientes:</p> <p>I. Llevar a cabo actividades que no se justifiquen en razón de su objeto, o</p> <p>II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 37.- La Secretaría, previo cumplimiento de la garantía de audiencia de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, podrá aplicar las sanciones previstas en el presente título.</p> <p>La Secretaría sancionará con amonestación a Cámaras o Confederaciones que incurran en las conductas siguientes:</p> <p>I. Llevar a cabo actividades que no se justifiquen en razón de su objeto, o</p> <p>II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones, y</p> <p>III. No cumplir con la paridad de género en la integración de sus</p>



<p>En caso de reincidencia, se aplicará la multa a que se refiere el artículo siguiente y cuando existan reincidencias posteriores podrá imponerse multa por el doble de la sanción impuesta anteriormente.</p>	<p>Consejos Directivos y órganos de dirección.</p> <p>En caso de reincidencia, se aplicará la multa a que se refiere el artículo siguiente y cuando existan reincidencias posteriores podrá imponerse multa por el doble de la sanción impuesta anteriormente.</p>
---	---

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta soberanía, la presente iniciativa con proyecto de **Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones:**

Artículo único. Se adiciona a los artículos 2 una fracción XIV; 6 una fracción XI, recorriéndose en su orden; se reforma la fracción X, XIV, XV, y se adiciona las fracciones XVI y XVII recorriéndose la actual en su orden del artículo 7; se adiciona al artículo 9 una fracción VIII y IX, recorriéndose la actual en su orden; se reforma el primer y segundo párrafo del artículo 10; se adiciona a los artículos 12 una fracción V; del 13 se adicionan las fracciones V y VI, recorriéndose la actual en su orden; 14 un inciso g), h) e i) de la fracción I y se reforma el inciso f, i y j de la fracción II; se reforma el artículo 15 en sus incisos b y c, de la fracción I, y los incisos b y c fracción II; se reforman las fracciones VI, VII y VIII y se adicionan las fracciones XIII XIV y XV al artículo 16; se reforman los artículos 17 segundo párrafo; 18 fracciones VII, XI, XV y XXI; 20 segundo párrafo y las fracciones IV y V; 22 fracciones VI y VIII y se adiciona una fracción XI; 23 fracciones III, IV, V, VI y se adiciona una fracción II; se adiciona una fracción V, recorriéndose la actual en su orden y se reforman las fracciones VI, VII, VIII, IX y X del artículo 24; se adiciona al artículo 34 una fracción XI recorriéndose la actual en su orden; 37 una fracción III, recorriéndose la actual en su orden de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, para quedar como sigue:



Artículo 2.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

I. a XII. ...

XIII.- Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en la **Ciudad de México** al momento de cometerse la infracción.

XIV. Paridad de género: es el principio constitucional que se garantiza para asignar 50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres, en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y sus Confederaciones.

Artículo 6.- La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones y facultades:

I. a IX. ...

X. Vigilar y verificar la observancia de esta ley, así como sancionar los casos de incumplimiento;

XI. Garantizar que la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones se realice conforme al principio de paridad de género y orienten sus objetivos con perspectiva de género; y

XII. Las demás señaladas en esta ley.

Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:

I a IX

X.- Prestar los servicios que determinen sus estatutos en beneficio de **sus afiliados y afiliadas**, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación.

XI. a XIII

XIV. Promover entre sus afiliados **y afiliadas** principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público;

XV. Promover entre sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;

XVI. Garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección, y

XVII. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.



Artículo 9.- ...

I. a VI. ...

VII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria;

VIII. Promover entre las Cámaras y sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;

IX. Garantizar la paridad de género en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y las Confederaciones; y

X. ...

Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o más municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las **alcaldías** en la **Ciudad de México**, y estarán formadas por comerciantes, **prestadoras** de servicios y del sector turismo.

Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como afiliados y **afiliadas** a **todas las personas** Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.

...

Artículo 12.- . La Secretaría podrá autorizar la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo, o de Industria específica nacional y genérica regional, debiendo ser escuchada, para tal efecto, la opinión de la Confederación que corresponda, previa consulta de la Confederación de que se trate a las Cámaras interesadas.

...

...

Para autorizar la creación de una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo o de Industria, la Secretaría:



I. a II. ...

III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de esta Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interés jurídico en ello, presenten sus comentarios;

IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, o rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación; y

V. Verificará que la integración de los órganos de dirección de la nueva Cámara se apegue al principio de paridad de género y que dicha Cámara promueva la perspectiva de género y la igualdad en sus administraciones y direcciones.

...

Artículo 13.- Los requisitos que debe satisfacer el grupo promotor en su solicitud a la Confederación para constituir una Cámara de Comercio, Servicios y Turismo son las siguientes:

I. a III. ...

IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses;

V. Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;

VI. Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y

VII. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.

Artículo 14.- ...

I. Para constituir una Cámara de Industria específica nacional.

a) a f) ...

Av. Congreso de la Unión Núm. 66. Edificio B, primer piso, Col. El Parque. Del. Venustiano Carranza. C.P. 15960, Conmutador General: (55) 5036 0000 Lada: 80 0122 6271 ext. 61785



- g) **Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;**
- h) **Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género; y**

i) ...

II. Para constituir una Cámara de Industria genérica regional.

a) a e)

f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios o **alcaldías en la Ciudad de México**, de la circunscripción solicitada;

g) ...

h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta ley, en un plazo no mayor a los tres meses;

i) **Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;**

j) **Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y**

k) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.

Artículo 15.- Para constituir una Cámara deberá seguirse el procedimiento siguiente:

I. En el caso de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo.

a) ...

b). La Confederación inscribirá a **las personas interesadas** en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.

c) La asamblea será presidida por **la persona** representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo **que será conformado**



bajo el principio de paridad de género, el cual designará una presidenta o un presidente que le dé conclusión; y

d) ...

II. En el caso de Cámaras de Industria.

a)...

b) La Confederación inscribirá a **las personas interesadas** en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.

c) La asamblea será presidida por **la persona** representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo **que será conformado bajo el principio de paridad de género**, el cual designará una **Presidenta** o un Presidente que le dé conclusión, y

d) ...

Artículo 16.- Los estatutos de las Cámaras y Confederaciones deberán contener por lo menos lo siguiente:

I a V. ...

VI. Los casos y procedimientos de remoción de **personas consejeras** y otros dirigentes, incluyendo a **la presidenta** o presidente.

VII Los derechos y obligaciones de los afiliados **o afiliadas**, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondientes a la Cámara y los casos de suspensión de derechos.

VIII Derechos y obligaciones de los afiliados **y afiliadas** o de las Cámaras, según corresponda.

IX. a X. ...

XI. Procedimientos para la solución de controversias para lo cual se insertará una cláusula que establezca la obligación de la Cámara de someterse al arbitraje cuando el afiliado **o afiliada** opte por dicho procedimiento y de informar a sus **afiliados o afiliadas** sobre los recursos disponibles en general y conforme a lo estipulado en la



fracción VIII del artículo 22 de esta ley, para la promoción de procedimientos por la vía arbitral;

XII. ...

XIII. **Mecanismos para garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección;**

XIV. **Disposiciones para promover en las Confederaciones, las Cámaras y los afiliados y afiliadas, la igualdad de género, acciones para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación hacia las mujeres y acciones con perspectiva de género, y**

XV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.

...

Artículo 17.- ...

Los afiliados **y afiliadas** tendrán los siguientes derechos y obligaciones ante su Cámara:

I a VIII ...

Artículo 18.- ...

I a VI ...

VII. Recibir de la Confederación, los servicios que esta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría, publicidad, tramitación, capacitación entre otros que brinde a sus **afiliados y afiliadas**.

VIII a X. ...

XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma y sus **afiliados y afiliadas** de acuerdo a la normatividad vigente.

XII

XIII ...



XV. Proponer **candidaturas** a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean **integrantes** representativos de la actividad o región de la Cámara, vigilando el cumplimiento al principio de paridad de género.

XVI. a XX. ...

XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus afiliados **y afiliadas** en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, **siempre bajo un enfoque de perspectiva de género**; y

XXII. ...

Artículo 20.- ...

Estará integrada respectivamente por **sus afiliadas y** afiliados y por **personas** representantes de las Cámaras y le corresponderá:

I. a III. ...

IV. Designar a **las personas que integren el Consejo Directivo, conforme al principio de paridad de género**, y al auditor o **auditora externa**, así como remover a éstos y a los demás directivos;

V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente el auditor o **auditora externa**.

VI a VII. ...

Artículo 22.- El Consejo Directivo será el órgano ejecutivo de una Cámara o Confederación y tendrá las siguientes atribuciones:

I. a V. ...

VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen del auditor o **auditora externa**, la cual lo pondrá a disposición de **las afiliadas y** los afiliados para su consulta;

VII ...



VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante procedimientos arbitrales de carácter comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus **afiliados y afiliadas** y fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos

IX. ...

X. Analizar y dictaminar, en el caso de las Confederaciones, sobre las solicitudes para la creación de nuevas Cámaras, aprobando o rechazando la solicitud, sometiendo el dictamen correspondiente a la consideración de la Secretaría;

XI. Garantizar la paridad de género en su integración y promover la perspectiva de género entre sus afiliados, y

XII. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.

Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus **afiliadas y afiliados**, cumpliendo con los siguientes requisitos:

I. ...

II. El Consejo Directivo se integrará garantizando el principio de paridad de género;

III. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de **las consejeras** y consejeros cada año, según hayan sido **electas o electos** en años pares o nones;

IV. Al menos el setenta y cinco por ciento de **las personas integrantes** del consejo de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;

V. Por lo menos el sesenta por ciento de **las personas que integren el Consejo Directivo** deberán ser de nacionalidad mexicana; y

VI. La minoría que representé al menos el veinte por ciento de **las afiliadas y afiliados** tendrá derecho a **una persona integrante propietaria** del Consejo Directivo y su suplente; **estas consejeras y consejeros** se sumarán a quienes hayan sido **electas o electos** por la Asamblea General.



Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por **una presidenta o un presidente, las y los vicepresidentes** que se requieran según los estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, **una persona tesorera y una persona secretaria**, de acuerdo con los siguientes requisitos:

I. a IV. ...

V. En la elección de la persona titular de la Presidencia, se alternarán sucesivamente una mujer y un hombre;

VI. El Secretario o Secretaria durará en su cargo un año y podrá ser reelecto o reelecta cuantas veces sea necesario;

VII. La Presidenta o Presidente, los Vicepresidentes y la o el Tesorero de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;

VIII. La Presidenta o El Presidente de una Confederación deberá haber sido titular de la Presidencia de una de las Cámaras integrantes. Para ser designada Vicepresidenta, Vicepresidente, Tesorero o Tesorera de una Confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece; IX. Los cargos de presidenta o presidente, vicepresidentas o vicepresidentes y persona tesorera serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y

IX. Los cargos de Presidenta o Presidente, Vicepresidentas o Vicepresidentes, Tesorero o Tesorera serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y

X. La titularidad de la Secretaría podrá ser remunerada, es personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.

Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:

I. a IX. ...

X. Publicidad y difusión;

XI. Generar información con perspectiva de género, que permita conocer la dimensión y la proporción de la participación de las mujeres en las empresas,



**en la plantilla laboral, en los puestos de dirección y en la percepción salarial,
y**

XII. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.

Artículo 37.- La Secretaría, previo cumplimiento de la garantía de audiencia de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, podrá aplicar las sanciones previstas en el presente título.

La Secretaría sancionará con amonestación a Cámaras o Confederaciones que incurran en las conductas siguientes:

I. ...

II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones, **y**

III. No cumplir con la paridad de género en la integración de sus Consejos Directivos y órganos de dirección.

...

Transitorios

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, 11 septiembre de 2023.



Mayra Alicia Mendoza Alvarez
Diputada Federal

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, EN MATERIA DE PARIDAD DE GENERO.

