



**DIVA HADAMIRA GASTÉLUM BAJO**  
**SENADORA DE LA REPÚBLICA**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Las que suscriben **DIVA HADAMIRA GASTÉLUM BAJO, ANGÉLICA DE LA PEÑA GÓMEZ, CRISTINA DÍAZ SALAZAR, HILDA FLORES ESCALERA, ANA LILIA HERRERA y MARÍA ELENA BARRERA TAPIA**, integrantes de diversos Grupos Parlamentarios, Senadoras de la República de la LXIII Legislatura, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de ésta H. Soberanía la **Iniciativa con proyecto de Decreto por el que SE REFORMA el párrafo segundo del Artículo 2; el párrafo primero, tercero y quinto del Artículo 3; el inciso a) del Artículo 3 Bis; la fracción XI del Artículo 5; el Artículo 31; el párrafo primero del Artículo 33; el párrafo primero y la fracción II del Artículo 51; el Artículo 58; el Artículo 63; el Artículo 69; las fracciones I, VI y XXVII Bis del Artículo 132; la fracción XII y XIII del Artículo 133; la denominación del Capítulo II; el párrafo primero y las fracciones I y VII del Artículo 134; la denominación del Capítulo III Bis, el párrafo primero y segundo del Artículo 153 A; la denominación del Título Quinto; el Artículo 165; la fracción II del Artículo 170; la denominación del Título Quinto Bis; el párrafo primero del Artículo 173; los incisos a), b) y c) del Artículo 175 Bis; el Artículo 181; el Artículo 282; la fracción XIII del Artículo 283; el párrafo primero del 353 C, el Artículo 363; el párrafo primero y la fracción I del Artículo 487; la fracción I del Artículo 537; los incisos a), d) y f) de la fracción I, los incisos a), d) y f) de la fracción I, el inciso a) y la denominación de la fracción II, el inciso h) y la denominación de la fracción III del Artículo 539; la fracción I y IV del Artículo 540; el párrafo primero, la fracción I, V, el párrafo segundo de la fracción VI**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**Bis y el párrafo segundo de la fracción VIII del Artículo 541; el párrafo primero y la fracción I del Artículo 552; el párrafo primero del Artículo 691; el párrafo primero del Artículo 776; el Artículo 779; la fracción IV del Artículo 784: y SE ADICIONA un párrafo cuarto recorriéndose el subsecuente en su orden del Artículo 3; el inciso c) al Artículo 3 Bis; el inciso c) al Artículo 4; un párrafo segundo al Artículo 46; un párrafo segundo al Artículo 74; un párrafo sexto al Artículo 153 A; un Artículo 172 Bis; un Artículo 172 Ter; la fracción VI al Artículo 180; la fracción V al Artículo 236; la fracción III al Artículo 353 C; la fracción X recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 391; la fracción VII recorriéndose la subsecuente en su orden al Artículo 423; el párrafo segundo al Artículo 473; un párrafo segundo al Artículo 476; la fracción IV al Artículo 489; la fracción VI al Artículo 490; el numeral 162 a la tabla de enfermedades de trabajo del Artículo 513; la fracción VI recorriéndose las subsecuentes en su orden del Artículo 537; el inciso i) recorriéndose el subsecuente en su orden de la fracción III del Artículo 539; la fracción IX recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 557; la fracción VIII recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 561 y la fracción IX al Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo al tenor de la siguiente:**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La incorporación de las mujeres al mercado laboral fue una de los momentos más importantes de la historia, esta ha sido paulatina y llena de retos y obstáculos que las mujeres han tenido que afrontar. Esta incorporación se llevó a cabo, principalmente en el sector de los servicios siendo precarias las condiciones del mismo.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres en el espacio privado, en el que se las concibe como “cuidadoras de otros” y en labores exclusivamente reproductivas, mientras que a los hombres se les ha asignado un papel de “proveeduría” desde espacios públicos.

La inserción de las mujeres al ámbito laboral, no ha llevado aparejada una igualdad de género ni en el ámbito del empleo, ni en el hogar, de ahí que las disparidades se acentúan en contra de las mujeres.

Las normas del mercado laboral han sido creadas tomando como base un modelo de trabajador masculino, lo que no ha permitido que las mujeres se integren en condiciones de igualdad de oportunidades y mucho menos de trato, generalmente, ellas ocupan los puestos más bajos y los peor remunerados, tampoco tienen acceso a prestaciones ni seguridad social.

Si bien, desde su génesis, la Ley Federal del Trabajo se destacó por un contenido social de avanzada, las mujeres quedaron excluidas de la misma, pues en 1931, año en que fue promulgado este ordenamiento, ellas no eran consideradas ciudadanas (el reconocimiento de la ciudadanía femenina se hace hasta 1953).

Posteriormente, la legislación laboral, únicamente tomó en cuenta a las trabajadoras desde una función reproductiva, evidentemente, no reconoce la función social de la maternidad, ni incorpora medidas para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar, ni personal, ni para que los hombres asuman sus responsabilidades parentales.

Por otro lado, la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana que limita el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos fundamentales;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

aunque las y los trabajadores, pueden llegar a sufrir alguna manifestación de violencia en los espacios laborales, son las mujeres quienes especialmente, enfrentan conductas violentas, las cuales se manifiestan en hostigamiento y acoso sexual y acoso laboral, lo anterior evidencia que, la legislación laboral, no garantiza de manera suficiente el derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencia.

En este sentido, se han presentado múltiples reformas a la normatividad nacional con el fin de generar condiciones para que las mujeres logren insertarse en el mercado laboral en términos de igualdad respecto a los hombres, es necesario mencionar que en el año 2012 tuvieron lugar importantes reformas a la Ley Federal del Trabajo, aunque éstas no observaron la visión, experiencias y las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, por ello aún existen trabas para asegurar de manera efectiva los derechos laborales de las mujeres, a fin de que se encuentren en condiciones de desarrollarse laboral y profesionalmente de manera plena.

Bajo esta tesitura nuestro país ha suscrito diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos, específicamente sobre derechos humanos de las mujeres, destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>1</sup> que en su artículo 11 se refiere a las medidas que deben tomar los Estados Partes para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera laboral, estableciendo lo siguiente:

---

<sup>1</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

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

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Por otro lado, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW)<sup>2</sup>, reiteró al Estado mexicano armonizar plenamente su legislación

---

<sup>2</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 7 de agosto de 2012.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

laboral con el artículo 11 de la CEDAW, así como establecer medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado.

Hoy día, se requiere llevar a cabo una reforma integral (y transversal) con perspectiva de género, con el fin de que las mujeres y los diversos grupos sociales que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, logren laborar en condiciones dignas y de igualdad y no discriminación.

Las propuestas que se presentan, tienen como sustento los instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, así como la perspectiva de género, retoman además las voces de organismos nacionales e internacionales (como el COCEDAW y la OIT) en la materia, así como la sociedad civil y la academia (como los planteamientos del Centro de Investigaciones y Estudios de Género CIEG- UNAM).

Las reformas que se proponen tienen como propósito eliminar todo tipo de discriminación contra las mujeres trabajadoras, por objeto o por resultado, en la Ley Federal del Trabajo.

En el marco de la reforma Constitucional en materia de derechos humanos, se plantea reconocer el derecho al trabajo como un derecho humano, además, se prohíbe establecer distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones que puedan originar discriminación.

Adicionalmente, se incorpora el precepto de acciones afirmativas, las cuales tienen un carácter temporal y tienen como propósito asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Un aspecto en el que se hace énfasis para cumplir los ordenamientos nacionales, así como internacionales, es la prohibición de cualquier forma de discriminación incluida toda forma de violencia contra las mujeres, en ese sentido, se plantea adicionar las definiciones de acoso sexual y acoso laboral, el primer término para homologarlo con la legislación en materia penal y el segundo para definir las conductas que constituyen esta modalidad de violencia y no dejar lugar a dudas cuando se esté frente a esta manifestación de violencia.

