

documento

Presentación

Mercedes Zuñiga Elizalde

En mayo de 2002, luego de un año de investigación y debate, el Grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género¹ sacó a la luz pública una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con el propósito de integrar a la legislación derechos consignados en la normatividad internacional en la materia, a fin de responder a las condiciones desventajosas que las trabajadoras en México viven actualmente frente a un mundo laboral que se transforma constante y radicalmente, y flexibiliza de manera particular los usos de la mano de obra de acuerdo con el sexo del sujeto trabajador.

La propuesta, previamente discutida con sindicalistas, trabajadoras, abogadas laborales y académicas/os, fue presentada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cabildeada con diputadas y diputados de diferentes partidos políticos. Este proceso se caracterizó por un arduo peregrinar de las integrantes del Grupo, que tocaron todas las puertas posibles, en una labor de sensibilización y esclarecimiento sobre las desigualdades de género que rigen en el trabajo, para convencer sobre la necesidad y la importancia de una nueva legislación que atienda los cambios del mercado laboral y la diversidad de los sujetos que lo integran, con base en la equidad de género, la libertad y la justicia social, entre otros principios fundamentales.

Esta labor tuvo sus primeros frutos cuando el 14 de julio de 2004 diputadas y diputados del grupo parlamentario del PRD: Clara Brugada

¹ Las integrantes del Grupo son: Rosario Ortiz Magallón e Inés González Nicolás, Red de Mujeres Sindicalistas; Cecilia Talamante Díaz y Paula Regueiro Noriega, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C. (GEM); Gloria Tello Sánchez, Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. (SEDEPAC); Martha Patricia Vélez, Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA), Morelos; Mercedes Zuñiga Elizalde, El Colegio de Sonora.

Molina, Marbella Casanova Calam, Agustín Rodríguez Fuentes, Eliana García Laguna, Marcela Lagarde y de los Ríos, Martha Lucía Micher Camarena, Pablo Franco Hernández, Rafael García Tinajero, Rocío Sánchez Pérez, Francisco Javier Carrillo Soberón, Inti Muñoz Santini, Alfonso Ramírez Cuellar y Tomás Cruz Martínez turnaron a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, con opinión de la Comisión de Equidad y Género, la “Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para introducir de forma transversal la perspectiva de género en la legislación laboral”.

Si bien esta iniciativa retoma en lo fundamental el articulado que la propuesta del Grupo plantea, vale la pena recuperar los principios y argumentación que fundamentaron nuestra propuesta y los aspectos centrales que en su momento consideramos debe incorporar una nueva Ley del trabajo en materia de equidad de género.

Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género

Grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género

Exposición de motivos

Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo ha constituido en los últimos años un asunto de gran interés, de debate y de propuestas que han involucrado a distintos actores sociales: partidos políticos, organizaciones sindicales, cámaras patronales, sector académico, organizaciones de mujeres, trabajadoras, sindicalistas, feministas, abogados y abogadas.

En este contexto, mujeres de organizaciones sindicales y civiles integramos el Grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género que, a partir de la reflexión y el análisis elaboró la propuesta de reforma laboral con perspectiva de género que a continuación presentamos.

La propuesta parte de ubicar el contexto de la globalización económica para visualizar las condiciones de discriminación que enfrentan las mujeres trabajadoras, así como el panorama histórico de la legislación laboral, con respecto a los derechos de las trabajadoras.

El sustento de nuestra propuesta parte del marco de los derechos humanos, de los convenios internacionales signados por nuestro país en materia de derechos de las mujeres y de la importancia del enfoque transversal de equidad de género en todo el marco normativo que haga posible la ciudadanía plena de las mexicanas. De manera importante, busca establecer una relación laboral democrática e incluyente que dé respuesta a los desafíos del espacio laboral bajo una perspectiva que garantice el avance de los derechos de hombres y mujeres trabajadoras frente a un modelo neoliberal excluyente y empobrecedor.

La globalización económica y las condiciones de discriminación que enfrentan las mujeres

El modelo neoliberal de globalización de la economía ha universalizado los mercados e internacionalizado el capital. Las tendencias observadas a nivel mundial son: flexibilización de los procesos y de las relaciones de trabajo, la desregulación del marco jurídico y procesal, las reformas a la seguridad social y los gravámenes a las prestaciones sociales. Estas ten-

dencias tienen implicaciones profundas en los usos y organización de la mano de obra, tanto femenina como masculina.