La suscrita **diputada Adriana Bustamante Castellanos**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, párrafo 1, fracción I, y 77, 78 y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración de esta soberanía, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

PRIMERA. – Las niñas, adolescentes y las mujeres conforman la mitad de los habitantes en el planeta y como resultante, la mitad del potencial económico, político y social que se tiene a nivel mundial. Por lo que la igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es indispensable para alcanzar sociedades pacíficas, con potencial humano capaz de desarrollarse de forma sostenible que estimule la productividad, el crecimiento económico del país.

Además, se busca garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres mediante el criterio de representación equilibrada en los distintos puestos de poder o decisión y administrativos en los ámbitos de la vida política, económica y social.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada una de ellas y de ellos, que permitan el acceso a los derechos que tienen como ciudadanas y ciudadanos.¹ Es decir, se busca, garantizar los derechos de las personas de todos los géneros para la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Sin embargo, aún se requiere mucho para alcanzar plenamente la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, es fundamental terminar con las diversas formas de discriminación y de violencia de género contra las niñas, adolescentes y mujeres, que garantice el acceso a la salud, a la educación, a los recursos económicos

¹ <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

y a la participación en la vida política y social de manera igualitaria, tanto de mujeres como para hombres. Además de alcanzar, la igualdad de oportunidades en el empleo, como en posiciones de liderazgo y la toma de decisiones, en todos los niveles y sectores de la sociedad.

SEGUNDA. – En México, la lucha por la igualdad y la paridad de género inicio en 1916, cuando los estados de Chiapas, Tabasco y Yucatán fueron los primeros en reconocer la igualdad jurídica para la mujer, cuando sólo los hombres decidían quién gobernaría. Así inició la lucha feminista en México, con el sufragio como medio para reconocer sus derechos ciudadanos y su participación política.²

En 1922, el Estado de Yucatán fue el primero en el país donde las mujeres ejercieron su derecho a ser electas. Un decreto promulgado por el gobernador de la entidad Felipe Carrillo Puerto en el año 1922, posibilitó que Elvira Carrillo Puerto, Beatriz Peniche de Ponce y Raquel Dzib Cícero, se convirtieran en las tres primeras diputadas locales de la historia de México. Si bien el voto de las mujeres fue reconocido también en otros estados como San Luis Potosí (1923) y Chiapas (1925). Estos avances en materia de los derechos políticos de las mujeres, no sólo no se sostuvieron en el tiempo, sino que incluso se vieron anulados tiempos después.

En 1935, el surgimiento del Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM), conformado por diversos grupos y sectores de mujeres que, en ciertos momentos, contó como afiliadas a más de 50 mil mujeres. Dicho frente fue emblemático en la historia del sufragismo mexicano debido a que su exigencia central fue el reconocimiento del derecho de las mujeres a votar y ser electas; sus acciones marcaron la pauta y el rumbo que tendría a partir de ese momento la exigencia de las mujeres mexicanas por el reconocimiento de sus derechos políticos.

El 17 de febrero de 1947, se reformó la fracción I del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que las mujeres pudieran participar en elecciones municipales.³

El 14 de noviembre de 1974, la Cámara de Diputados aprobó la reforma al artículo 4º constitucional, que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, con lo cual la mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al hombre.⁴

² <http://mujeresmas.mx/2018/11/14/44-anos-de-igualdad-juridica-de-la-mujer/>

³ chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-VII-25_14.pdf

El 27 de diciembre de ese mismo año se expidieron dos decretos relativos a la igualdad jurídica de la mujer y fue hasta el 31 de diciembre, cuando entró en vigor el decreto expedido por el Ejecutivo Federal en donde se estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en México.⁵

El 12 de febrero de 1947, comenzó el derecho al voto de la mujer en México con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del Decreto de adición al artículo 115 constitucional para permitirles la participación como votantes y como candidatas, quedando establecido que: “En las elecciones municipales participarán las mujeres, en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas”. Sin embargo, fue el 3 de julio de 1955, cuando las mujeres en México sufragaron por primera vez en una elección federal.⁶

En 1964, son electas las primeras dos mujeres Senadoras de la República: María Lavalle Urbina y Alicia Arellano Tapia. María Lavalle Urbina ejerció como la primera mujer presidenta del Senado en 1965.

En la década de los 70's, surgieron en el ámbito internacional esfuerzos sustantivos a favor de los derechos humanos de las mujeres, impulsados de manera importante, a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sostenidos por los movimientos amplios de mujeres.⁷

En 1975 se realizó en la Ciudad de México, la Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual marcó el inicio de una nueva era de iniciativas a escala mundial para promover el adelanto de las mujeres y abrir un diálogo social respecto a la importancia y necesidad de garantizar la igualdad sustantiva entre los géneros, en las distintas esferas de la sociedad.

Casi al final de esa década, fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), la cual es considerada, a la fecha, como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. México ratificó esta Convención el 23 de marzo de 1981, y entró en vigor en el país. Entre otros mandatos para los Estados Partes, la CEDAW establece con respecto a la participación política de las mujeres:

⁵ <https://www.gob.mx/inafed/articulos/conmemoramos-que-hace-45-anos-se-establecio-la-igualdad-juridica-entre-hombres-y-mujeres-en-nuestra-constitucion>

⁶ <https://www.gob.mx/inafed/articulos/64-aniversario-del-voto-de-la-mujer-en-una-eleccion-federal-en-mexico#:~:text=En%20las%20elecciones%20del%203,federales%20de%20la%20XIII%20Legislatura>

⁷ *Ibidem*.

*Artículo 7 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, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; 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 en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*⁸

La reforma político-electoral 2014, eleva a nivel constitucional la garantía de la paridad entre hombres y mujeres en cuanto a las candidaturas para la cámara de diputados y diputadas, Senado y Congresos Estatales.

La reforma establece en el artículo 41 constitucional que: *“Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, fomentar el principio de paridad de género, contribuir a la integración de los órganos de representación política, y como organizaciones ciudadanas, hacer posible su acceso al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como con las reglas que marque la ley electoral para garantizar la paridad de género, en las candidaturas a los distintos cargos de elección popular (federales y locales)”*.⁹

Asimismo, establece que el Congreso de la Unión deberá expedir la Ley general que regule los procedimientos electorales *“para garantizar la paridad entre géneros en candidaturas a legisladores federales y locales”*.¹⁰

Esta paridad electoral logro que las mujeres tengan mayor poder de decisión en los partidos políticos, a que se tomen decisiones más compartidas en cuestiones vinculadas con toda la población.

Por lo anterior, México requiere de la participación de todos los sectores de la población, lo cual implica un acceso equitativo a derechos y oportunidades, al garantizar el pleno desenvolvimiento de las mujeres podemos construir para un futuro mejor para este sector de la población y lograr un país más próspero, igualitario y democrático.¹¹

TERCERA. - En el ámbito empresarial la perspectiva de género debe de aceptarse como un derecho propio que antepone una situación de igualdad y paridad entre mujeres y

⁸ Ibidem.

⁹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

¹⁰ <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2014/01/paridad-electoral>

¹¹ <https://www.gob.mx/inafed/articulos/conmemoramos-que-hace-45-anos-se-establecio-la-igualdad-juridica-entre-hombres-y-mujeres-en-nuestra-constitucion#:~:text=M%C3%A9xico%20requiere%20de%20la%20participaci%C3%B3n,pa%C3%ADs%20m%C3%A1s%20pr%C3%B3spero%20igualitario%20y>

hombres, lo que permite y favorece un gran progreso en los índices de productividad, un ambiente estable y armónico; así como, la motivación para el desarrollo de distintos tipos de tareas, funciones y actividades en la empresa.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México la brecha salarial entre mujeres y hombres hasta 2019 era de 18.8% y representaba una de las más amplias brechas de los países miembros de este organismo, muy por encima del promedio identificado en 13%. “Esto deja ver la importancia de impulsar acciones que puedan impactar en la igualdad y equidad de género dentro de las empresas, y en la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo. Y no sólo por tema social, sino de rentabilidad, ya que al incluir mujeres en puestos de dirección se ha comprobado que tiene un impacto positivo en temas de rendimiento”¹²

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo precisa que se necesita el 30% de mujeres en los consejos para que la diversidad de género tenga un impacto positivo. Además, hay que considerar que las organizaciones que logran la diversidad de género en posiciones de dirección pueden ser hasta 40% más rentables.¹³

Asimismo, se pretende promover acciones en la descripción de los puestos de trabajo, manejando lenguaje equitativo, en la publicación de los anuncios, en las entrevistas y otras pruebas de selección; de esta manera se garantizan las mismas oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a un trabajo y las empresas tienen más posibilidades de contar con perfiles más competentes no sujetos a estereotipos de género.

Durante los últimos años, hablar de trabajo empresarial y de paridad género nos envía a una serie de políticas, leyes y reglas que se han implementado en México para favorecer la participación de las mujeres en el ámbito empresarial; así como, establecer medidas que examinan y sancionan tendencias discriminatorias aún vigentes.

No se concibe el progreso de un país, con una política económica de desarrollo social que incluya al sector empresarial donde se excluya en sus fundamentos aspectos y medidas que respalden la equidad y la paridad de género.

En México, el 38% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, un aumento de cinco puntos porcentuales respecto al 33% del 2022, revela el estudio “Mujeres en los negocios 2023: Los avances hacia la paridad”, realizado por de Grant

¹² <https://idconline.mx/corporativo/2021/03/08/como-conseguir-la-paridad-de-genero-en-las-empresas>

¹³ <https://www.autotransporte.mx/empresarial/cuatro-recomendaciones-para-impulsar-la-equidad-de-genero-en-tu-empresa/>

Thornton. Esta valuación coloca a México en el número 11 en el ranking de países con mayor porcentaje de mujeres directivas y el primero en América Latina. El segundo lugar en la región lo ocupa Argentina con 29 por ciento; sin embargo, a nivel mundial cae al número 25.

Sin embargo, el informe señala que los avances son lentos. A nivel mundial sólo se tuvo un incremento de medio punto porcentual, pues este año se registró que 32.4% de los puestos de alta dirección son ocupados por una mujer.

Este porcentaje de mujeres directivas en empresas de mercado medio presenta solo un aumento de 13 puntos porcentuales desde la primera vez que se realizó el estudio en 2004, si el ritmo continúa como hasta ahora, en el 2025 las mujeres solo ocuparán el 34% de los puestos de alta dirección.¹⁴

La idea igualitaria en las oportunidades laborales y en la alta dirección que involucra a mujeres y a hombres en el ámbito empresarial, se convierte en un elemento fundamental y estratégico para la llamada economía inteligente para el desarrollo; es un instrumento valioso que, puesto en práctica, erradica las injusticias y la discriminación hacia la mujer por parte de los hombres.

La perspectiva de género en las empresas permite recoger información y datos que tengan en cuenta variables como el sexo y las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres; en el diagnóstico para saber de qué punto se parte, en la planificación y ejecución para determinar qué medidas son necesarias tener en cuenta y aplicar, y en la evaluación para comprobar si se han cumplido los objetivos marcados, teniendo en cuenta el impacto final sobre mujeres y hombres.¹⁵

El tener una igual de oportunidades con respecto a la perspectiva de género en las estructuras y organizaciones empresariales, genera grandes beneficios que trascienden en la esfera individual; así como, en la probidad de la empresa ante la sociedad.

Para Latinoamérica la equidad de género a nivel intrafamiliar sigue siendo una urgencia y un asunto principal para el desarrollo, donde se observe y materialice la equidad en relación a los derechos y obligaciones.

¹⁴ <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Mujeres-ocupan-38-de-los-puestos-de-alta-direccion-en-Mexico-20230309-0102.html>

¹⁵ <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/perspectiva-de-genero/#:~:text=La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20empresas%20permite%20recoger%20informaci%C3%B3n,para%20determinar%20qu%C3%A9%20medidas%20son>

Las compañías y empresas del siglo XXI, deben conceder derechos con una divergencia de trato atendiendo a la naturaleza y contexto de las personas como son los supuestos de incapacidad (sean varones o mujeres), el embarazo, la maternidad, etc. paralelamente, proteger el principio de igualdad en el trabajo y a la remuneración.