Otra forma de violencia contra las mujeres en los espacios laborales, sucede cuando se atenta contra sus derechos sexuales y reproductivos (a la par de sus derechos laborales), principalmente cuando deciden ejercer su maternidad, en ese contexto, se plantea la inclusión de la disposición de considerar un ataque a los derechos laborales, el obstaculizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras, especialmente aquellas que toman la licencia de maternidad prevista en la ley.

Se añade el precepto de igual salario por trabajo del mismo valor, ello a partir de lo estipulado en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>3</sup> que en su artículo 2° establece:

Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

---

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

En materia contractual se propone enmarcar las relaciones laborales en los preceptos constitucionales sobre derechos humanos; prohibir el despido por cuestiones de sexo, edad, embarazo, responsabilidades familiares o cualquier otra contraria a los principios de igualdad y no discriminación, así como dejar sin efectos la firma anticipada de la renuncia.

Se propone derogar la exclusión de responsabilidad de la persona empleadora, cuando la persona trabajadora cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo, pues se considera que no se puede deslindar de la responsabilidad que tiene de cuidar que prevalezca un clima laboral seguro para el personal que ahí trabaja.

Por otro lado, se incluye como causas de rescisión sin responsabilidad a la persona trabajadora, la violencia física o psicológica, así como el hostigamiento sexual, acoso sexual o acoso laboral en su contra, precisamente por la naturaleza que entrañan estas conductas y con el propósito de no revictimizar a las víctimas de violencia.

Respecto al tema de jornadas de trabajo, se establece como jornada máxima 40 horas por semana y se plantea especificar que el tiempo que se establece para el descanso se encuentra comprendido como parte de la misma jornada laboral.

Se considera que la legislación laboral debe favorecer y propiciar la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores, en ese sentido, se propone ampliar los días de descanso; además se plantea como una acción positiva para madres y padres, establecer que sus periodos vacacionales coincidan con el periodo escolar de sus hijas e hijos.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Es introducido el salario profesional como aquél que permite a la persona trabajadora la satisfacción de sus necesidades y la de sus familiares, en ese contexto, consideramos que la estipulación de un salario profesional no solo es necesaria sino indispensable.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de la parte empleadora, se contempla establecer la prohibición expresa a la parte empleadora de cometer hostigamiento sexual o violencia laboral y se determina que la parte empleadora tiene el deber de favorecer un clima laboral libre de cualquier forma de violencia, por otro lado, mandata la creación de un mecanismo de prevención, atención y sanción de los casos.

Se pretende establecer la prohibición expresa a la parte empleadora de permitir o tolerar actos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral en el centro de trabajo y determinar que las y los trabajadores tengan la obligación de observar las normas de igualdad y no discriminación, así como la de abstenerse de cometer cualquier acción que implique violencia en el centro de trabajo.

Por lo que hace a la licencia de paternidad, se propone elevar la de cinco a diez días con el propósito de que puedan cumplir debidamente sus obligaciones paternas, así como, favorecer la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar.

Se considera necesario modificar la denominación del Título quinto denominado “Trabajo de las Mujeres” por el “De la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal”, lo anterior, debido a que la ley no debe de reiterar el estereotipo de considerar a las mujeres únicamente desde una función reproductiva, pues sus



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

contenidos son exclusivos de las mujeres que son madres, excluyendo a quienes no lo son.

Se considera la ampliación de la licencia de maternidad, con el propósito de brindar un mayor tiempo de recuperación de la madre, así como de favorecer la convivencia con su hija o hijo y especialmente atendiendo al principio del interés superior de la niñez.

Es indispensable la introducción de la regulación de las licencias para favorecer la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, como una licencia por emergencia que comprenda la enfermedad de hijas, hijos, o bien, de familiares con alguna discapacidad, familiares que sean personas adultas mayores, hasta el segundo grado, o por el fallecimiento de un familiar, hasta el segundo grado, supuestos bajo los cuales se podrá solicitar hasta tres días con goce de sueldo.

Sobre el tema de trabajo infantil, se reitera la prohibición Constitucional de emplear a personas menores de edad, con la excepción del trabajo de adolescentes mayores de 15 años, y se hacen adecuaciones para una correcta regulación bajo el principio del interés superior de la infancia. Además, se incorpora la obligación patronal de generar climas laborales libres de violencia.

Por lo que hace a los trabajos especiales y las normas generales de la Ley, se adiciona la condición de atender a los principios de igualdad y no discriminación.

En los contratos que se otorguen a las y los médicos residentes, deberá garantizarse el acceso a mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Se adiciona la disposición de los contenidos del contrato colectivo, el que deberá contar con disposiciones para eliminar la discriminación y cualquier forma de violencia en centro laboral.

Es necesario que el Reglamento interior de trabajo contenga la previsión de las normas para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, de ahí la necesidad de considerar este aspecto en la Iniciativa.

Consideramos que las disposiciones relativas a los riesgos y enfermedades de trabajo, deben abarcar aquellas conductas que implican violencia laboral o violencia sexual, toda vez que ocasionan enfermedades, accidentes de trabajo, o ambientes laborales nocivos, en ese sentido, se adiciona el articulado respectivo.

Se prevé que las y los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho no solo a la atención médica y quirúrgica, sino además a la psicológica.

Un aspecto que la legislación laboral debe asegurar es la salud de las y los trabajadores, puesto que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el término salud implica un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades; se requiere que en la tabla de enfermedades de trabajo se incluyan las enfermedades de trabajo que resulten del climas laborales hostiles y altas cargas de productividad estresantes o a consecuencia de hostigamiento u acoso sexual o laboral que puedan causar depresión, ansiedad o que provoque pérdida de destrezas y aptitudes para el desempeño de su trabajo.

Se considera necesario que el Servicio Nacional de Empleo tenga entre sus objetivos la operación de políticas públicas bajo los principios de igualdad y no



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

discriminación que apoyen la generación de empleos; así como el diseño, conducción y evaluación de programas específicos para generar igualdad de oportunidades de empleo para mujeres.

Se incorporan facultades para implementar acciones para la igualdad entre mujeres y hombres a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Iniciativa que se presenta pretende incidir en la promoción de empleos en términos de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se busca estimular la capacitación y formación continua en diferentes sectores para contribuir al acceso e incremento de las mujeres en la toma de decisiones y a la igualdad sustantiva.

Han sido reiteradas las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (COCEDAW), respecto a fortalecer la labor de la Inspección Federal del Trabajo, a efecto que dé un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, en ese contexto, se adicionan las facultades para además de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, se haga lo propio con las normas sobre igualdad y no discriminación y eliminación de la violencia contra las mujeres.

Se incorpora que en los procesos laborales sean aceptadas como medio de prueba, los dictámenes psicológicos y médicos.

Un tema que es indispensable, es el relativo a los preceptos correspondientes a las y los trabajadores del hogar, esta reforma se trabajó con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y fue presentada recientemente ante este Pleno.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Finalmente, es oportuno mencionar que todas las propuestas plasmadas en la presente Iniciativa se enmarcan en los derechos humanos de las mujeres y en la perspectiva de género, además se emplea un lenguaje incluyente en el que se visibiliza a las mujeres desde la ley.