En materia laboral se da un crecimiento inusitado de la precariedad en el empleo y el trabajo, ya que la reestructuración productiva tiene efectos negativos sobre la calidad y estabilidad en el empleo; así también las nuevas formas de organización del trabajo y la producción afectan la remuneración, la jornada laboral y los contratos de trabajo. Dada la diversidad y heterogeneidad de las formas de inserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, las desigualdades sociales y de género se profundizan.

La reestructuración de la economía ha impactado el trabajo de las mujeres, acentuando la segregación laboral y la discriminación de género. La incursión creciente e irreversible de las mujeres en la esfera laboral se ha dado particularmente en ciertos sectores y ocupaciones, por lo que el impacto de la reestructuración productiva en el trabajo de las mujeres es muy desigual y depende de las ramas de las diferentes actividades.

Estos procesos han consolidado y uniformado el ámbito laboral como el espacio de lo masculino, y ha surgido en contrasentido una figura laboral femenina simbolizada por la trabajadora en actividades descalificadas y precarias, informales, eventuales o por temporada y otras formas endebles de contratación. Las implicaciones de esta situación limitan el acceso a la seguridad social, a las prestaciones y a salarios remuneradores, lo que es más notorio en ciertos sectores, como el de las empleadas del hogar, de industrias familiares, la industria de la maquila, así como en el sector de las mujeres que se ubican en actividades informales o en actividades por horas, temporales, por honorarios o de tiempo parcial.

Otro ámbito de inserción creciente de mano de obra femenina es el trabajo a domicilio, producto de la subcontratación, formal e informal, de distintas fases de los procesos de producción de una amplia gama de productos industriales. Esta actividad se caracteriza por el nulo acceso a la seguridad social y a las prestaciones mínimas en la Ley Federal del Trabajo, y por el hecho de que la responsabilidad y los costos se le cargan a la mano de obra.

Las trabajadoras, además de desempeñar una actividad remunerada, asumen en exclusividad las responsabilidades familiares y domésticas, distribución inequitativa de la carga laboral entre los sexos que coloca a las mujeres en una situación permanente de trabajo excesivo, y además les impone serias limitaciones para competir en el mercado laboral en un pla-

no de igualdad frente a los hombres. La discriminación hacia las trabajadoras toca distintos aspectos, que van desde el sistema de contratación de las empresas hasta la remuneración, las formas de ascenso y el retiro.

Lo anterior nos muestra cómo la condición de género de las mujeres, junto a otros condicionantes, como la etnia y el color de la piel, estructuran el mercado de trabajo, ampliando cada vez más el abanico de discriminación y exclusiones que sufren las mujeres en el espacio laboral.

Panorama histórico de la Ley Federal del Trabajo y los derechos de las mujeres

Es fundamental contemplar la perspectiva histórica de las leyes, ya que en teoría éstas son normas legales, instrumentos que definen y concretan lo que cada sociedad, en su época, considera justo y que debe responder a la realidad de las necesidades sociales y de género.

La Carta Magna de 1917 consagró el derecho al trabajo en su artículo 123 constitucional, artículo que faculta al Congreso de la Unión para expedir normas sobre el trabajo, contenidas en la actual Ley Federal del Trabajo (LFT).

La LFT se promulgó en 1931, año en que las mujeres mexicanas no tenían todavía derecho a la ciudadanía, es decir, a elegir a sus representantes y a ser electas. Menos derecho tenían aún a ocupar puestos de elección popular, para participar en el debate sobre los derechos que les atañían como trabajadoras, por lo que no se tomó en cuenta a las mujeres como sujetas de derecho, sólo se protegió de trabajos pesados y peligrosos a las mujeres embarazadas. Por otra parte, cuando se promulgó la LFT, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo era escasa; no fue sino hasta los años setenta que en forma progresiva las mujeres se incorporaron al espacio laboral extradoméstico.

En las reformas de 1962 y 1970, la LFT no sufrió alteraciones sustantivas en cuanto a los derechos de las trabajadoras, no fue sino hasta 1974, en el marco de la modificación al artículo 4º constitucional que se declaró la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. El régimen laboral, entonces, se limitó a proteger socialmente la maternidad, dejando atrás las trabas jurídicas que limitaban la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

La reforma al artículo 4º constitucional formó parte de los preparativos para la Primera Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la ONU y realizada en México en 1975. También en este mismo periodo se modifica-

ron aquellos artículos del Código Civil en materia familiar que condicionaban el trabajo extradoméstico de las mujeres al permiso del esposo y al cuidado de las responsabilidades de la familia. Sin embargo, la LFT contiene aún grandes vacíos y ambigüedades que han favorecido la discriminación y segregación laboral de las mujeres.