Asimismo, se debe favorecer la equidad de género en el sector empresarial, debido a que representa la expresión más positiva de la fraternidad, el humanismo, el altruismo, la cordialidad, la concordia, el respeto y la justicia.

Por último, el asunto de la paridad de género establecida en esta iniciativa no se propone como una disposición temporal, que sólo busque especificar un principio mínimo de participación de las mujeres para enmendar su representación en determinados espacios técnicos y administrativos de las empresas, sino que se plantea como una forma de asegurar la igualdad en la representación y en la distribución del poder entre hombres y mujeres reflejados en los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones empresariales.

Por lo expuesto, someto a la consideración de esta H. Asamblea, la iniciativa que propone reformar diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, que tiene por objeto incorporar la paridad de género en sus órganos de dirección para quedar de la siguiente manera:

LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:</p> <p>I. - XII. ...</p> <p>XIII. Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción.</p>	<p>Artículo 2.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:</p> <p>I. - XII. ...</p> <p>XIII. Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción, y</p> <p>XIV. Paridad de género: es el principio constitucional que se garantiza para asignar 50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres, en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y sus Confederaciones.</p>
<p>Artículo 6.- La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones y facultades:</p> <p>I. - IX. ...</p> <p>X. Vigilar y verificar la observancia de esta Ley, así como sancionar los casos de incumplimiento, y</p>	<p>Artículo 6.- La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones y facultades:</p> <p>I. - IX. ...</p> <p>X. Vigilar y verificar la observancia de esta ley, así como sancionar los casos de incumplimiento;</p> <p>XI. Garantizar que la integración de los órganos de dirección de</p>

<p>XI. Las demás señaladas en esta Ley.</p>	<p>las Cámaras y Confederaciones se realice conforme al principio de paridad de género y orienten sus objetivos con perspectiva de género, y</p> <p>XII. Las demás señaladas en esta ley.</p>
<p>Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:</p> <p>I. - IX. ...</p> <p>X. Prestar los servicios que determinen sus Estatutos en beneficio de sus afiliados, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación;</p> <p>XI. - XIII. ...</p> <p>XIV. Promover entre sus afiliados principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público, y</p> <p>XV. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.</p>	<p>Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:</p> <p>I. - IX. ...</p> <p>X. Prestar los servicios que determinen sus estatutos en beneficio de sus afiliadas y afiliados, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación;</p> <p>XI. - XIII. ...</p> <p>XIV. Promover entre sus afiliadas y afiliados principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público;</p> <p>XV. Promover entre sus afiliadas y afiliados la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres; así como, erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;</p> <p>XVI. Garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección, y</p> <p>XVII. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.</p>
<p>Artículo 9.- Las Confederaciones tendrán por objeto:</p> <p>I. - VII. ...</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria, y</p> <p>VIII. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras.</p>	<p>Artículo 9.- ...</p> <p>I. - VI. ...</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria;</p> <p>VIII. Promover entre las Cámaras y sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;</p> <p>IX. Garantizar la paridad de género en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y las Confederaciones, y</p> <p>X. ...</p>
<p>Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o</p>	<p>Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o más</p>

<p>más municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las delegaciones políticas en el Distrito Federal, y estarán formadas por comerciantes, prestadores de servicios y del sector turismo.</p> <p>Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como afiliados a todos los Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.</p> <p>Cada Cámara podrá establecer delegaciones para el cumplimiento de su objeto, en los términos establecidos en el capítulo VIII del presente título en esta Ley.</p>	<p>municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las alcaldías en la Ciudad de México, y estarán formadas por comerciantes, prestadoras y prestadores de servicios y del sector turismo.</p> <p>Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como afiliadas y afiliados a todas las personas Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 12.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I. - II. ...</p> <p>III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de esta Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interés jurídico en ello, presenten sus comentarios, y</p> <p>IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, o rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Para la constitución de una Cámara la Secretaría se reserva la facultad de emitir una decisión final.</p>	<p>Artículo 12.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I. - II. ...</p> <p>III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de esta Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interés jurídico en ello, presenten sus comentarios;</p> <p>IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, o rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación; y</p> <p>V. Verificará que la integración de los órganos de dirección de la nueva Cámara se apegue al principio de paridad de género y que dicha Cámara promueva la perspectiva de género y la igualdad en sus administraciones y direcciones.</p> <p>Para la constitución de una Cámara la Secretaría se reserva la facultad de emitir una decisión final.</p>
<p>Artículo 13.- ...</p> <p>I. - III. ...</p> <p>IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar</p>	<p>Artículo 13.- ...</p> <p>I. - III. ...</p> <p>IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar</p>

<p>cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>V. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>	<p>cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses;</p> <p>V. Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;</p> <p>VI. Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y</p> <p>VII. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.</p>
<p>Artículo 14.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>a). – e). ...</p> <p>f) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>g) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p> <p>II. ...</p> <p>a) – e) ...</p> <p>f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios o delegaciones políticas en el Distrito Federal, de la circunscripción solicitada;</p> <p>g) ...</p> <p>h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses, y</p> <p>i) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p>	<p>Artículo 14.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>a). - e) ...</p> <p>f) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses;</p> <p>g) Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;</p> <p>h) Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y</p> <p>i) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.</p> <p>II. ...</p> <p>a) - e) ...</p> <p>f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios o alcaldías en la Ciudad de México;</p> <p>g) ...</p> <p>h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta ley, en un plazo no mayor a los tres meses;</p> <p>i) Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;</p> <p>j) Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y</p> <p>k) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.</p>
<p>Artículo 15.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a los interesados en asistir</p>	<p>Artículo 15.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a las personas interesadas en</p>

<p>mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por el representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, el cual designará un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) ...</p> <p>II. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a los interesados en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país;</p> <p>c) La asamblea será presidida por el representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo, el cual designará un Presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) ...</p>	<p>asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.</p> <p>c) La asamblea será presidida por la persona representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo que será conformado bajo el principio de paridad de género, el cual designará una presidenta o un presidente que le dé conclusión, y</p> <p>d) ...</p> <p>II. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) La Confederación inscribirá a las personas interesadas en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.</p> <p>c) La asamblea será presidida por la persona representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo que será conformado bajo el principio de paridad de género, el cual designará una presidenta o un presidente que le dé conclusión; y</p> <p>d) ...</p>
<p>Artículo 16.- ...</p> <p>I. - V. ...</p> <p>VI. Los casos y procedimientos de remoción de consejeros y otros dirigentes, incluyendo al Presidente;</p> <p>VII. Los derechos y obligaciones de los afiliados, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondientes a la Cámara, y los casos de suspensión de derechos;</p> <p>VIII. Derechos y obligaciones de los afiliados o de las Cámaras, según corresponda;</p> <p>IX. - XI. ...</p> <p>XII. Procedimientos de disolución y liquidación, y</p> <p>XIII. Los demás elementos que establezca el Reglamento.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 16.- ...</p> <p>I. - V. ...</p> <p>VI. Los casos y procedimientos de remoción de personas consejeras y otros dirigentes, incluyendo a la Presidenta o Presidente.</p> <p>VII Los derechos y obligaciones de las afiliadas o afiliados, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondiente4s a la Cámara y los casos de suspensión de derechos.</p> <p>VIII Derechos y obligaciones de las afiliadas y afiliados o de las Cámaras, según corresponda.</p> <p>IX. - XI. ...</p> <p>XII. Procedimientos de disolución y liquidación;</p> <p>XIII. Mecanismos para garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección;</p>

	<p>XIV. Disposiciones para promover en las Confederaciones, las Cámaras, las afiliadas y afiliados, la igualdad de género, acciones para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación hacia las mujeres y acciones con perspectiva de género, y</p> <p>XV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 17.- ...</p> <p>Los afiliados tendrán los siguientes derechos y obligaciones ante su Cámara:</p> <p>I. - VIII. ...</p>	<p>Artículo 17.- ...</p> <p>Las afiliadas y afiliados tendrán los siguientes derechos y obligaciones ante su Cámara:</p> <p>I a VIII ...</p>
<p>Artículo 18.- ...</p> <p>I. - VI. ...</p> <p>VII. Recibir de la Confederación, los servicios que ésta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría, publicidad, tramitación, capacitación entre otros que brinde a sus afiliados;</p> <p>VIII. - X. ...</p> <p>XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma y sus afiliados de acuerdo a la normatividad vigente;</p> <p>XII. - XIV. ...</p> <p>XV. Proponer candidatos a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean miembros representativos de la actividad o región de la Cámara;</p> <p>XVI. - XX. ...</p> <p>XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus afiliados en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, y</p> <p>XXII. ...</p>	<p>Artículo 18.- ...</p> <p>I. - VI ...</p> <p>VII. Recibir de la Confederación, los servicios que esta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría, publicidad, tramitación, capacitación entre otros que brinde a sus afiliadas y afiliados;</p> <p>VIII. - X. ...</p> <p>XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma y sus afiliadas y afiliados de acuerdo a la normatividad vigente.</p> <p>XII. XIV. ...</p> <p>XV. Proponer candidaturas a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean integrantes representativos de la actividad o región de la Cámara, vigilando el cumplimiento al principio de paridad de género;</p> <p>XVI. a XX. ...</p> <p>XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus afiliadas y afiliados en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, siempre bajo un enfoque de perspectiva de género; y</p> <p>XXII. ...</p>
<p>Artículo 20.- ...</p> <p>Estará integrada respectivamente por sus afiliados y por representantes de las Cámaras, y le corresponderá:</p>	<p>Artículo 20.- ...</p> <p>Estará integrada respectivamente por sus afiliadas y afiliados y por personas representantes de las Cámaras y le corresponderá:</p>



<p>I. - III. ...</p> <p>IV. Designar a los miembros del Consejo Directivo y al auditor externo, así como remover a éstos y a los demás directivos;</p> <p>V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente el auditor externo;</p> <p>VI. Acordar la disolución y liquidación de la Cámara, y</p> <p>VII. Las demás funciones que establezcan esta Ley, su Reglamento y los propios Estatutos</p>	<p>I. - III. ...</p> <p>IV. Designar a las personas que integren el Consejo Directivo, conforme al principio de paridad de género y la auditora o auditor externo, así como remover a éstos y a los demás directivos;</p> <p>V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente la auditora o auditor externo.</p> <p>VI - VII. ...</p>
<p>Artículo 22.- ...</p> <p>I. - V. ...</p> <p>VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen del auditor externo, la cual lo pondrá a disposición de los afiliados para su consulta;</p> <p>VII. ...</p> <p>VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante procedimientos arbitrales de carácter comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus afiliados y fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos;</p> <p>IX. ...</p> <p>X. Analizar y dictaminar, en el caso de las Confederaciones, sobre las solicitudes para la creación de nuevas Cámaras, aprobando o rechazando la solicitud, sometiendo el dictamen correspondiente a la consideración de la Secretaría, y</p> <p>XI. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.</p>	<p>Artículo 22.- ...</p> <p>I. - V. ...</p> <p>VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen de la auditora o auditor externo, la cual lo pondrá a disposición de las afiliadas y los afiliados para su consulta;</p> <p>VII ...</p> <p>VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante procedimientos arbitrales de carácter comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus afiliadas y afiliados; además de fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos;</p> <p>IX. ...</p> <p>X. Analizar y dictaminar, en el caso de las Confederaciones, sobre las solicitudes para la creación de nuevas Cámaras, aprobando o rechazando la solicitud, sometiendo el dictamen correspondiente a la consideración de la Secretaría;</p> <p>XI. Garantizar la paridad de género en su integración y promover la perspectiva de género entre sus afiliados, y</p> <p>XII. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.</p>
<p>Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus Estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:</p> <p>I. ...</p>	<p>Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus afiliadas y afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. El Consejo Directivo se integrará garantizando el principio de</p>