Derivado de lo anterior y por los argumentos debidamente fundados y motivados, someto ante esta H. Soberanía la siguiente Iniciativa con:

**PROYECTO DE DECRETO**

**ÚNICO. – SE REFORMA** el párrafo segundo del Artículo 2; el párrafo primero, tercero y quinto del Artículo 3; el inciso a) del Artículo 3 Bis; la fracción XI del Artículo 5; el Artículo 31; el párrafo primero del Artículo 33; el párrafo primero y la fracción II del Artículo 51; el Artículo 58; el Artículo 63; el Artículo 69; las fracciones I, VI y XXVII Bis del Artículo 132; la fracción XII y XIII del Artículo 133; la denominación del Capítulo II; el párrafo primero y las fracciones I y VII del Artículo 134; la denominación del Capítulo III Bis, el párrafo primero y segundo del Artículo 153 A; la denominación del Título Quinto; el Artículo 165; la fracción II del Artículo 170; la denominación del Título Quinto Bis; el párrafo primero del Artículo 173; los incisos a), b) y c) del Artículo 175 Bis; el Artículo 181; el Artículo 282; la fracción XIII del Artículo 283; el párrafo primero del 353 C, el Artículo 363; el párrafo primero y la fracción I del Artículo 487; la fracción I del Artículo 537; los incisos a), d) y f) de la fracción I, los incisos a), d) y f) de la fracción I, el inciso a) y la denominación de la fracción II, el inciso h) y la denominación de la fracción III del Artículo 539; la fracción I y IV del Artículo 540; el párrafo primero, la fracción I, V, el párrafo segundo de la fracción VI Bis y el párrafo segundo de la fracción VIII del Artículo 541; el párrafo primero y la fracción I del Artículo 552; el párrafo primero del Artículo 691; el párrafo



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

primero del Artículo 776; el Artículo 779; la fracción IV del Artículo 784: y **SE ADICIONA** un párrafo cuarto recorriéndose el subsecuente en su orden del Artículo 3; el inciso c) al Artículo 3 Bis; el inciso c) al Artículo 4; un párrafo segundo al Artículo 46; un párrafo segundo al Artículo 74; un párrafo sexto al Artículo 153 A; un Artículo 172 Bis; un Artículo 172 Ter; la fracción VI al Artículo 180; la fracción V al Artículo 236; la fracción III al Artículo 353 C; la fracción X recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 391; la fracción VII recorriéndose la subsecuente en su orden al Artículo 423; el párrafo segundo al Artículo 473; un párrafo segundo al Artículo 476; la fracción IV al Artículo 489; la fracción VI al Artículo 490; el numeral 162 a la tabla de enfermedades de trabajo del Artículo 513; la fracción VI recorriéndose las subsecuentes en su orden del Artículo 537; el inciso i) recorriéndose el subsecuente en su orden de la fracción III del Artículo 539; la fracción IX recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 557; la fracción VIII recorriéndose la subsecuente en su orden del Artículo 561 y la fracción IX al Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de **la persona trabajadora**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

...

...

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho **humano** y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse **distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en** origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, **ni aquellas de carácter temporal que supongan un trato desigual y que tengan como propósito asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.**

**Queda prohibida cualquier forma de discriminación incluida toda forma de violencia contra las mujeres.**

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a **la persona trabajadora como al patrón.**

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) **Hostigamiento sexual**, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.





INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

- b) Acoso sexual ...
- c) **Acoso laboral, es una forma de violencia psicológica o de acoso moral, practicado en el ámbito laboral, de manera sistemática y prolongada, que atenta contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima y que tiene como consecuencia perjudicar su estatus personal y/o profesional y/o expulsarle del centro de trabajo, independientemente de la relación jerárquica existente entre las personas.**

Artículo 4o.- ...

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) – b) ...

**c) Cuando se impida a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y no se asegure su permanencia o reincorporación después de un parto; y**

II. ...

Artículo 5o.-

I.a la X. ...

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

XII. y XIII. ...

...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, **en un marco de respeto a los derechos humanos, a la dignidad humana y a la no discriminación.**

Artículo 33.- Es nula la renuncia que **la persona trabajadora** haga de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. **También será nula la firma anticipada de la renuncia.**

...

**Rescisión de las relaciones de trabajo**

Artículo 46.- **La persona trabajadora** o el patrón **podrán** rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

**Queda prohibida la rescisión laboral motivada en cuestiones de sexo, edad, embarazo, responsabilidades familiares o cualquier otra contraria a los principios de igualdad y no discriminación.**

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona trabajadora**:

- I. ...
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia **física o psicológica**, amenazas, injurias, **hostigamiento sexual, acoso sexual**,



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

**acoso laboral**, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.a la X. ...

## CAPITULO II

### Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual **la persona trabajadora** está a disposición de **la parte empleadora** para prestar su trabajo, **la cual no podrá exceder de 40 horas por semana.**

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá a **la persona trabajadora** un descanso de media hora, por lo menos, **el cual se considerará como tiempo efectivo de su jornada.**

## CAPITULO III

### Días de descanso

Artículo 69.- Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará **la persona trabajadora** de **dos** días de descanso, con goce de salario íntegro.

Artículo 74. ...

I.a la IX. ...

**Para la asignación del periodo vacacional de madres y padres de familia, se procurará que éste coincida con el periodo vacacional escolar.**



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y del patrón

CAPITULO I

Obligaciones del patrón

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, **así como aquellas en materia de igualdad y no discriminación;**

II.a la V.- ...

VI.- Guardar **a la persona trabajadora** la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, **no cometer ni tolerar actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, ni acoso laboral, asegurando espacios laborales libres de cualquier forma de violencia, en ese sentido, deberá crearse un mecanismo de prevención, atención y sanción de los casos que se presenten;**

VII.- a la XXVII.- ...

XXVII Bis.- Otorgar permiso de paternidad de **diez** días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus **hijas o hijos** y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII.- ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 133.- Queda prohibido al patrón o a sus representantes:

I. a la XI.- ...

XII. Realizar actos de **hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral** contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de **hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral** en el centro de trabajo;

XIV. y XV. ...

## CAPITULO II

### Obligaciones **la persona trabajadora**

Artículo 134.- Son obligaciones de **la persona trabajadora**:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo, **igualdad y no discriminación** que les sean aplicables;

II. a la VI.- ...

VII.- **Observar un trato respetuoso y abstenerse de generar cualquier tipo de violencia en el centro de trabajo;**

VIII.- a la XIII.- ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**Capítulo III BIS**

**De la Productividad, Formación y Capacitación de la persona Trabajadora**

Artículo 153-A. El patrón tiene la obligación de proporcionar a **la persona trabajadora sin excepción**, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de **las personas trabajadoras**.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, el patrón podrá convenir **con la persona trabajadora** que la capacitación o adiestramiento se proporcione a **esta** dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

...

...

...

**Deberán garantizarse las mismas oportunidades de capacitación para todas las personas trabajadoras, especialmente se asegurará la oportunidad de capacitación a las mujeres en cuyas áreas de trabajo se encuentren sub representadas.**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**TITULO QUINTO**

**De la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal**

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, **favorecer la corresponsabilidad de relaciones laborales, personales y laborales de la persona trabajadora.**

Artículo 170.- ...

- I. ...
- II. Disfrutarán de un descanso de **ocho** semanas anteriores y **ocho** posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

II Bis. a la VII. ...

**Artículo 172 Bis.- La persona trabajadora tiene derecho a solicitar licencia por responsabilidades familiares o personales.**



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

**Artículo 172 Ter.- La licencia por emergencia comprende la enfermedad de hijas, hijos, familiares con alguna discapacidad, familiares que sean personas adultas mayores, hasta el segundo grado, se podrán solicitar hasta tres días con goce de sueldo.**

**La licencia por el fallecimiento de un familiar, hasta el segundo grado, se podrá solicitar hasta tres días con goce de sueldo.**

**La licencia por motivos personales se podrá solicitar hasta tres días con goce de sueldo.**

**Las licencias por responsabilidades familiares o personales se computarán como días laborados y se reconocerán en el cómputo de la antigüedad.**

TITULO QUINTO BIS  
**Trabajo de Adolescentes**

Artículo 173.- El trabajo de las y los **adolescentes mayores de 15 años** queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

...