Los derechos de las mujeres trabajadoras sólo se contemplan en relación con el ejercicio de la maternidad, como lo podemos observar en el título v de la LFT, llamado “Trabajo de las mujeres”. Esta es una muestra clara de la concepción actual de la Ley, en la cual las mujeres sólo son consideradas como sujetas de derecho en lo que se refiere a su función biológica como madres, además de denotar que la reproducción es un “trabajo” sólo de las mujeres y no una responsabilidad social, tanto de los progenitores, madre y padre, como de la sociedad en su conjunto.

En el artículo tercero de la LFT se estipula que en el trabajo las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres. Este es un principio de *igualdad formal* que consiste en el tratamiento formal neutro, sin embargo produce consecuencias desiguales y perjudiciales para las mujeres.

Los derechos humanos y los convenios internacionales

Junto al marco jurídico nacional tenemos la normatividad internacional en el ámbito de los derechos humanos reconocidos por los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En la promulgación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los derechos de las mujeres no están contemplados, a pesar de que había un reconocimiento de igualdad en estos postulados. Fue en 1993 cuando se reconocieron los derechos de las mujeres como derechos humanos. A partir de entonces, las mujeres lucharon por incorporar sus derechos para lograr su visibilidad y el reconocimiento de su humanidad y su aportación al desarrollo económico, político y social, buscando su incorporación en las respectivas leyes nacionales.

Las normas internacionales tienen rango de ley de acuerdo con el artículo 133 de la Constitución Política Mexicana y la LFT, en sus artículos 6° y 17°, una vez que han sido suscritos y ratificados en sus órganos legislativos correspondientes.

Nuestro país ha suscrito diversos acuerdos y convenios que posibilitarían una regulación de las relaciones laborales con mayor equidad de género, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

el Convenio 100, sobre Igualdad de remuneración y el Convenio 111, sobre No Discriminación en materia de empleo y ocupación; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW); y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres (Convención de Belém Do Pará).

Sin embargo, a pesar de la obligación del estado mexicano de adecuar sus leyes para dar cumplimiento a los convenios suscritos, la actual LFT no ha sido modificada, de tal manera que al no incorporar éstos a la ley, se genera un vacío en la aplicación e instrumentación de la justicia laboral en la búsqueda de la equidad de género.

El Convenio 111 de la OIT plantea que la normatividad no debe quedarse en el reconocimiento de la igualdad formal, sino que debe ir a la prohibición de todas las formas existentes de discriminación por razones de sexo.

El Convenio 100 de la OIT impone al estado que lo ha ratificado que aliente y garantice la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor. La noción de “trabajo de igual valor” plantea la comparación entre los empleos, por ello se prevé una evaluación objetiva sobre la base de las tareas que incluyen y se propone para ello la elaboración de criterios objetivos de comparación entre empleos que pueda superar la segregación ocupacional y salarial.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de la Mujer, CEDAW, parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para reafirmar el principio de no discriminación. Recuerda que la discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana.

Esta Convención está integrada por 30 artículos, y el 11, relativo a la cuestión del empleo, señala que:

Los Estados adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos: el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a igual remuneración, prestaciones, igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, el derecho a la seguridad social, a la protección de la salud e incluso a la salvaguarda de la función reproductiva.

A fin de impedir la discriminación de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, los estados tomarán las medidas adecuadas como: 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; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales, alentar los servicios de apoyo para que los padres combinen las obligaciones para con las familias con las responsabilidades del trabajo.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres (Convención Belém Do Pará), en su artículo 2°, establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado diversas normas que no han sido suscritas por México y cuya aprobación consideramos necesario que el Congreso de la Unión contemple, para avanzar en un mundo laboral más justo, democrático y equitativo de mujeres y hombres; éste es el caso del Convenio 156, sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, entre otros.

Enfoque de transversalidad de la perspectiva de género en la LFT

Para que la equidad de género esté plenamente asegurada en la normatividad laboral debe contemplarse un enfoque transversal en toda la ley. Este enfoque supone aspectos fundamentales que estén entrelazados y se refuercen mutuamente, es decir, una ley que tome en cuenta la realidad diferente y desigual de las mujeres y los hombres que trabajan.