<p>II. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de los consejeros cada año, según hayan sido electos en años pares o nones;</p> <p>III. Al menos el setenta y cinco por ciento de los miembros del consejo de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>IV. Por lo menos el sesenta por ciento de los miembros del Consejo Directivo deberán ser de nacionalidad mexicana, y</p> <p>V. La minoría que represente al menos el veinte por ciento de los afiliados tendrá derecho a designar a un miembro propietario del Consejo Directivo y su suplente; estos consejeros se sumarán a quienes hayan sido electos por la Asamblea General.</p>	<p>paridad de género;</p> <p>III. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de las consejeras y consejeros cada año, según hayan sido electas o electos en años pares o nones;</p> <p>IV. Al menos el setenta y cinco por ciento de las personas integrantes del consejo de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>V. Por lo menos el sesenta por ciento de las personas que integren el Consejo Directivo deberán ser de nacionalidad mexicana; y</p> <p>VI. La minoría que representé al menos el veinte por ciento de las afiliadas y afiliados tendrá derecho a una persona integrante propietaria del Consejo Directivo y su suplente; estas consejeras y consejeros se sumarán a quienes hayan sido electas o electos por la Asamblea General.</p>
<p>Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por un Presidente, los Vicepresidentes que se requieran según los Estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, un Tesorero y un Secretario, de acuerdo a los siguientes requisitos:</p> <p>I. - IV.;</p> <p>V. El Secretario durará en su cargo un año y podrá ser reelecto cuantas veces sea necesario;</p> <p>VI. El Presidente, los Vicepresidentes y el Tesorero de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>VII. El Presidente de una Confederación deberá haber sido Presidente de una de las Cámaras integrantes. Para ser designado Vicepresidente o Tesorero de una Confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece;</p> <p>VIII. Los cargos de Presidente, Vicepresidentes y Tesorero serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y</p> <p>IX. El cargo de Secretario podrá ser remunerado, es personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.</p>	<p>Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por una Presidenta o un Presidente, las y los Vicepresidentes que se requieran según los Estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, una persona Tesorera y una persona Secretaria, de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>I. - IV. ...</p> <p>V. En la elección de la persona titular de la Presidencia, se alternarán sucesivamente una mujer y un hombre;</p> <p>VI. La persona Secretaria durará en su cargo un año y podrá ser reelecta cuantas veces sea necesario;</p> <p>VII. La Presidenta o Presidente, las o los Vicepresidentes y la persona Tesorera de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;</p> <p>VIII. La Presidenta o Presidente de una Confederación deberá haber sido persona titular de la Presidencia de una de las Cámaras integrantes. Para ser designada Vicepresidenta o Vicepresidente o persona Tesorera de una confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece;</p> <p>IX. Los cargos de Presidenta o Presidente, las o los Vicepresidentes y la persona Tesorera serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y</p> <p>X. La titularidad de la Secretaria podrá ser remunerada es</p>

	personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.
Artículo 27.- Las delegaciones son parte integral de la Cámara a la que representan, por lo que los afiliados de la delegación lo son de la Cámara, con todos los derechos y obligaciones correspondientes.	Artículo 27.- Las delegaciones son parte integral de la Cámara a la que representan, por lo que las afiliadas y afiliados de la delegación lo son de la Cámara, con todos los derechos y obligaciones correspondientes.
Artículo 34.- ... I – IX, ... X. Publicidad y difusión, y XI. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.	Artículo 34.- ... I, a IX. ... X. Publicidad y difusión; XI. Generar información con perspectiva de género, que permita conocer la dimensión y la proporción de la participación de las mujeres en las empresas, en la plantilla laboral, en los puestos de dirección y en la percepción salarial, y XII. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.
Artículo 37.- I. Llevar a cabo actividades que no se justifiquen en razón de su objeto, o II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones. En caso de reincidencia, se aplicará la multa a que se refiere el artículo siguiente y cuando existan reincidencias posteriores podrá imponerse multa por el doble de la sanción impuesta anteriormente.	Artículo 37.- I. Llevar a cabo actividades que no se justifiquen en razón de su objeto; II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones, o III. No cumplir con la paridad de género en la integración de sus Consejos Directivos y órganos de dirección. ...

Fundamento legal

Por las consideraciones expuestas y con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, numeral 1, y 78 numeral 1 del Reglamento de la Cámara de Diputados; someto a la consideración del Pleno de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO.

Artículo Único. – Se adiciona una fracción XIV al artículo 2; una fracción XI, recorriéndose las subsecuentes del artículo 6; se reforman las fracciones X y XIV y se adicionan las fracciones XV y XVI, recorriéndose las subsecuentes del artículo 7; se adicionan las fracciones XVIII y IX, recorriéndose las subsecuentes del artículo 9; se reforman los párrafos primero y segundo del artículo 10; se adiciona una fracción V, recorriéndose el párrafo último del artículo 12; se adicionan las fracciones V y VI, recorriéndose las subsecuentes del artículo 13; se adicionan los incisos g) y h), recorriéndose los subsecuentes de la fracción I y se reforman los incisos f) y h), se adicionan los incisos i) y j), recorriéndose los subsecuentes de la fracción II del artículo 14; se reforman los incisos b) y c) de la fracción I y se reforman los incisos b) y c) de la fracción II del artículo 15; se reforman las fracciones VI, VII y VIII y se adiciona una fracción XIII y XV, recorriéndose las subsecuentes del artículo 16; se reforma el segundo párrafo del artículo 17; se reforman las fracciones VII, IX, XV, XXI del artículo 18; se reforman el párrafo segundo y las fracciones IV y V del artículo 20; se reforman las fracciones VI y VIII y se adiciona una fracción XI, recorriéndose las subsecuentes del artículo 22; se reforman el párrafo primero, las fracciones II, III, IV, V y VI del artículo 23; se reforman el primer párrafo, las fracciones V, VI, VII, VIII, IX, X del artículo 24; se adiciona una fracción XI, recorriéndose las subsecuentes del artículo 34 y se la fracción II y se adiciona una fracción III, recorriéndose el último párrafo del artículo 37 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, para quedar como sigue:

Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones

Artículo 2.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

I. - XII. ...

XIII. Salario mínimo: el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción.

XIV. Paridad de género: es el principio constitucional que se garantiza para asignar 50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres, en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y sus Confederaciones.

Artículo 6.- La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones y facultades:

I. - IX. ...

X. Vigilar y verificar la observancia de esta ley, así como sancionar los casos de incumplimiento;

XI. Garantizar que la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y Confederaciones se realice conforme al principio de paridad de género y orienten sus objetivos con perspectiva de género, y

XII. Las demás señaladas en esta ley.

Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:

I. – IX. ...

X. Prestar los servicios que determinen sus estatutos en beneficio de sus **afiliadas** y afiliados, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su Confederación;

XI. - XIII. ...

XIV. Promover entre sus **afiliadas** y afiliados principios éticos que prevengan acciones de corrupción con las dependencias de los tres niveles de gobierno y demás dependencias del sector público;

XV. Promover entre sus afiliadas y afiliados la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres; así como, erradicar la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;

XVI. Garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección, y

XVII. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus Estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.

Artículo 9.- ...

I. - VI. ...

VII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria;

VIII. Promover entre las Cámaras y sus afiliados y afiliadas la perspectiva de género, apoyar y fortalecer empresas dirigidas por mujeres, así como erradicar la

discriminación hacia las mujeres y la desigualdad salarial en la integración de su personal;

IX. Garantizar la paridad de género en la integración de los órganos de dirección de las Cámaras y las Confederaciones, y

X. ...

Artículo 10.- Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo tendrán una circunscripción Regional correspondiente a uno o más municipios aledaños en una entidad federativa y una o más de las **alcaldías en la Ciudad de México**, y estarán formadas por comerciantes, **prestadoras y** prestadores de servicios y del sector turismo.

Las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo están obligadas a admitir como **afiliadas y afiliados a todas las personas** Comerciantes que lo soliciten, sin excepción, siempre y cuando paguen la cuota correspondiente y se comprometan a cumplir con los Estatutos de las Cámaras.

...

Artículo 12.- ...

...

...

...

I. - II. ...

III. Si no existen razones fundadas en contra de la solicitud por parte de la o las Cámaras afectadas y se cumple con lo estipulado en los artículos 13 y 14 de esta Ley, publicará el proyecto de autorización para la constitución de la Cámara en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que dentro de los sesenta días naturales siguientes, quienes tengan interés jurídico en ello, presenten sus comentarios;

IV. Al término del plazo a que se refiere la fracción anterior y dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes, estudiará los comentarios recibidos y, según sea el caso, aprobará con o sin modificaciones, o rechazará el proyecto, publicando la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación; y



V. Verificará que la integración de los órganos de dirección de la nueva Cámara se apegue al principio de paridad de género y que dicha Cámara promueva la perspectiva de género y la igualdad en sus administraciones y direcciones.

Para la constitución de una Cámara la Secretaría se reserva la facultad de emitir una decisión final.

Artículo 13.- ...

I. - III. ...

IV. Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses;

V. Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;

VI. Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y

VII. Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.

Artículo 14.- ...

I. ...

a). - e) ...

f) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta Ley, en un plazo no mayor a los tres meses;

g) Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;

h) Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y

i) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta Ley.

II. ...

a) - e) ...

f) Los industriales del grupo promotor se encuentren ubicados en por lo menos el cincuenta por ciento de los municipios **o alcaldías en la Ciudad de México;**

g) ...

h) Presentar el programa de trabajo correspondiente a fin de dar cumplimiento al objeto de la Cámara, según se indica en el artículo 7 de esta ley, en un plazo no mayor a los tres meses;

i) **Que el programa de trabajo incluya perspectiva de género;**

j) **Que su Consejo Directivo se integre garantizando el principio de paridad de género, y**

k) Cumplir con los demás requisitos que se establecen en esta ley.

Artículo 15.- ...

I. ...

a) ...

b) La Confederación inscribirá a **las personas interesadas** en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.

c) La asamblea será presidida por **la persona** representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo **que será conformado bajo el principio de paridad de género**, el cual designará **una presidenta o un presidente** que le dé conclusión, y

d) ...

II. ...

a) ...

b) La Confederación inscribirá a **las personas interesadas** en asistir mediante el depósito de la cuota que fijará el Consejo de la misma Confederación, de acuerdo con el promedio de cuotas vigentes en las Cámaras del país.

c) La asamblea será presidida por **la persona** representante que designe la Confederación hasta que sea electo en Consejo Directivo **que será conformado bajo el**

principio de paridad de género, el cual designará **una presidenta** o un presidente que le dé conclusión; y

d) ...

Artículo 16.- ...

I. - V. ...

VI. Los casos y procedimientos de remoción **de personas consejeras** y otros dirigentes, incluyendo a **la Presidenta** o Presidente.

VII Los derechos y obligaciones de **las afiliadas** o afiliados, garantizando la posibilidad de acceso a toda empresa del giro o entidad correspondiente a la Cámara y los casos de suspensión de derechos.

VIII Derechos y obligaciones de **las afiliadas** y afiliados o de las Cámaras, según corresponda.

IX. - XI. ...

XII. Procedimientos de disolución y liquidación;

XIII. Mecanismos para garantizar la paridad de género en la integración de sus órganos de dirección;

XIV. Disposiciones para promover en las Confederaciones, las Cámaras, las afiliadas y afiliados, la igualdad de género, acciones para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación hacia las mujeres y acciones con perspectiva de género, y

XV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.

...

Artículo 17.- ...

Las afiliadas y afiliados tendrán los siguientes derechos y obligaciones ante su Cámara:

I a VIII ...

Artículo 18.- ...

I. - VI ...

VII. Recibir de la Confederación, los servicios que esta ofrezca en términos de asesoría legal y técnica, consultoría, publicidad, tramitación, capacitación entre otros que brinde a sus **afiliadas y afiliados**;

VIII. - X. ...

XI. Recibir de la Confederación la información necesaria y suficiente sobre la misma y sus **afiliadas y afiliados** de acuerdo a la normatividad vigente.