Artículo 175 Bis. ...

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que, en nombre **de la persona adolescente, manifiesten las madres, los padres, personas tutoras** o quienes ejerzan la





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor de **la persona adolescente** los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;

- b) Las actividades que **realicen las personas adolescentes** no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y
- c) Las contraprestaciones que reciba **la persona adolescente** por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

Artículo 180. ...

I. a la V. ...

**VI. Generar climas laborales libres de cualquier forma de violencia.**

TITULO SEXTO

Trabajos Especiales

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen atendiendo **los principios de igualdad y no discriminación.**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 236. ...

I. a la IV. ...

**V. Integrar en los contratos de trabajo los principios de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.**

Artículo 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley, siempre observando los principios de **igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.**

Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a la XII. ...

**XIII. Brindar servicios de guardería a las hijas e hijos menores de 5 años, de la persona trabajadora.**

Artículo 353-C.- Son derechos especiales de **las y los Médicos Residentes**, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I. y II. ...

**III. Acceso a mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.**

Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza atendiendo **los principios de igualdad y no discriminación.**

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. a la IX. ...

**X. Disposiciones para eliminar la discriminación y cualquier forma de violencia en centro laboral.**

**XI.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. a la VI. ...

**VII. Normas para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.**

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

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

**X.** Permisos y licencias;

**XI.** Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 473.- ...

**Por riesgo de trabajo además se comprenderán aquellos agentes o factores nocivos, conductas o prácticas de violencia laboral y sexual que, como consecuencia, provocan enfermedades, accidentes de trabajo, o ambientes laborales nocivos u hostiles durante el ejercicio de sus actividades.**

Artículo 476.- ...

**Enfermedad de trabajo es todo estado orgánico funcional derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que la persona trabajadora se vea obligada a prestar sus servicios.**

Artículo 487.- **La persona trabajadora** que sufra un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

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

II.a la VI. ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I.a la III. ...

**IV. Que el patrón o el personal bajo su responsabilidad, incurran en prácticas o conductas de hostigamiento o acoso sexual o acoso laboral.**

Artículo 490.- ...

I. a la V. ...

**VI. En los casos que el patrón no compruebe lo contrario de su responsabilidad en lo referido a no discriminación y violencia laboral o sexual.**

Artículo 513.- ...

**TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO**

1.a la161. ...

**162. Enfermedades de trabajo que resulten de climas laborales hostiles y altas cargas de productividad estresantes o a consecuencia de hostigamiento u acoso sexual o laboral que puedan causar depresión, ansiedad o que provoque pérdida de destrezas y aptitudes para el desempeño de su trabajo.**

**Capítulo IV**

**Del Servicio Nacional de Empleo**

Artículo 537. ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas **bajo los principios de igualdad y no discriminación** que apoyen la generación de empleos;

II.a la V. ...

**VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar igualdad de oportunidades de empleo para mujeres;**

**VII.** Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y

**VIII.** Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Artículo 539...

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana, **así como sobre la desigualdad de oportunidades para el acceso y movilidad horizontal y vertical en el empleo.**

b) – c) ...

d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo, **ateniendo los principios de igualdad y no discriminación.**

e) ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra; Inciso reformado, **atendiendo los principios de igualdad y no discriminación.**

g)-h) ,,,

II. En materia de colocación **de la persona trabajadora:**

a) Orientar **a quienes busquen** empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes **sin que intervenga ningún tipo de discriminación o exclusión;**

b) – f) ...

III. En materia de capacitación o adiestramiento **de la persona trabajadora:**

a) – g) ...

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, **atendiendo el principio de igualdad y no discriminación** y conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos, demás disposiciones en vigor;

i) **Establecer acciones afirmativas para que las trabajadoras participen en los cursos.**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

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

IV. a la VI. ...

## CAPITULO V

### Inspección del trabajo

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **así como las normas sobre igualdad y no discriminación y eliminación de la violencia contra las mujeres.**

II. y III. ...

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones y un **clima laboral que promueva la justicia, igualdad, no discriminación;** y

V. ...

Artículo 541.- **La persona inspectora** del Trabajo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de **la persona trabajadora, los patrones, y la persona adolescente, entre estas las que reglamentan el trabajo de las mujeres y hombres con responsabilidades familiares, trabajadoras en periodo de lactancia, jornadas laborales, erradicación**





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**de cualquier forma de violencia contra las mujeres y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;**

II. a la IV. ...

**V. Conminar** se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. ...

VI Bis. ...

Dentro de las 24 horas siguientes, **la persona inspectora** del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. ...

VIII. ...

**La persona inspectora** del Trabajo **deberá** cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 552.- **Quien presida** la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. **Contar con nacionalidad mexicana**, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. a la V. ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 557.- ...

I. a la VIII. ...

**IX. Vigilar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.**

**X. Los demás que le confieran las leyes.**

Artículo 561.- ...

I. a la VII. ...

**VIII. Implementar acciones afirmativas para cerrar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres por mismos cargos.**

**IX. Los demás que le confieran las leyes.**

Artículo 691. **La persona adolescente tiene** capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. **Tratándose de adolescentes entre 15 y 16 años**, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

...

CAPITULO XII

De las Pruebas

Sección Primera

Reglas Generales



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba no sean contrarios a la moral, **a la dignidad de la persona y al derecho, que permitan el logro de la no discriminación y la igualdad sustantiva, y en especial los siguientes:**

I. a la VIII. ...

**IX. Psicológicas y médicas.**

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, **atendiendo los principios de igualdad y no discriminación** y expresando el motivo de ello.

Artículo 784.- ...

I. a la III. ...

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; **especialmente por cuestiones de despido por hostigamiento u acoso sexual, embarazo, licencia de paternidad, o por discriminación.**

V. a la XIV....

...

Ciudad de México a los 14 días del mes noviembre de 2017.

**TRANSITORIO**

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



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**DIVA HADAMIRA GASTÉLUM BAJO**

**ANGÉLICA DE LA PEÑA GÓMEZ**

**CRISTINA DÍAZ SALAZAR**

**HILDA FLORES ESCALERA**

**ANA LILIA HERRERA ANZALDO**

**MARÍA ELENA BARRERA TAPIA**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**CUADRO COMPARATIVO**

**LEY FEDERAL DE TRABAJO**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>PROPUESTA DE REFORMA O ADICIÓN</b>
<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de</p>	<p>Artículo 2o.- ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de <b>la persona trabajadora</b>; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho **humano** y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse **distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en** origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>	<p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, <b>ni aquellas de carácter temporal que supongan un trato desigual y que tengan como propósito asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Queda prohibida cualquier forma de discriminación incluida toda forma de violencia contra las mujeres.</b></p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a <b>la persona trabajadora como al patrón.</b></p>
<p><b>Artículo 3o. Bis.-</b> Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p>	<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) <b>Hostigamiento sexual</b>, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>b) Acoso sexual</b>, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p> <p>b) Acoso sexual ...</p> <p>c) <b>Acoso laboral, es una forma de violencia psicológica o de acoso moral, practicado en el ámbito laboral, de manera sistemática y prolongada, que atenta contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima y que tiene como consecuencia perjudicar su estatus personal y/o profesional y/o expulsarle del centro de trabajo, independientemente de la relación jerárquica existente entre las personas.</b></p>
<p><b>Artículo 4o.-</b> No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p>	<p>Artículo 4o.- ...</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a)– b) ...</p> <p><b>c) Cuando se impida a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y no se asegure su permanencia o reincorporación después de un parto; y</b></p>





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>a)</b> Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>b)</b> Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y</p> <p><b>II.</b> Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p><b>a)</b> Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.</p> <p><b>b)</b> Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una</p>	<p>II. ...</p>
--	----------------



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p>	
<p><b>Artículo 5o.-</b> Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I.</b> Trabajos para menores de quince años;</li> <li><b>II.</b> Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</li> <li><b>III.</b> Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;</li> <li><b>IV.</b> Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;</li> <li><b>V.</b> Un salario inferior al mínimo;</li> <li><b>VI.</b> Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;</li> <li><b>VII.</b> Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;</li> <li><b>VIII.</b> Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate</li> </ul>	<p>Artículo 5o.-</p> <p>I. a la X. ...</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague <b>la persona trabajadora</b> en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia <b>y valor</b>, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;</p> <p>XII. y XIII. ...</p> <p>...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>de trabajadores de esos establecimientos;</p> <p><b>IX.</b> La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p><b>X.</b> La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;</p> <p><b>XI.</b> Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;</p> <p><b>XII.</b> Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y</p> <p><b>XIII.</b> Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.</p> <p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p>	
<p><b>Artículo 31.-</b> Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las</p>	<p>Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, <b>en un</b></p>



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

<p>normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.</p>	<p><b>marco de respeto a los derechos humanos, a la dignidad humana y a la no discriminación.</b></p>
<p><b>Artículo 33.-</b> Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.</p> <p>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 33.- Es nula la renuncia que <b>la persona trabajadora</b> haga de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.</p> <p><b>También será nula la firma anticipada de la renuncia.</b></p> <p>...</p>
<p><b>Rescisión de las relaciones de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 46.-</b> El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.</p>	<p>Rescisión de las relaciones de trabajo</p> <p>Artículo 46.- <b>La persona trabajadora</b> o el patrón <b>podrán</b> rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.</p> <p><b>Queda prohibida la rescisión laboral motivada en cuestiones de sexo, edad,</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

	<p><b>embarazo, responsabilidades familiares o cualquier otra contraria a los principios de igualdad y no discriminación.</b></p>
<p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para <b>la persona trabajadora:</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia <b>física o psicológica</b>, amenazas, injurias, <b>hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral</b>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a la X. ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p><b>IV.</b> Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p><b>V.</b> No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p><b>VI.</b> Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p><b>VII.</b> La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p><b>VIII.</b> Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p><b>IX.</b> Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o</p>	
---	--



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

<p>atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p><b>X.</b> Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> <b>Jornada de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 58.-</b> Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> Jornada de trabajo</p> <p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual <b>la persona trabajadora</b> está a disposición de la <b>parte empleadora</b> para prestar su trabajo, <b>la cual no podrá exceder de 40 horas por semana.</b></p>
<p><b>Artículo 63.-</b> Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.</p>	<p>Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá a <b>la persona trabajadora</b> un descanso de media hora, por lo menos, <b>el cual se considerará como tiempo efectivo de su jornada.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Días de descanso</b></p> <p><b>Artículo 69.-</b> Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> Días de descanso</p> <p>Artículo 69.- Por cada <b>cinco</b> días de trabajo disfrutará <b>la persona trabajadora</b> de <b>dos</b> días de descanso, con goce de salario íntegro.</p>
<p><b>Artículo 74.</b> Son días de descanso obligatorio:</p>	<p>Artículo 74. ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>I. El 1o. de enero;</p> <p>II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;</p> <p>III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;</p> <p>IV. El 1o. de mayo;</p> <p>V. El 16 de septiembre;</p> <p>VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;</p> <p>VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;</p> <p>VIII. El 25 de diciembre, y</p> <p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p>	<p>I. a la IX. ...</p> <p><b>Para la asignación del periodo vacacional de madres y padres de familia, se procurará que éste coincida con el periodo vacacional escolar.</b></p>
<p><b>TITULO CUARTO</b>  <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPITULO I</b></p>	<p><b>TITULO CUARTO</b>  Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y del patrón  <b>CAPITULO I</b></p>





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Obligaciones de los patrones	Obligaciones del patrón
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p><b>I.-</b> Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p> <p><b>II.-</b> Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p> <p><b>III.-</b> Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan desgastado naturalmente que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p><b>IV.-</b> Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, <b>así como aquellas en materia de igualdad y no discriminación;</b></p> <p>II. a la V.- ...</p> <p>VI.- Guardar <b>a la persona trabajadora</b> la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, <b>no cometer ni tolerar actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, ni acoso laboral, asegurando espacios laborales libres de cualquier forma de violencia, en ese sentido, deberá crearse un mecanismo de prevención, atención y sanción de los casos que se presenten;</b></p> <p>VII.- a la XXVII.- ...</p> <p>XXVII Bis.- Otorgar permiso de paternidad de <b>diez</b> días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

**V.-** Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

**VI.-** Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

**VII.-** Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

**VIII.-** Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

**IX.-** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las

nacimiento de sus **hijas o hijos** y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII.- ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

**X.-** Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

**XI.-** Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

**XII.-** Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

**XIII.-** Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

**XIV.-** Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

**XV.-** Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

**XVI.** Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

**XVI Bis.** Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**XVII.** Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

**XVIII.** Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

**XIX.-** Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

**XIX Bis.** Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

**XX.-** Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

**XXI.-** Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

**XXII.-** Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**XXIII.-** Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

**XXIII Bis.** Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

**XXIV.-** Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

**XXV.-** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**XXVI.-** Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

**XXVI Bis.** Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

**XXVII.-** Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

**XXVII Bis.** Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

**XXVIII.-** Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.</p>	
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p><b>I.</b> Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p><b>II.-</b> Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p><b>III.-</b> Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p> <p><b>IV.-</b> Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p><b>V.</b> Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido al patrón o a sus representantes:</p> <p>I. a la XI.- ...</p> <p>XII. Realizar actos de <b>hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral</b> contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de <b>hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral</b> en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. y XV. ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

**VI.-** Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

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

**VIII.-** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

**IX.-** Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

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

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



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>IV. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p><b>XIII.</b> Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p><b>XIV.</b> Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</p> <p><b>XV.</b> Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Obligaciones de los trabajadores</b></p> <p><b>Artículo 134.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p><b>I.-</b> Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;</p> <p><b>II.</b> Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Obligaciones la persona trabajadora</b></p> <p><b>Artículo 134.-</b> Son obligaciones de <b>la persona trabajadora:</b></p> <p><b>I.-</b> Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo, <b>igualdad y no discriminación</b> que les sean aplicables;</p> <p><b>II.</b> a la VI.- ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

**III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

**IV.-** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

**V.-** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

**VI.-** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

**VII.-** Observar buenas costumbres durante el servicio;

**VII.- Observar un trato respetuoso y abstenerse de generar cualquier tipo de violencia en el centro de trabajo;**

VIII.- a la XIII.- ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**VIII.-** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

**IX.-** Integrar los organismos que establece esta Ley;

**X.-** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

**XI.** Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

**XII.** Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;  
y



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>XIII.</b> Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo III BIS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores</b></p> <p><b>Artículo 153-A.</b> Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p> <p>Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por</p>	<p style="text-align: center;"><b>Capítulo III BIS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De la Productividad, Formación y Capacitación de la persona Trabajadora</b></p> <p><b>Artículo 153-A.</b> El patrón tiene la obligación de proporcionar a <b>la persona trabajadora sin excepción</b>, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de <b>las personas trabajadoras</b>.</p> <p>Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, el patrón podrá convenir <b>con la persona trabajadora</b> que la capacitación o adiestramiento se proporcione a <b>esta</b> dentro</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el

de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

...

...

...