XII. XIV. ...

XV. Proponer **candidaturas** a las posiciones en los órganos de gobierno de la Confederación que sean **integrantes** representativos de la actividad o región de la Cámara, **vigilando el cumplimiento al principio de paridad de género**;

XVI. a XX. ...

XXI. Cumplir con los perfiles y niveles de calidad en los servicios que deberán brindar las Cámaras a sus **afiliadas y afiliados** en términos de capacitación, comercio exterior, gestoría y asesoría técnica entre otros, **siempre bajo un enfoque de perspectiva de género**; y

XXII. ...

Artículo 20.- ...

Estará integrada respectivamente por sus **afiliadas y afiliados** y por **personas** representantes de las Cámaras y le corresponderá:

I. - III. ...

IV. Designar a **las personas que integren el Consejo Directivo, conforme al principio de paridad de género** y la auditora o auditor externo, así como remover a éstos y a los demás directivos;

V. Aprobar o rechazar el informe de administración, el balance anual y el estado de resultados que elabore el Consejo Directivo, así como los dictámenes que presente **la auditora o auditor externo**.

VI - VII. ...

Artículo 22.- ...

I. - V. ...

VI. Someter a la Asamblea General el balance anual y el estado de resultados de cada ejercicio y, una vez aprobado, remitirlo a la Secretaría acompañado del dictamen **de la auditora o** auditor externo, la cual lo pondrá a disposición de **las afiliadas y** los afiliados para su consulta;

VII ...

VIII. Promover y suscribir convenios con organizaciones que se dediquen a la resolución de controversias mediante procedimientos arbitrales de carácter comercial conforme a lo estipulado en el Código de Comercio, a fin de informar a sus **afiliadas y** afiliados; **además de** fomentar el uso de dichos procedimientos entre éstos;

IX. ...

X. Analizar y dictaminar, en el caso de las Confederaciones, sobre las solicitudes para la creación de nuevas Cámaras, aprobando o rechazando la solicitud, sometiendo el dictamen correspondiente a la consideración de la Secretaría;

XI. Garantizar la paridad de género en su integración y promover la perspectiva de género entre sus afiliados, y

XII. Las demás que señalen esta Ley y los Estatutos respectivos.

Artículo 23.- El Consejo Directivo de una Cámara o Confederación se integrará en la forma que establezcan sus estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus **afiliadas y** afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:

I. ...

II. El Consejo Directivo se integrará garantizando el principio de paridad de género;

III. La renovación del Consejo Directivo será anual y se efectuará en la mitad de **las consejeras y** consejeros cada año, según hayan sido **electas o** electos en años pares o nones;

IV. Al menos el setenta y cinco por ciento de **las personas integrantes** del consejo de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;

V. Por lo menos el sesenta por ciento de **las personas que integren el Consejo Directivo** deberán ser de nacionalidad mexicana; y

VI. La minoría que representé al menos el veinte por ciento de **las afiliadas** y afiliados tendrá derecho a **una persona integrante propietaria** del Consejo Directivo y su suplente; **estas consejeras** y consejeros se sumarán a quienes hayan sido **electas** o electos por la Asamblea General.

Artículo 24.- El Consejo Directivo será encabezado por **una Presidenta o un Presidente, las y los Vicepresidentes** que se requieran según los Estatutos y el objeto de la Cámara o Confederación, **una persona Tesorera y una persona Secretaria**, de acuerdo con los siguientes requisitos:

I. - IV. ...

V. **En la elección de la persona titular de la Presidencia, se alternarán sucesivamente una mujer y un hombre;**

VI. **La persona Secretaria** durará en su cargo un año y podrá ser **reelecta** cuantas veces sea necesario:

VII. **La Presidenta o Presidente, las o los Vicepresidentes y la persona Tesorera** de una Cámara deberán ser representantes de empresas afiliadas que realicen la actividad correspondiente al giro de la Cámara de que se trate;

VIII. **La Presidenta o Presidente** de una Confederación deberá haber sido **persona titular de la Presidencia** de una de las Cámaras integrantes. Para ser **designada Vicepresidenta o Vicepresidente o persona Tesorera** de una confederación se requerirá de la aprobación de la Cámara a la que pertenece;

IX. Los cargos de **Presidenta o Presidente, las o los Vicepresidentes** y la persona **Tesorera** serán honoríficos, personales y no podrán ejercerse por medio de representantes, y

X. **La titularidad de la Secretaría** podrá ser **remunerada**, es personal y no podrá ejercerse por medio de representantes.

Artículo 27.- Las delegaciones son parte integral de la Cámara a la que representan, por lo que **las afiliadas y afiliados** de la delegación lo son de la Cámara, con todos los derechos y obligaciones correspondientes.

Artículo 34.- ...

I. a IX. ...

X. Publicidad y difusión;

XI. Generar información con perspectiva de género, que permita conocer la dimensión y la proporción de la participación de las mujeres en las empresas, en la plantilla laboral, en los puestos de dirección y en la percepción salarial, y

XII. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.

Artículo 37.- ...

...

I. Llevar a cabo actividades que no se justifiquen en razón de su objeto;

II. No cumplir con las obligaciones que tengan con sus afiliados, Cámaras o Confederaciones, o

III. No cumplir con la paridad de género en la integración de sus Consejos Directivos y órganos de dirección.

...

Transitorio

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

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, martes 19 de septiembre de 2023.



Diputada Adriana Bustamante Castellanos

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL INCISO
a) FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE EXTORSIÓN Y DELITOS
COMETIDOS A TRAVÉS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

Los suscritos diputados federales en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II y 73 fracción XXIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6º numeral 1, fracción I, 77 numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ponemos a la consideración de esta Honorable Cámara de Diputados la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL INCISO a) FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE EXTORSIÓN Y DELITOS COMETIDOS A TRAVÉS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

➤ **Regulación Constitucional de la extorsión**

El uso universal de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha traído consigo la posibilidad de una interconexión de las personas con prácticamente todo el mundo que le rodea; actualmente el flujo diario de información y datos por medio de las redes de internet -tanto fijas como portables- equivale a la cantidad de conocimientos que se difundía en toda una década del siglo pasado.

Las redes globales son herramientas poderosas que permiten estrechar vínculos y acortar distancias prácticamente de forma inmediata y por esta razón los gobiernos los grandes corporativos, y la sociedad civil, han orientado recursos importantes en la generación de experiencias digitales que se adapten a las necesidades de los usuarios o gobernados.

Quienes hacemos uso de la tecnología de las comunicaciones lo realizamos como consecuencia de la necesidad de interacción constante, permanente e inmediata; es preciso señalar que nadie pone en duda la gran cantidad de beneficios de estas herramientas, sin embargo, las adopciones de estas nuevas modalidades de interrelación social a gran velocidad traen consigo un número significativo de riesgos y amenazas debido en mayor medida, a la volatilidad, al flujo de información personal expuesta.

Las nuevas tecnologías y modalidades se incorporan a la red y ello ha propiciado que la delincuencia ha adaptado su modus operandi para hacer uso de este tipo de mecanismos para ampliar y diversificar sus actividades ilícitas.

Una de ellas, es el aumento del fenómeno de la extorsión. Las bandas delincuenciales comenzaron a hacer uso de aparatos de comunicación para establecer contacto con sus potenciales víctimas mediante el uso de llamadas telefónicas o los denominados "SMS" o mensajes de texto.

Con la evolución de la infraestructura digital y el surgimiento de las redes de microblogging o redes sociales, los grupos delincuenciales se volvieron en su operatividad más sofisticados e incluso evolucionaron en su forma de operar al utilizar diversas modalidades de extorsión hacia sus víctimas como lo son: la obtención de supuestos premios obtenidos, campañas publicitarias, el otorgamiento de importantes y significativas líneas de crédito bancarias, la donación a fundaciones altruistas o hasta de supuestos beneficios sociales y créditos a la palabra.

El modelo del delito de extorsión se basa preponderantemente en el uso de la violencia psicológica y la manipulación verbal en contra de la víctima, aprovechándose en unos casos de su buena fe, ignorancia o en otros utilizando agresión; en la mayoría de los casos, los delincuentes eligen al azar a la víctima a partir del uso de datos personales y bases de datos obtenidas también de manera ilícita o en ocasiones, proporcionados por familiares o conocidos de la víctima.

En ocasiones, buscan propiciar un diálogo con la persona con el objeto de obtener información para utilizarla en su contra, sin embargo, no solamente restringen su actividad a la modalidad telefónica pues también indagan en las redes sociales de las víctimas, analizando sus imágenes, lo que les permite inferir y conectar a familiares, amigos, sitio de trabajo, su poder adquisitivo y nivel socioeconómico y producto de ello, obtener, número de teléfono celular, ubicación y actividad.

Ahora bien, es menester, desde el Poder Legislativo, actualizar y fortalecer el marco normativo para las sanciones adecuadas de las conductas ilícitas, además de renovar su tipificación, dotando así de las herramientas jurídicas y de actuación idóneas a las autoridades encargadas de la prevención, investigación e impartición de justicia, para afrontar una realidad cada vez más retadora.

No pasa desapercibido que el delito de extorsión ha tenido una evolución acelerada en los últimos años. La más reciente reforma al tipo penal, por este Poder Legislativo, data de hace casi treinta años, por lo que resulta claro que la redacción actual ha quedado superada, obstaculizando a las autoridades encuadrar la conducta al tipo penal vigente, derivado de que existen varias modalidades identificadas de facto, pero que en el texto de la norma jurídica, no se encuentran plasmadas ni tipificadas, imposibilitando el poder contrarrestar eficazmente este delito.

Actualmente, el Código Penal Federal, tipifica al delito de extorsión de la siguiente manera:

“Artículo 390. Comete el delito de extorsión quien sin derecho obligue a otro a dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo, para obtener un lucro para sí o para otro, o causando a alguien un perjuicio patrimonial...”

El delito de extorsión amerita una pena corporal de dos a ocho años de prisión y de cuarenta a ciento sesenta días multa, ampliándose la pena hasta un tanto más si se

realiza por asociación delictuosa, por un servidor público, ex servidor público, miembro o ex miembro de alguna corporación policial o de las Fuerzas Armadas.

Respecto de la extorsión, esta se conforma principalmente de dos modalidades en su comisión; en primer término, nos encontramos frente a una modalidad de extorsión de carácter directa, la cual ocurre cuando el delincuente se presenta físicamente en el establecimiento o domicilio particular, para amenazar al propietario o al personal que ahí labora.

En esta modalidad, también reconocida como “cobro de piso”, el delincuente no tiene empacho en identificarse como integrante de una organización delictiva cuyo objeto es el de realizar un cobro para supuestamente brindar seguridad al establecimiento o lugar o como manera de chantaje para no hacer daño; en su desarrollo, amenaza con privar de la vida a algún familiar o a la probable víctima, así como causar afectaciones materiales si no se entrega una cantidad periódica de dinero.

Es una forma cínica y al mismo tiempo compleja de regular, en donde, en diversas ocasiones el propio delincuente deja sus datos y la forma en que deberán comunicarse o contactarse con él o ella, para la entrega de los recursos.

Pero la Comisión de este delito no se ha detenido ahí. La Extorsión hoy es un delito de alto impacto que no solamente atenta contra la seguridad de las personas, sino cada vez de forma más aguda contra el patrimonio de las personas, convirtiéndose en un problema grave y de atención urgente, también, en materia económica.

La delincuencia ha tomado control de negocios y cadenas productivas. Con amenazas, obligan a comerciantes y personas a adquirir bienes de quienes ellos determinan, o bien, limitan su venta dentro de estos mismos criterios. Así, la actividad económica lo es todo, menos libre, y está, como nunca, expuesta a la coerción de la delincuencia.

De principio a fin, las cadenas económicas están capturadas y sometidas, impactando en el encarecimiento y escasez de productos, el cierre de negocios y la fuga de inversiones.

Este delito ha ido ganando terreno. Para facilitar su comisión y seguir abriéndose camino, la delincuencia amenaza también a los servidores públicos, esperando obtener la permisibilidad de las autoridades o incluso su colaboración en estos ilícitos. De esta forma, la delincuencia pretende coaccionar también a nuestras instituciones públicas.