**Deberán garantizarse las mismas oportunidades de capacitación para todas las personas trabajadoras, especialmente se asegurará la oportunidad de capacitación a las mujeres en cuyas áreas de trabajo se encuentren sub representadas.**





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>TITULO QUINTO</b> <b>Trabajo de las Mujeres</b></p> <p><b>Artículo 165.-</b> Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO QUINTO</b> <b>De la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal</b></p> <p><b>Artículo 165.-</b> Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, <b>favorecer la corresponsabilidad de relaciones laborales, personales y laborales de la persona trabajadora.</b></p>
<p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p>	<p>Artículo 170.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de <b>ocho</b> semanas anteriores y <b>ocho</b> posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>II.</b> Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p>	<p>que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>II Bis. a la VII. ...</p>
---	---



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**II Bis.** En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

**III.** Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

**IV.** En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

**V.** Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>VI.</b> A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p><b>VII.</b> A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	
<p><b>NO EXISTE CORRELATIVO</b></p>	<p><b>Artículo 172 Bis.-</b> La persona trabajadora tiene derecho a solicitar licencia por responsabilidades familiares o personales.</p>
<p><b>NO EXISTE CORRELATIVO</b></p>	<p><b>Artículo 172 Ter.-</b> La licencia por emergencia comprende la enfermedad de hijas, hijos, familiares con alguna discapacidad, familiares que sean personas adultas mayores, hasta el segundo grado, se podrán solicitar hasta tres días con goce de sueldo.</p> <p>La licencia por el fallecimiento de un familiar, hasta el segundo grado, se podrá solicitar hasta tres días con goce de sueldo.</p> <p>La licencia por motivos personales se podrá solicitar hasta tres días con goce de sueldo.</p>



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

	<p><b>Las licencias por responsabilidades familiares o personales se computarán como días laborados y se reconocerán en el cómputo de la antigüedad.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>TITULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo de los Menores</b></p> <p><b>Artículo 173.-</b> El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo de Adolescentes</b></p> <p>Artículo 173.- El trabajo de las y los <b>adolescentes mayores de 15 años</b> queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.</p> <p>...</p>
<p><b>Artículo 175 Bis.</b> Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus</p>	<p>Artículo 175 Bis. ...</p> <p>a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que, en nombre <b>de la persona adolescente, manifiesten las madres, los padres, personas tutoras</b> o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;
- b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y
- c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por

- asuma el solicitante de respetar a favor de **la persona adolescente** los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;
- b) Las actividades que **realicen las personas adolescentes** no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y
- c) Las contraprestaciones que reciba **la persona adolescente** por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.</p>	
<p><b>Artículo 180.</b> Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:</p> <p><b>I.</b> Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;</p> <p><b>II.</b> Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.</p> <p><b>III.</b> Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;</p>	<p>Artículo 180. ...</p> <p>I. a la V. ...</p> <p><b>VI. Generar climas laborales libres de cualquier forma de violencia.</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>IV.</b> Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,</p> <p><b>V.</b> Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>TITULO SEXTO</b> <b>Trabajos Especiales</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b></p> <p><b>Artículo 181.-</b> Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO SEXTO</b> <b>Trabajos Especiales</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b></p> <p>Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen <b>atendiendo los principios de igualdad y no discriminación.</b></p>
<p><b>Artículo 236.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p><b>I.</b> Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:</p> <p><b>a)</b> En las estaciones previamente designadas, o en las de</p>	<p>Artículo 236. ...</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p><b>V. Integrar en los contratos de trabajo los principios de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.</b></p>





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.</p> <p><b>b)</b> Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;</p> <p><b>I.</b> Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de</p>	
--	--



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;</p> <p>II. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y</p> <p>III. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.</p>	
<p><b>Artículo 282.-</b> Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.</p>	<p>Artículo 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley, siempre observando los principios de <b>igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.</b></p>
<p><b>Artículo 283.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus</p>	<p>Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a la XII. ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;</p> <p><b>II.</b> Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;</p> <p><b>III.</b> Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;</p> <p><b>IV.</b> Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;</p> <p><b>V.</b> Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;</p>	<p>XIII. Brindar servicios de guardería a <b>las hijas e hijos menores de 5 años, de la persona trabajadora.</b></p>
---	--



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**VI.** Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

**VII.** Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral.

Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**VIII.** Permitir a los trabajadores dentro del predio:

- a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
- b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las Leyes.
- c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
- d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

**IX.** Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;

**X.** Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. La Secretaría de Educación Pública, reconocerá los estudios que en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos de los



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>trabajadores estacionales del campo o jornaleros tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo;</p> <p><b>XI.</b> Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;</p> <p><b>XII.</b> Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y</p> <p><b>XIII.</b> Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.</p>	
<p><b>Artículo 353-C.-</b> Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:</p> <p><b>I.</b> Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;</p>	<p>Artículo 353-C.- Son derechos especiales de <b>las y</b> los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:</p> <p>I.y II. ...</p> <p><b>III. Acceso a mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>II.</b> Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.</p>	
<p><b>Artículo 363.-</b> No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.</p>	<p>Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza atendiendo <b>los principios de igualdad y no discriminación.</b></p>
<p><b>Artículo 391.-</b> El contrato colectivo contendrá:</p> <p><b>I.</b> Los nombres y domicilios de los contratantes;</p> <p><b>II.</b> Las empresas y establecimientos que abarque;</p> <p><b>III.</b> Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;</p> <p><b>IV.</b> Las jornadas de trabajo;</p> <p><b>V.</b> Los días de descanso y vacaciones;</p> <p><b>VI.</b> El monto de los salarios;</p>	<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. a la IX. ...</p> <p><b>X. Disposiciones para eliminar la discriminación y cualquier forma de violencia en centro laboral.</b></p> <p><b>XI.</b> Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>VII.</b> Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</p> <p><b>VIII.</b> Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</p> <p><b>IX.</b> Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p><b>X.</b> Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>	
<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p><b>I.</b> Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p><b>II.</b> Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p>	<p>Artículo 423.- El reglamento contendrá:</p> <p>I. a la VI. ...</p> <p><b>VII. Normas para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.</b></p> <p>VIII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la</p>





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>III.</b> Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p><b>IV.</b> Días y lugares de pago;</p> <p><b>V.</b> Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p><b>VI.</b> Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p><b>VII.</b> Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p><b>VIII.</b> Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p><b>IX.</b> Permisos y licencias;</p>	<p>protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>IX. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>X. Permisos y licencias;</p> <p>XI. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p>
--	--



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>X.</b> Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p><b>XI.</b> Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 473.-</b> Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p>	<p>Artículo 473.- ...</p> <p><b>Por riesgo de trabajo además se comprenderán aquellos agentes o factores nocivos, conductas o prácticas de violencia laboral y sexual que, como consecuencia, provocan enfermedades, accidentes de trabajo, o ambientes laborales nocivos u hostiles durante el ejercicio de sus actividades.</b></p>
<p><b>Artículo 476.-</b> Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y, en su caso, la</p>	<p>Artículo 476.- ...</p> <p><b>Enfermedad de trabajo es todo estado orgánico funcional derivado de la acción</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p><b>continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que la persona trabajadora se vea obligada a prestar sus servicios.</b></p>
<p><b>Artículo 487.-</b> Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia médica y quirúrgica;</li> <li>II. Rehabilitación;</li> <li>III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;</li> <li>IV. Medicamentos y material de curación;</li> <li>V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y</li> <li>VI. La indemnización fijada en el presente Título.</li> </ul>	<p>Artículo 487.- <b>La persona trabajadora</b> que sufra un riesgo de trabajo tendrán derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia médica y quirúrgica <b>y psicológica;</b></li> <li>II. a la VI. ...</li> </ul>
<p><b>Artículo 489.-</b> No libera al patrón de responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;</li> </ul>	<p>Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. a la III. ...</li> <li><b>IV. Que el patrón o el personal bajo su responsabilidad, incurran en prácticas o</b></li> </ul>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>II.</b> Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y</p> <p><b>III.</b> Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.</p>	<p><b>conductas de hostigamiento o acoso y sexual.</b></p>
<p><b>Artículo 490.-</b> En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:</p> <p><b>I.</b> Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;</p> <p><b>II.</b> Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;</p> <p><b>III.</b> Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;</p>	<p>Artículo 490.- ...</p> <p>I. a la V. ...</p> <p><b>VI. En los casos que el patrón no compruebe lo contrario de su responsabilidad en lo referido a no discriminación y violencia laboral y sexual.</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>IV.</b> Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y</p> <p><b>V.</b> Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.</p>	
<p><b>Artículo 513.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p> <p style="text-align: center;"><b>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral</b></p>	<p>Artículo 513.- ...</p> <p style="text-align: center;"><b>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</b></p> <p>1.a la161. ...</p> <p><b>162. Enfermedades de trabajo que resulten de climas laborales hostiles y altas cargas de productividad estresantes o a consecuencia de hostigamiento u acoso sexual o laboral que puedan causar depresión, ansiedad o que provoque pérdida de destrezas y aptitudes para el desempeño de su trabajo.</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**1.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.