Estos ilícitos, cometidos de forma directa y con la presencia de los delincuentes ante la ciudadanía, los comerciantes y los servidores públicos, encuentra en una segunda modalidad la ruta para reforzar sus amenazas, como también para abrir paso a otro tipo de conductas relacionadas con la extorsión.

Por la vía virtual, telefónica y a través de los distintos medios de comunicación, la delincuencia continúa ejerciendo presión sobre las personas y así lo han identificado las autoridades.

En la segunda modalidad, nos encontramos frente a un tipo indirecto de extorsión; siendo identificados por la autoridad hasta el momento seis versiones:

1. La obtención de un premio: La víctima recibe una falsa notificación sobre la obtención de un premio a cambio de un depósito bancario.
2. Secuestro virtual de un familiar: De manera violenta el delincuente indica que tiene secuestrado a un familiar y transmite la voz de una persona, generalmente una mujer o niño llorando, luego exige una cantidad de dinero a cambio de no hacer daño y dejarle en libertad.
3. Familiar detenido: El delincuente se hace pasar por un familiar lejano con quien no se tiene contacto, la retórica utilizada busca que la víctima se emocione, confunda o dude, lo que le permite obtener más información.

4. Amenaza: El delincuente utiliza el tono agresivo y vulgar posible, refiere datos de vivienda, familia, internet o red social, busca provocar temor ante una potencial vigilancia.

5. Amenaza de supuestos funcionarios: El delincuente se hace pasar por autoridad vinculada a un cuerpo de seguridad o procuración de justicia e informa que tiene detenido a un familiar de la víctima y pide dinero a cambio de liberarlo.

6. Deudas y cobranza: Se informa a quien contesta que se tiene una deuda adquirida por el usuario de la línea telefónica y se procederá a una supuesta acción de cobranza inmediata consistente en embargo de bienes, el tono va de amable a agresivo y se dan supuestas alternativas para saldar la deuda como "quitas" o descuentos altos; esta modalidad es realizada por supuestos "despachos de cobranza" que no son más que call centers con personal poco capacitado y con nulo conocimiento de las normas.

Si bien cualquier persona puede ser víctima de este delito, es claro que la delincuencia ha diversificado y optimizado sus mecanismos de operación a fin de hacer de este tipo delictivo un importante nicho de obtención de recursos.

Se trata de un tipo penal cuya modalidad, operatividad, mecanismos de desarrollo y esquema metodológico para su investigación guarda gran similitud con el de otros de alto impacto como el secuestro, trata o desaparición, por lo que es preciso realizar un ajuste normativo de gran envergadura que surja de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que posibilite la emisión de la Ley General en la materia.

El pasado mes de diciembre del 2022, el Observatorio Nacional Ciudadano alertó que las autoridades locales y federales no cuentan con los mecanismos operativos idóneos para enfrentar con eficacia las nuevas modalidades bajo las que se desarrolla el delito de extorsión¹.

¹ LA EXTORSIÓN BAJO EL CALEIDOSCOPIO: MUCHAS MODALIDADES Y POCAS POLÍTICAS PÚBLICAS. Observatorio Nacional Ciudadano. 2022.

Dicha falta de mecanismos operativos son consecuencia de la ausencia de un marco jurídico de carácter general y especializado, que aborde la problemática delictiva desde una perspectiva transversal, con enfoque en las víctimas y con la implementación de mecanismos de colaboración y coordinación entre los tres órdenes de gobierno.

Ejemplo de ello es, que en el año 2022 este delito creció por arriba del 18% con respecto al 2021; asimismo, el INEGI² refiere que en 2021 se cometieron cerca de 5 millones de extorsiones y de estas solamente 246 mil se denunciaron (5%)³.

Asimismo, de los casos denunciados que por su gravedad derivaron en carpetas de investigación, el 60% no tuvo progresos quedando en trámite solamente el 26%.⁴

La falta de un mecanismo legal coordinador de acciones, es evidente ante el hecho de que solamente el 2.8% de los casos derivó en una detención y en solamente el 0.3% de éstos se logró la reparación del daño⁵.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2021 (ENVIPE), permite estimar que, a nivel nacional, la cifra negra en relación con el delito de extorsión corresponde al 97.1 durante ese año —2020, con un 98.6%—

En ese mismo sentido, el “Reporte sobre Incidencia Delictiva”, señala que en el primer trimestre del 2023 el Estado de México ocupó por primera vez el lugar número uno a nivel nacional, por su parte, el Estado de México tuvo una tasa de 5.33 CIs⁶ por cada 100 mil habitantes. Casi tres veces la tasa nacional, en promedio, se registró una víctima de extorsión cada hora en México.⁷

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía

³ IB IDEM

⁴ IDEM

⁵ IDEM

⁶ *Sistema Continuous Linked Settlement*, es un sistema internacional que liquida operaciones del mercado cambiario en 17 monedas, entre ellas el peso mexicano, incorporado en mayo 2008.

⁷ Observatorio Nacional Ciudadano. Seguridad, justicia y Legalidad. [PPT-REPORTE-TRIMESTRE-2023 \(onc.org.mx\)](#)

Se trata de una situación por la que la falta de una mejora legal de carácter sustancial ha impedido un eficaz actuar por parte de las autoridades, que a pesar de contar con los instrumentos metodológicos, inteligencia policial y recursos tecnológicos, no cuenta con el marco jurídico adecuado para el combate de este delito que no solo afecta a los particulares sino a empresas⁸.

La rentabilidad del delito de extorsión es alta para los grupos delictivos, muestra de ello es su alta incidencia; con datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en el año 2015, se tuvo una incidencia de 6 mil denuncias, mientras que para los años 2019 y 2020 se reportan 8,734 y 7960, respectivamente y en el año 2022 un reporte que asciende a 10,342 carpetas de investigación, lo que representa un aumento del 30 % en tan solo 9 años y del 18 % en 2022, debido en gran medida a la falta de homologación de penas y a la falta de mecanismos legales de coordinación interinstitucional de los tres niveles de gobierno con el objeto de reducir su incidencia y lograr su eventual erradicación como delito que tiene un alto componente de impacto y que debe considerarse grave dadas las implicaciones en la salud mental y física de las potenciales víctimas.

El impacto social del delito de extorsión es muy alto ya que afecta el patrimonio de cualquier persona, así como su tranquilidad y percepción de seguridad, además de inhibir la inversión formal de las pequeñas y medianas empresas como consecuencia de la falta de herramientas de la autoridad para garantizar la seguridad de las y los mexicanos.

Con datos de COPARMEX⁹, los principales delitos que han padecido las empresas son el robo (49%) y en tercer lugar los delitos informáticos y el denominado cobro de piso, (28%) estos últimos con una importante relación conceptual en los medios comisivos; asimismo, reportan que el 20% de sus socios han sido víctimas de algún tipo de extorsión y de ellos 7 de cada 10 la han padecido en su modalidad telefónica¹⁰.

⁸ De acuerdo con el Observatorio Nacional Ciudadano, en 2021 cerca de 1.2 millones de empresas fueron víctimas de algún delito, siendo la extorsión (28.9%), la más frecuente.

⁹ Confederación Patronal de la República Mexicana

¹⁰ FUENTE: Encuesta a socios COPARMEX 3er Cuatrimestre 2022.

El delito de extorsión afecta lo mismo al comerciante, al emprendedor, al empresario que, al padre o madre de familia, al estudiante y en general a cualquier persona. Se trata de la modalidad delictiva con mayor crecimiento y presencia a nivel nacional, es importante mencionar que, con datos de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE 2022) el delito de extorsión es el delito más frecuente en 12 Entidades Federativas, seguido del fraude y del robo¹¹.

Por ello, la presente iniciativa consiste en la adecuación del Artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a fin de que en la fracción XXI inciso a), se considere como delito de alto impacto, a la extorsión en todas sus modalidades, como el medio de comisión de delitos en aumento y el mecanismo de diversificación de los medios ilícitos por el cual la delincuencia se allana de recursos financieros para sus operaciones.

La intención de modificar el texto constitucional, radica en la necesidad de incorporar de manera expresa la denominación del tipo penal de extorsión, a fin de que el Congreso de la Unión tenga la atribución exclusiva conferida por el constituyente, para desdoblarse un mecanismo articulador de acciones de carácter normativo que permita a la autoridad ejecutora y aplicadora de la norma, el pleno y puntual desarrollo de acciones de combate a este nocivo flagelo social.

De esta manera, al incorporar el delito de extorsión en la Carta Magna, se establece por añadidura la posibilidad legal de expedir en el momento procesal oportuno, la correspondiente Ley General en la materia que contenga el sistema de distribución de competencias, las atribuciones de las autoridades para enfrentarlo con eficacia y de manera específica y a partir de un profundo diagnóstico de los elementos del tipo penal, el modus operandi, los medios comisivos y las calificativas, la definición conceptual a fin de que los fiscales del orden federal y de las Entidades Federativas tengan los elementos para determinarlo y clasificarlo con prontitud, expedites y claridad técnica.

¹¹ ENVIPE 2022. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2022. FUENTE: INEGI.

Sobre todo, porque, con datos de la Coordinación Nacional Antisecuestro, de un estudio realizado a los 33 Códigos Penales se evidencia una clara disparidad en la definición de los tipos penales y en el establecimiento de sanciones relacionado con el delito de extorsión, mismas que oscilan de 1 a 35 años de prisión y multa de 10 hasta 4 mil Unidades de Medida y Actualización.

Ejemplo de esta delicada disparidad punitiva, es, que mientras el Código Penal Federal establece que la pena aplicable al delito será de 2 a 8 años de prisión, en el Código Penal del Estado de Chihuahua el delito se tasa con una pena de 5 hasta 30 años.

Misma disparidad se encuentra al contrastar los Códigos Penales de distintas Entidades ya que en algunas la penalidad es sumamente baja, como el caso de Yucatán donde la sanción es de 1 a 6 años y en Tamaulipas el delito se equipara al de robo.

El aumento en la comisión de este delito debe ser tomado con seriedad y con responsabilidad por parte de las y los legisladores; para nosotros desde este órgano colegiado no es ajeno el hecho de que el propio Sistema Nacional de Seguridad Pública reporte en el mes de marzo del 2023, que el delito de extorsión tiene un significativo aumento del 18.4% de incidencia nacional con respecto al año 2019¹².

Por tratarse de una modalidad delictiva en la que se generan otros tipos delictivos, se considera que a la adición planteada respecto de la extorsión, se agregue la denominación de otros delitos vinculados, en virtud de que, por su correlación debe tener el mismo tratamiento punitivo e incorporados en la legislación general que los regule, a fin de mantener su integralidad y tratamiento pleno por parte de las autoridades.

En ese orden de ideas, al solicitar opinión institucional a la Fiscalía General de la República, emite opinión mediante oficio DGALEYN/047/2023 que a la letra dice:

¹² FUENTE: Coordinación Nacional Antisecuestro con datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública del mes de marzo del 2023.

El fenómeno de la extorsión ha sido considerado como un ilícito de alto impacto, e cual presenta una elevada incidencia delictiva que puede constatarse mediante los datos arrojados por la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la cual queda de manifiesto que del universo de incidencia delictiva de que se tuvo registro en el año 2021, consistente en 28.1 millones de delitos, el 17% correspondió al delito de extorsión.

De igual modo, a través de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana Cuarto Trimestre de 2022, se contabilizó la totalidad de hogares en los que algún integrante de la familia había sido víctima de extorsión.

A través de estos datos, se evidencia la existencia de una situación que afecta la economía de todos los sectores, pero que además, puede ocasionar daños más allá de lo patrimonial, como afectaciones a la salud o la libertad del sujeto pasivo, sin perjuicio de los efectos sumamente negativos para la seguridad pública.

En este sentido, la extorsión es un delito que pueden padecer personas de cualquier sector económico, pues no distingue estratos ni niveles sociales, en ese sentido, el fenómeno puede afectar a comerciantes, servidores públicos, empresarios, productores, sociedad en general e incluso migrantes en su paso por el territorio nacional.