**2.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

**3.** Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

**4.** Tabacosis:

Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco.

Trabajadores de la industria del tabaco.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**5. Bagazosis:** afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.

Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.

**6. Suberosis:** afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho.

Trabajadores del corcho.

**7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.**

Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

**8. Bisinosis.**

Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**9.** Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.

Trabajadores de la industria del cáñamo.

**10.** Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino.

Trabajadores de la industria del lino.

**11.** Asma de los impresores (por la goma arábica).

**12.** Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

**13.** Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

**14.** Calcicosis.





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

**15. Baritosis.**

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.

**16. Estanosis.**

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

**17. Silicatosis.**

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

**18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:**

Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**19. Silicosis.**

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

**20. Asbetosis o amiantosis.**

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

**21. Beriliosis o gluciniosis.**

Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**22.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

**23.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

**24.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio.

Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.

**25.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.

**26.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

**27.** Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

**28.** Aluminosis o pulmón de aluminio.

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

**29.** Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

**30.** Afecciones debidas a inhalación de tierra, de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

**Enfermedades de las vías respiratorias  
producidas por inhalación de gases y  
vapores**

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

**31.** Asfixia por el ázoe o nitrógeno.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.

**32.** Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono. Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

**33.** Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

**34.** Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

**35.** Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letríneros, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

**36. Por el anhídrido sulfuroso.**

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

**37. Por el formaldehído y formol.**

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**38.** Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.

Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

**39.** Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.

Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

**40.** Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.

**41.** Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos,





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.

**42. Por el anhídrido sulfúrico.**

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

**43. Por el ozono.**

Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

**44. Por el bromo.**

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

**45. Por el flúor y sus compuestos.**

Trabajadores que manejan estas substancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo,



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

**46.** Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

**47.** Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

**Dermatosis**

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**48. Dermatitis por acción del calor.**

Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

**49. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.**

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

**50. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.**

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.

**51. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.**

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etc.

**52.** Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

**53.** Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

**54.** Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica,



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

**55.** Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio.

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

**56.** Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

**57.** Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetral, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**58.** Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etc.

**59.** Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiocniosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

**60.** Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.

**61.** Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino,



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.

**62. Dermatitis por agentes biológicos.**

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

**63. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.**

Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**64. Lesiones ungueales y peringueales.**

Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano).**

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**Oftalmopatías profesionales  
(Enfermedades del aparato ocular  
producidas por polvos y otros agentes  
físicos, químicos y biológicos)**

**66. Blefaroconiosis (Polvos minerales, vegetales o animales).**

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores,





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etc.

**67.** Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral. (Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etc.

**68.** Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloretano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuate, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrínos, trabajadores de fibras artificiales a partir de la



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.

**69.** Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

**70.** Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**71.** Queratoconiosis:



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Incrustación en la córnea de partículas duras: (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).  
Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**72. Argirosis ocular. (Sales de plata).**

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

**73. Catarata por radiaciones. (Rayos infrarrojos, calóricos, de onda corta, rayos X).**

Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.

**74. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados).**

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).**

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**76.** Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición estos agentes.

**77.** Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición de estos agentes.

**78.** Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino: (intoxicación por tricloretileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.

**79.** Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

**80.** Conjuntivitis por gérmenes patógenos.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

**81. Oftalmía y catarata eléctrica.**

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

**Intoxicaciones**

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.

**82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.**

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.**

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

**84. Hidrargirismo o mercurialismo.**

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

**85. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.**

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

**86. Manganesimo.**

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

**87. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.**

Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

**88. Oxicarbonismo.**

Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**89. Intoxicación cianica.**

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

**90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.**

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.

**91. Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.**

Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.**

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehído bencílico, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

**93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.**

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

**94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos.**

Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

**95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

**96.** Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

**97.** Intoxicación por el hexa-cloretano.

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

**98.** Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

**99.** Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

**100.** Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno.

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

**101.** Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloreto (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

**102.** Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.

Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

**103.** Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

**104.** Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.

Trabajadores de la producción de esta substancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

**105.** Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán).

Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.

**106.** Benzolismo.

Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles,



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.

**107.** Intoxicación por el tetra-hidro-furano.

Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

**108.** Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

**109.** Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

**110.** Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.

Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

**111.** Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

**112.** Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados.

Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetílico (TPHE), pirofosfato tetraetílico (PPTe), paratión y derivados.

**113.** Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.

Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

**114.** Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria huleira y fabricación de colorantes.

**115.** Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

clorofenoxihidroxycumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

**116.** Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

**117.** Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia.

(Hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.).

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

**Infecciones, parasitosis, micosis y virosis**

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

**118.** Carhunco.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bóvidos, caballos, carneros, cabras, etc.

Trabajadores de los rastros y empacadores.

**119. Muermo.**

Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

**120. Tuberculosis.**

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

**121. Brucelosis.**

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.

**122. Sífilis.**

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

**123. Tétanos.**

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

**124. Micetoma y actinomicosis cutánea.**

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

**125. Anquilostomiasis.**

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.

**126. Leishmaniasis.**

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**127. Oncocercosis.**

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

**128. Esporotricosis.**

Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

**129. Candidiasis o moniliasis.**

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

**130. Histoplasmosis.**

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

**131. Aspergilosis.**

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

**132. Coccidioidomicosis.**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

**133. Paludismo.**

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

**134. Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares).**

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

**135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares).**

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**136.** Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomiелitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

**137.** Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.

**138.** Toxoplasmosis.

Trabajadores de rastros.

**Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**139.** Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

**140.** Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos. (Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro).

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

**Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo**

**141.** Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

**142.** Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos (dedo muerto).

Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzados, etc.

**143.** Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores.

**144.** Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etc.

**145.** Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y alergias por elevadas temperaturas.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

**146. Congeladuras.**

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etc.

**147.** Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

**148.** Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

**149.** Enfisema pulmonar.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

**150.** Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

**Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)**

**151.** Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radioelementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, masser, etc.; que presenten:

- a)** en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

- b)** en ojos, cataratas;
- c)** en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;
- d)** en tejido óseo, esclerosis o necrosis;
- e)** en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
- f)** efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes; envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

**Cáncer**

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

**152.** Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

**153. Cáncer bronco-pulmonar.**

Mineros (de las minas de uranio, níquel).

Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

**154. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales;**

Trabajadores empleados en la refinación del níquel.