Aunado a las altas cifras de incidencia delictiva, es necesario poner de manifiesto que en el delito de extorsión la tutela jurídica no se circunscribe a la afectación de un sólo bien, debido a que este ilícito es considerado pluriofensivo o plurilesivo, es decir, que mediante su ejecución se transgrede a más de un bien jurídico protegido, debido a que la conducta puede recaer en el patrimonio de la víctima, su integridad física o psicológica, así como en su libertad.

Esta característica pluriofensiva o plurilesiva sirve como punto de partida y fundamento para fortalecer los argumentos que representan la necesidad de legislar en la Ley

suprema la referencia a los delitos vinculados, y no solamente referir de forma taxativa al delito de extorsión

Esta característica pluriofensiva o plurilesiva sirve como punto de partida y fundamento para fortalecer los argumentos que representan la necesidad de legislar en la Ley *suprema la referencia a los delitos vinculados, y no solamente referir de forma taxativa al delito de extorsión.*

En este sentido, si bien el elemento subjetivo del delito de extorsión se basa en la pretensión del sujeto activo de obtener un lucro, la afectación producida no se circunscribe a un ámbito patrimonial, sino que se afecta de forma inmediata el sentido emotivo de quien la sufre.

Sobre este particular, cabe hacer referencia al criterio del Poder Judicial de la Federación sostenido mediante la tesis de rubro: EXTORSIÓN. ELEMENTOS OBJETIVO Y SUBJETIVO DE DICHO DELITO, DESDE EL MOMENTO DE LA COACCIÓN (ACCIÓN) HASTA LA OBTENCIÓN DEL LUCRO (CONSECUENCIA), mediante el cual se ha interpretado y resuelto que "la extorsión es aquella acción que afecta de forma inmediata el sentido emotivo de quien la sufre, inhibiendo y coaccionando la voluntad del individuo (acción), para actuar de acuerdo al interés de quien la ejerce (consecuencia). De manera que dicho ilícito puede hacer que el activo obtenga un lucro para sí o para otros y que se cause un perjuicio patrimonial; pero independientemente de obtener un lucro que se refleja en la pérdida o daño en el patrimonio familiar, ocasiona también una afectación emocional por el inmediato daño moral al pasivo. Por ello, es importante ubicar el delito desde el momento en el que se ejerce la coacción, a efecto de que quien lo lleve a cabo resienta la consecuencia inmediata jurídica".

Asimismo, se destaca la importancia de considerar como materia de regulación aquellas conductas ilícitas vinculadas con el delito de extorsión. mediante la fórmula "y otros delitos vinculados que establezca la ley", en virtud de que se complementa la materia de

regulación, teniendo en consideración la diversificación en la ejecución de este ilícito y su vinculación con otros tipos penales.

Sobre este particular, es oportuno subrayar que la referencia a los delitos vinculados es una figura arraigada en nuestro orden jurídico nacional. como más adelante se indica en la presente opinión.

En este sentido, se debe tener en consideración el precepto vigente del artículo 73, fracción XXI, inciso al. párrafo primero. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. mediante el cual el poder constituyente ha dispuesto la facultad del Congreso de la Unión para expedir las legislaciones generales en materia de secuestro, desaparición forzada, trata de personas, tortura, y electoral.

En este orden de ideas, de las legislaciones antes referidas, se destaca particularmente la fórmula empleada en las leyes en materia de desaparición forzada y tortura. en las cuales la facultad de expedición fue integrada a la luz de aquellas otras conductas que pudieran estar vinculadas con el delito principal. Es decir, en el caso de desaparición forzada, se dispuso: "otras formas de privación de la libertad contrarias a la ley", mientras que, en materia de tortura, se previó: "y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes".

Así pues, de una revisión al contenido de las legislaciones referidas tanto en materia de tortura, como en desaparición forzada, se observa que, en ambas disposiciones se abordan los delitos vinculados y se destina un capítulo en particular para el desarrollo de aquellas conductas que serán consideradas bajo esta calidad.

Todo lo anterior, apunta hacia la conclusión de que al construir una legislación integral para la atención de una problemática criminal, el Constituyente Permanente ha considerado necesario sancionar aquellas conductas relacionadas con las materias de las leyes generales de referencia, así como aquellos otros actos ilícitos relacionados, que no necesariamente se circunscriben a un delito en específico sino a todas aquellas

conductas ilícitas que pudieran relacionarse en la materia de especialización de la legislación correspondiente.

Adicional a lo anterior, es oportuno poner de manifiesto que ya el Poder Judicial de la Federación ha analizado disposiciones en las que se contempla a los delitos vinculados reconociendo su legalidad, sin que a la fecha se hubiere argumentado la falta de constitucionalidad o alguna impugnación por este tipo de regulación relacionada con delitos determinados que se vinculan con la comisión de un hecho delictivo, ejemplo de ello son las tesis jurisprudenciales con registro digital: 2026195 y 2004405, así como la tesis aislada con registro digital: 177765

Conforme a esta línea argumentativa, es importante además tener en consideración que la Organización de los Estados Americanos (OEA), se ha referido sobre este particular en sus Programas sobre el delito de migración y sus delitos vinculados, como instrumento de atención integral a este fenómeno delictivo.

Por lo anterior, en el marco del combate a la delincuencia, la extorsión constituye uno de los principales retos para el Estado mexicano en el mantenimiento de la paz pública y el bienestar de la población.

En ese sentido, con la iniciativa que propone la legisladora, al referir no sólo al delito de extorsión, sino también a los delitos vinculados con aquel, se estaría ampliando el abanico de posibilidades, incorporando las diversas conductas que se vinculen o relacionen con la conducta raíz, respetando la materia de especialidad, pero fortaleciendo la facultad del Congreso para la construcción, formulación y expedición de un mecanismo especializado de atención para este fenómeno criminal, así como de las diversas conductas que se relacionen con este ilícito, por lo que se estima que resulta viable expedir una legislación general en materia de extorsión que incluya otros delitos vinculados.

➤ **Regulación constitucional de los delitos cibernéticos**

Otro mecanismo en el que el crimen ha diversificado sus modalidades para delinquir, son los delitos cibernéticos.

No hay una definición universalmente aceptada de ciberdelincuencia. No obstante, la Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito la define de la siguiente manera: “La ciberdelincuencia es un acto que infringe la ley y que se comete usando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para atacar las redes, sistemas, datos, sitios web y la tecnología o para facilitar un delito...La ciberdelincuencia se diferencia de los delitos comunes en que no tiene barreras físicas o geográficas, y se puede cometer con menos esfuerzo y más facilidad y velocidad que los delitos comunes”.

La Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Policial distingue la ciberdelincuencia en delitos dependientes de los medios informáticos (es decir, todo delito que puede cometerse sólo usando computadoras, redes computarizadas u otras formas de tecnologías de la información y comunicación) y delitos propiciados por los medios informáticos (es decir, delitos comunes facilitados por Internet y las tecnologías digitales). La distinción principal entre estas categorías de ciberdelincuencia es el papel de las TIC en el delito, ya sea como el objetivo del delito o como parte del modus operandi del delincuente. Cuando las TIC son el blanco del delito, este ciberdelito afecta de forma negativa la confidencialidad, integridad o accesibilidad de los sistemas y datos informáticos. La confidencialidad, integridad y accesibilidad forman la conocida como “Triada CIA”: en palabras simples, la información privada debe permanecer privada, no se debe cambiar sin el permiso del dueño y este debe tener accesibilidad a los datos, servicios y sistemas en todo momento. Cuando las TIC forman parte del modus operandi, la ciberdelincuencia entraña un delito común (por ejemplo, un fraude o robo) que el Internet o las tecnologías digitales facilitan de alguna forma.

El Convenio de Budapest, aunque no define la ciberdelincuencia, sí establece que los ciberdelitos son aquellos actos que ponen en peligro la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los sistemas, redes y datos informáticos, así como el abuso de dichos

sistemas, redes y datos, y hace la tipificación como delito de dichos actos, clasificándolos de la siguiente manera:

- Delitos contra la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los datos y sistemas informáticos.

1. Acceso ilícito;
2. Interceptación ilícita;
3. Ataques a la integridad de los datos;
4. Ataques a la integridad del sistema; y
5. Abuso de los dispositivos.

- Delitos Informáticos

1. Falsificación Informática; y
2. Fraude Informático.

- Delitos relacionados con el contenido

1. Delitos relacionados con la pornografía infantil; y
2. Delitos relacionados con infracciones de la propiedad intelectual y derechos afines.

De acuerdo con un informe publicado por la Interpol el 4 de agosto de 2020 sobre las repercusiones del Covid-19 en la ciberdelincuencia, se ha puesto de manifiesto un cambio sustancial en los objetivos de los ataques, que antes eran hacia particulares y pequeñas empresas y ahora los ataques tienden a ser grandes multinacionales, administraciones estatales e infraestructuras esenciales.

Entre las constataciones principales que pone de relieve la evaluación de la Interpol sobre el panorama de la ciberdelincuencia en relación con la pandemia de Covid-19 destacan

- Las estafas por internet y el phishing: Los autores de las amenazas han revisado sus métodos habituales en materia de estafas por Internet y phishing. Ahora, los ciberdelincuentes, a menudo haciéndose pasar por autoridades gubernamentales

y sanitarias, envían a sus víctimas correos electrónicos de phishing sobre el Covid-19 en los que las incitan a facilitar datos personales y a descargar contenidos maliciosos.

- **Malware disruptivos (ransomware y DDoS):** Alentados por la probabilidad de causar graves problemas y obtener sustanciosas ganancias, los ciberdelincuentes están multiplicando el número de ataques con malware disruptivos contra las infraestructuras esenciales y las instituciones sanitarias. Los ataques con ransomware perpetrados por distintos grupos delictivos, que en meses anteriores se habían mantenido relativamente latentes, alcanzaron su punto álgido en las dos primeras semanas de abril de 2020. Las investigaciones de las fuerzas del orden muestran que la mayoría de los atacantes calculaban con bastante exactitud la cantidad máxima que podían solicitar como rescate a las organizaciones víctimas de sus ataques.
- **Malware destinados a obtener datos:** En el ámbito de la ciberdelincuencia también están en auge los ataques de malware para obtener datos, como los troyanos de acceso a distancia, los ladrones de información, los spyware (programas espía) o los troyanos bancarios, entre otros. Los autores de las amenazas utilizan información relacionada con el Covid-19 como señuelo para infiltrarse en los sistemas e infectar redes, sustraer datos, desviar fondos y crear botnets.
- **Dominios malignos:** Se ha producido un aumento considerable del número de ciberdelincuentes que, aprovechando el incremento de la demanda de productos médicos e información sobre el Covid-19, registran nombres de dominio que contienen palabras clave como "coronavirus" o "Covid". Se trata de sitios web fraudulentos que sustentan una amplia variedad de actividades malignas.
- **Desinformación:** La información no contrastada, las amenazas mal entendidas y las teorías de la conspiración han fomentado la ansiedad de la población y, en algunos casos, facilitado la ejecución de ciberataques. Cerca de 30 por ciento de los países que contestaron a la encuesta mundial sobre ciberdelincuencia confirmaron la circulación de información falsa sobre el Covid-19. En el plazo de un mes, un país informó de 290 publicaciones, la mayoría de las cuales ocultaba malware. También se comunicaron casos de desinformación vinculada al comercio

ilegal de productos médicos fraudulentos. Otros casos de desinformación guardaban relación con estafas a través de mensajes de texto que presentaban ofertas demasiado buenas para ser ciertas, por ejemplo, alimentos gratuitos, ventajas especiales, o grandes descuentos en supermercados.

El informe de la Interpol destaca que es altamente probable que la ciberdelincuencia siga aumentando a corto plazo. Debido a las vulnerabilidades asociadas al teletrabajo y la posibilidad de obtener mayores ganancias, los ciberdelincuentes seguirán ampliando sus actividades y concebirán unos modus operandi más avanzados y complejos.

Señala que también es probable que, para aprovechar la preocupación de la ciudadanía por la pandemia, los autores de amenazas continúen propagando estafas por Internet y campañas de tipo phishing relacionadas con el coronavirus; que aumenten las estafas a empresas por e-mail mediante suplantación de identidad, como consecuencia de la recesión económica y los cambios que se han producido en el panorama empresarial, lo que generará nuevas oportunidades para la comisión de delitos; entre otros.

Del 25 al 29 de noviembre de 2019 se llevó a cabo la quinta Semana Nacional de la Ciberseguridad en México, organizada por la División Científica de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana de la Guardia Nacional. La cual tiene la finalidad de concientizar a la sociedad en general sobre la importancia del uso responsable de las nuevas tecnologías de la información a través de la difusión de contenidos preventivos y de concientización sobre los riesgos del ciberespacio a fin de disminuir la incidencia ocasionada por conductas antisociales e ilícitas y promover la denuncia de delitos cibernéticos.

En ella participó la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito: presentó su Programa Global de Ciberdelito, el cual acompaña el esfuerzo de los Estados miembros en la lucha contra esta clase de crímenes, a través de asistencia técnica especializada y fortalecimiento de capacidades.

Este programa enfatiza la relevancia de la coordinación nacional, la recopilación de datos y la necesidad de marcos legales efectivos que lleven a una respuesta sostenible, en un marco sólido de derechos humanos.

De acuerdo con el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, António Guterres, se estima que la ciberdelincuencia genera ingresos por alrededor de 1.5 trillones de dólares al año, así como la mayoría de los crímenes afecta a las personas en mayor situación de vulnerabilidad.

Se estima que México es el noveno país más afectado por el crimen cibernético. En América Latina es superado sólo por Brasil.

No obstante, México no cuenta con una ley dedicada a los delitos cibernéticos, únicamente el Código Penal Federal contiene un título dedicado a la revelación de secretos y acceso ilícito a sistemas y equipos informáticos. Sin embargo, estas disposiciones son limitadas y dejan varias lagunas, lo que dificulta la lucha contra el cibercrimen.

De acuerdo con datos de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en 2017 cada hora se cometían 463 fraudes cibernéticos en operaciones por comercio electrónico y banca móvil. En 2018, las pérdidas por este delito sumaron 4 mil 412 millones de pesos.

El Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización de Estados Americanos revelan que se pierden alrededor de 9 mil millones de dólares anuales por delitos cibernéticos. Incluso, los propios sitios del gobierno federal como Pemex; las Secretarías de Economía, de Hacienda, y del Trabajo y Previsión Social han sufrido ataques.

Entre enero y junio de 2020 se registraron 3.1 millones de intentos de ciberataque. De acuerdo con la Dirección General Científica de la Guardia Nacional, la actividad maliciosa en internet disminuyó en 12 por ciento en el periodo diciembre de 2019-febrero de 2020.

Sin embargo, esta cifra se incrementó en 14 por ciento en marzo y abril, periodo correspondiente a la emergencia sanitaria. En cuanto a la pornografía infantil, la Guardia Nacional calculó un incremento de 73 por ciento durante el mismo periodo. Casi 80 por ciento fueron relacionados con la red social Facebook.

De acuerdo con la Guardia Nacional entre las principales amenazas a la población en internet está la vulneración en la seguridad de la información, el robo de datos, fraudes, suplantación de identidad, el acceso lógico no autorizado, así como la infección por el código malicioso.

Para esta Cámara de Diputados, resulta primordial impulsar una reforma al texto de la Carta Magna a fin de que en el Artículo 73 fracción XXI inciso a) se incorpore a la extorsión y otros delitos vinculados que establezca la ley, así como los delitos cometidos a través de tecnologías de la información, seguridad digital, como modalidades delictivas de las que resulte imperativo expedir su respectiva norma de carácter general, que permita la homologación de criterios, modelos homologados de capacitación, de abordaje desde la autoridad y sobre todo, la posibilidad de que en un solo momento procesal parlamentario se emitan los debidos criterios para que las autoridades Federal y de las Entidades Federativas, actúen en consecuencia sin el obstáculo que representa la dispersión de criterios punitivo normativos actual.

Así las cosas, es clara la necesidad de impulsar esta valiosa modificación a fin de restituir la paz y la tranquilidad de comunidades enteras de mexicanas y mexicanos que han padecido o se encuentran en potencial situación de padecer este grave delito.

En este sentido, se plasma en la definición constitucional la denominación de Delitos cometidos a través de tecnologías de la información y la comunicación, así como la seguridad digital, a fin de que en la legislación general se plasme, a partir del ejercicio de las facultades configurativas del Congreso de la Unión respecto de la interpretación del tramo constitucional que regula, el concepto específico del delito con la finalidad de que las legislaturas de las Entidades Federativas, al armonizar sus normativas, contemplen

este concepto como único, sin anglicismos y tecnicismos, entendiendo que los delitos contra la seguridad digital son los denominados “ciberdelitos”.

Por lo anteriormente expuesto sometemos a consideración de esta H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO. Se **REFORMA** el inciso a) de la fracción XXI del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 73.- ...

I. a XX. ...

XXI. Para expedir:

- a) Las leyes generales que establezcan como mínimo, los tipos penales y sus sanciones en las materias de secuestro, desaparición forzada de personas, otras formas de privación de la libertad contrarias a la ley, **extorsión y otros delitos vinculados que establezca la ley, delitos cometidos a través de tecnologías de la información y la comunicación, seguridad digital**, trata de personas, tortura, y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, así como electoral.**

...

b) ...

c) ...

...

...

XXII. a XXXI. ...

Transitorios

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


SEGUNDO. El Congreso de la Unión deberá expedir las Leyes en las materias que comprende este Decreto, en un término de 180 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la entrada en vigor.

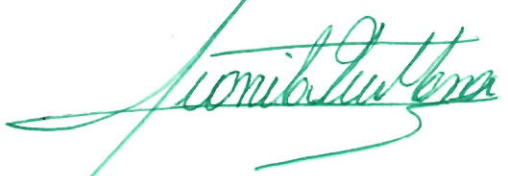
TERCERO. Las legislaciones en materia de extorsión continuarán en vigor hasta en tanto el Congreso de la Unión ejerza la facultad conferida en el presente Decreto. Los procesos penales iniciados con fundamento en dichas legislaciones, así como las sentencias emitidas con base en ellas, deberán de continuar hasta su respectiva conclusión conforme a las disposiciones vigentes al momento de cometerse el ilícito.

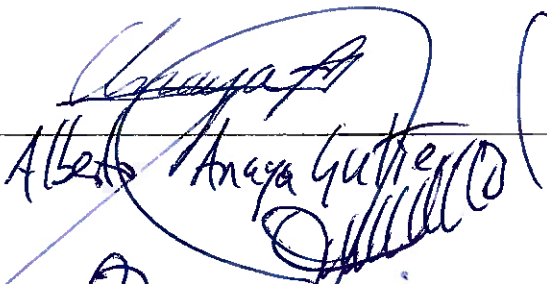
Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a los __ días del mes de septiembre de 2023.


SUSCRIBEN

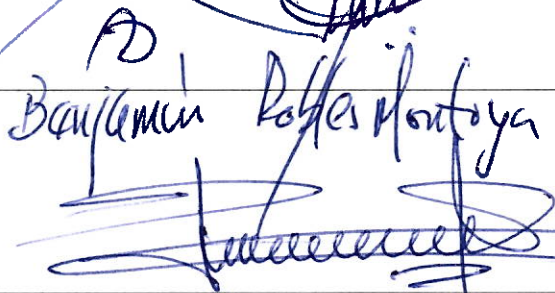
HOJA DE FIRMAS DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL INCISO a) FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE EXTORSIÓN Y DELITOS COMETIDOS A TRAVÉS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN



MOISES IGNACIO MIER VELAZCO


DIP. JUANITA GUERRA MENA.



Alberto Anaya Gutierrez

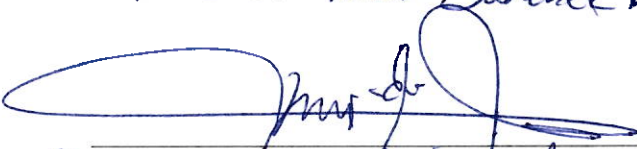

DIP. Marisela Garduno Garduno.

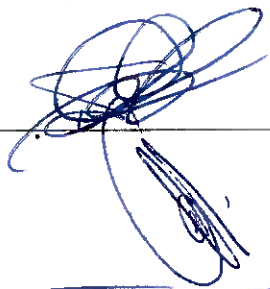

Benjamin Rojas Montoya


DIP. MARIA GUADALUPE ROMAN TULA


Dip. Juan Pablo Sanchez Rodriguez



DIP. Susana Casas Paredes

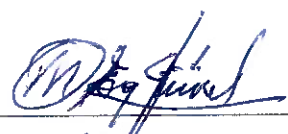

Dip. Omar Enrique Castañedo Soto.

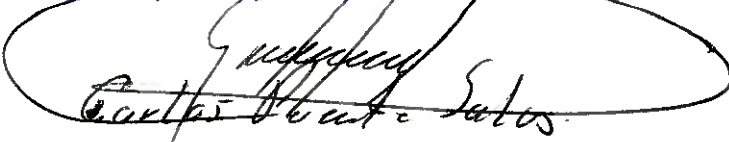



Juan Angel Bautista Bravo

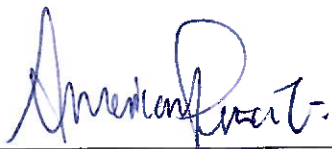



ARMANDO CORONA ARVIZU

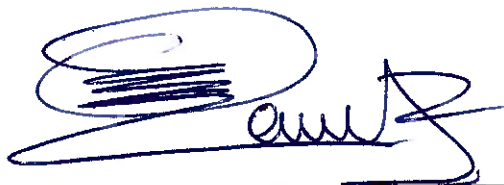

Dip. Maria Magdalena Olivia ESQUIVEL NAVA.


Carlos Roberto Salas.

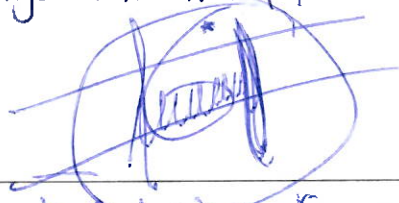
HOJA DE FIRMAS DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL INCISO a) FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE EXTORSIÓN Y DELITOS COMETIDOS A TRAVÉS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN



Rosangela Amador Peña Escalante.



Martha Lizcano Gamacho Reynoso



Dip. Araceli Celestino Rosas
Partido de Trabajo



Dip. A
ADRIANA CAMPOS HOIRACHE

Mambel Villosenor

74

Juan Isidro Berin S.



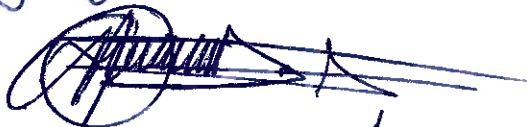
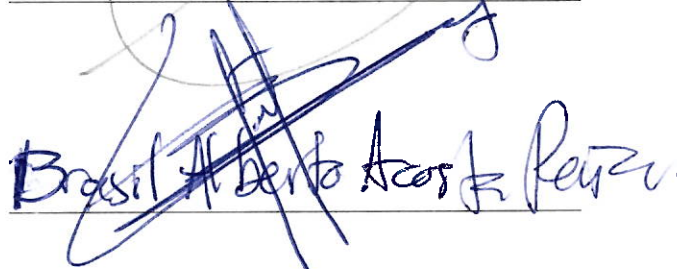
MA. DE JESUS AGUIRRE MALDONADO



Carlos de la Torre



Jorge Luis Llaven Abrego



Francisco Javier Hucos Espinal

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Jorge Romero Herrera, presidente; Moisés Ignacio Mier Velasco, Morena; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máñez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xariel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentas, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefania Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

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/>