**155. Cánceres diversos.**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

**Enfermedades endógenas**

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

**156.** Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

**157.** Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.

**158.** Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>159.</b> Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.</p> <p><b>160.</b> Nistagmo de los mineros (minas de carbón).</p> <p><b>161.</b> Neurosis:</p> <p>Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo IV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Del Servicio Nacional de Empleo</b></p> <p><b>Artículo 537.</b> El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p><b>I.</b> Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;</p> <p><b>II.</b> Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;</p> <p><b>III.</b> Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas</p>	<p style="text-align: center;"><b>Capítulo IV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Del Servicio Nacional de Empleo</b></p> <p>Artículo 537. ...</p> <p><b>I.</b> Estudiar y promover la operación de políticas públicas <b>bajo los principios de igualdad y no discriminación</b> que apoyen la generación de empleos;</p> <p><b>II.</b> a la V. ...</p> <p><b>VI.</b> <b>Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar igualdad de oportunidades de empleo para mujeres;</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;</p> <p><b>IV.</b> Registrar las constancias de habilidades laborales;</p> <p><b>V.</b> Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;</p> <p><b>VI.</b> Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y</p> <p><b>VII.</b> Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p>	<p><b>VII.</b> Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y</p> <p><b>VIII.</b> Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p>
<p><b>Artículo 539.-</b> De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p><b>I.</b> En materia de promoción de empleos:</p>	<p>Artículo 539...</p> <p><b>I.</b> En materia de promoción de empleos:</p> <p>a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana, <b>así como sobre la desigualdad de oportunidades</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>a)</b> Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;</p> <p><b>b)</b> Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país;</p> <p><b>c)</b> Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;</p> <p><b>d)</b> Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo;</p> <p><b>e)</b> Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución;</p> <p><b>f)</b> Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;</p>	<p><b>para el acceso y movilidad horizontal y vertical en el empleo.</b></p> <p>b) – c) ...</p> <p>d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo, <b>ateniendo los principios de igualdad y no discriminación.</b></p> <p>e) ...</p> <p>f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra; Inciso reformado, <b>ateniendo los principios de igualdad y no discriminación.</b></p> <p>g)-h) ,,,</p> <p><b>IV. En materia de colocación de la persona trabajadora:</b></p> <p>a) Orientar <b>a quienes busquen</b> empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y</p>
---	---



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>g)</b> Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p><b>h)</b> En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p><b>II.</b> En materia de colocación de trabajadores:</p> <p><b>a)</b> Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;</p> <p><b>b)</b> Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;</p> <p><b>c)</b> Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;</p> <p><b>d)</b> Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de</p>	<p>aptitudes <b>sin que intervenga ningún tipo de discriminación o exclusión;</b></p> <p>b) – f) ...</p> <p>V. En materia de capacitación o adiestramiento <b>de la persona trabajadora:</b></p> <p>a) – g) ...</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, <b>atendiendo el principio de igualdad y no discriminación</b> y conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos, demás disposiciones en vigor;</p> <p><b>i) Establecer acciones afirmativas para que las trabajadoras participen en los cursos.</b></p> <p><b>j)</b> En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a</p>
--	--



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;

**e)** Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

**f)** En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

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

**a)** (Se deroga).

**b)** Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

**c)** Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. y VI. ...





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;

**d)** Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

**e)** (Se deroga).

**f)** Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;

**g)** Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**h)** Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e

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

**IV.** En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

**a)** Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

**b)** En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

**V.** En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

**VI.** En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

**a)** Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

**b)** Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa,



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO V</b> <b>Inspección del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 540.-</b> La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;</li> <li>II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;</li> <li>III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;</li> <li>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y</li> <li>V. Las demás que le confieran las leyes.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO V</b> <b>Inspección del trabajo</b></p> <p>Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, <b>así como las normas sobre igualdad y no discriminación y eliminación de la violencia contra las mujeres.</b></li> <li>II. y III. ...</li> <li>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones y un <b>clima laboral que promueva la justicia, igualdad, no discriminación;</b> y</li> <li>V. ...</li> </ol>



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

**Artículo 541.-** Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

**Artículo 541.- La persona inspectora** del Trabajo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de **la persona trabajadora, los patrones, y la persona adolescente, entre estas las que reglamentan el trabajo de las mujeres y hombres con responsabilidades familiares, trabadoras en periodo de lactancia, jornadas laborales, erradicación de cualquier forma de violencia el trabajo de las mujeres y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;**

II. a la IV. ...

**V. Conminar** se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. ...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

**VI.** Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

**VI Bis.** Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VI Bis. ...

Dentro de las 24 horas siguientes, **la persona inspectora** del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. ...

VIII. ...

**La persona inspectora** del Trabajo **deberá** cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>VII.</b> Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y</p> <p><b>VIII.</b> Los demás que les confieran las leyes.</p> <p>Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.</p>	
<p><b>Artículo 552.-</b> El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p><b>I.</b> Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p><b>II.</b> Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;</p> <p><b>III.</b> Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;</p> <p><b>IV.</b> No ser ministro de culto; y</p>	<p>Artículo 552.- <b>Quien presida</b> la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p><b>I.</b> <b>Contar con nacionalidad mexicana,</b> mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. a la V. ...</p>



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

<p>V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p>	
<p><b>Artículo 557.-</b> El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;</p> <p>II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;</p> <p>III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;</p> <p>IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;</p> <p>V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen</p>	<p>Artículo 557.- ...</p> <p>I. a la VIII. ...</p> <p><b>IX. Vigilar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.</b></p> <p>X. Los demás que le confieran las leyes.</p>





**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>investigaciones o realicen estudios especiales;</p> <p><b>VI.</b> Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.</p> <p><b>VII.</b> Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;</p> <p><b>VIII.</b> Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y</p> <p><b>IX.</b> Los demás que le confieran las leyes.</p>	
<p><b>Artículo 561.-</b> La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p><b>I.</b> Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;</p> <p><b>II.</b> Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas</p>	<p>Artículo 561.- ...</p> <p>I. a la VII. ...</p> <p><b>VIII. Implementar acciones afirmativas para cerrar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres por mismos cargos.</b></p> <p><b>IX. Los demás que le confieran las leyes.</b></p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p>geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;</p> <p><b>III.</b> Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;</p> <p><b>IV.</b> Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;</p> <p><b>V.</b> Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;</p> <p><b>VI.</b> Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;</p> <p><b>VII.</b> Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y</p> <p><b>VIII.</b> Los demás que le confieran las leyes.</p>	
--	--



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>Artículo 691.</b> Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.</p>	<p>Artículo 691. <b>La persona adolescente tiene</b> capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. <b>Tratándose de adolescentes entre 15 y 16 años</b>, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.</p> <p>...</p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XII</b> <b>De las Pruebas</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sección Primera</b> <b>Reglas Generales</b></p> <p><b>Artículo 776.-</b> Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:</p> <p>I. Confesional; II. Documental; III. Testimonial; IV. Pericial; V. Inspección; VI. Presuncional;</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO XII De las Pruebas</p> <p style="text-align: center;">Sección Primera Reglas Generales</p> <p>Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba no sean contrarios a la moral, <b>a la dignidad de la persona y al derecho, que permitan el logro de la no discriminación y la igualdad sustantiva, y en especial los siguientes:</b></p> <p>I.a la VIII. ...</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

<p><b>VII.</b> Instrumental de actuaciones; y</p> <p><b>VIII.</b> Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</p>	<p><b>IX. Psicológicas y médicas.</b></p>
<p><b>Artículo 779.-</b> La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.</p>	<p>Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, <b>atendiendo los principios de igualdad y no discriminación</b> y expresando el motivo de ello.</p>
<p><b>Artículo 784.-</b> La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso,</p>	<p>Artículo 784.- ...</p> <p>I. a la III. ...</p> <p>IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; <b>especialmente por cuestiones de despido por hostigamiento u acoso sexual, embarazo, licencia de paternidad, o por discriminación.</b></p> <p>V. a la XIV....</p>



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.** Fecha de ingreso del trabajador;
- II.** Antigüedad del trabajador;
- III.** Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.** Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.** Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
- VI.** Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;
- VII.** El contrato de trabajo;
- VIII.** Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

...



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>IX.</b> Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;</p> <p><b>X.</b> Disfrute y pago de las vacaciones;</p> <p><b>XI.</b> Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;</p> <p><b>XII.</b> Monto y pago del salario;</p> <p><b>XIII.</b> Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y</p> <p><b>XIV.</b> Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.</p> |  |
|---|--|

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.