El ámbito del trabajo y las normas laborales están concebidos desde una visión androcéntrica, esto es, una visión del mundo centrada en las necesidades e intereses de los hombres, por lo que no se toman en cuenta las distintas actividades que realizan las mujeres en la sociedad. El mercado de trabajo está segmentado por sexos, se asignan las actividades en razón del sexo y no de las capacidades de las personas; dando como resultado que el trabajo y el salario de las mujeres se considere “complementario” al de los hombres, aunque éstas sean jefas de familia o su contribución al presupuesto familiar sea superior al de los otros miembros.

La neutralidad de género que plantea el 4° constitucional no existe, porque las mujeres enfrentan condiciones de inequidad ante los hombres y no basta la voluntad política, hace falta traducir esa voluntad en normas, políticas y mecanismos que garanticen la equidad de género en el trabajo.

El enfoque de la transversalidad de género en la legislación también significa la incorporación de la “acción positiva”, definida por los organismos internacionales como medidas temporales que compensen la discriminación histórica de, en este caso, las mujeres.

Un aspecto central es considerar que la equidad de género no sólo debe estar expresada en la legislación, sino que las leyes deben contar con los instrumentos necesarios para garantizar su ejercicio, en las diferentes instancias de justicia laboral, como la Inspección del Trabajo y la Procuraduría de Defensa del Trabajo, entre otras; para ello es necesario diseñar mecanismos claros que garanticen la efectiva equidad de género en la realidad cotidiana de las trabajadoras.

Principios de equidad de género

Frente a los motivos antes expuestos presentamos una propuesta de normatividad laboral que incorpore los siguientes *Principios de equidad de género*:

1. El ejercicio de la libertad para las mujeres.
2. Justicia social con equidad de género.
3. El trabajo de las mujeres como un derecho humano.
4. La diversidad de los sujetos que intervienen el mundo laboral.
5. La no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato.
6. Un mundo laboral libre de violencia de género.
7. La reproducción humana como un asunto de interés social y responsabilidad colectiva.
8. El acceso a la justicia para las mujeres.

1. El ejercicio de la libertad para las mujeres

Las libertades fundamentales de las mujeres tienen que concretarse a través del reconocimiento de su humanidad, eliminando la discriminación de género y haciendo posible la construcción y el ejercicio de los derechos sociales, económicos y laborales, políticos y culturales.

La normatividad laboral tiene que comprender las garantías efectivas para el ejercicio de la libertad por parte de las mujeres: libertad de elegir y ejercer cualquier profesión y empleo; libertad de capacitación; libertad de expresión; libertad de asociación y organización; libertad de reproducción.

2. La justicia social con equidad de género

Un fundamento de la normatividad laboral es conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadoras/es y patrones, y regular la redistribución de los beneficios sociales y económicos generados por la fuerza de trabajo de mujeres y hombres trabajadores y por el capital. Se consigue la justicia social, asimismo, a través de la reivindicación de los derechos de las y los trabajadores. En este sentido, es imperativo que la justicia social incorpore la reivindicación de los derechos de las mujeres en las normas laborales. Para ello se requiere un marco legal que garantice un nivel de vida, de salud y de trabajo dignos para las mujeres trabajadoras; la protección contra el desempleo; condiciones de trabajo seguras, equitativas y satisfactorias y un nivel de vida adecuado.

3. El trabajo como un derecho humano

La relación entre capital y trabajo debe estar sujeta a los principios universales. El trabajo será considerado un derecho humano dentro de un marco normativo que regule esas relaciones con base en la justicia social y la equidad de género.

El trabajo es un derecho humano y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable, basado en el respeto a la dignidad de todos los seres humanos, mujeres y hombres. Es imperativo superar la concepción clásica de los derechos humanos, que tiene como punto de partida una visión centrada en las necesidades y experiencias de los hombres, sin tomar en cuenta las experiencias y puntos de vista de las mujeres, lo que ha resultado en la invisibilidad de las violaciones cotidianas a sus derechos, así como en la subvaloración de sus necesidades como seres humanos.

4. La diversidad de los sujetos que intervienen en el mundo laboral

Considerando que la clase trabajadora mexicana está compuesta por una gran diversidad de sujetos, con realidades y necesidades diversas —hombres y mujeres; jóvenes y adultos; nacionales y emigrantes; indios y mestizos; típicos y atípicos; heterosexuales y homosexuales—, es necesario que la normatividad laboral amplíe su concepción del sujeto trabajador, e incluya la diversidad y heterogeneidad de la estructura productiva, de los géneros y de otras condicionantes, para desterrar la figura única de trabajador.

Para el reconocimiento de los derechos laborales de todos los sujetos que intervienen en el mundo del trabajo es necesario incorporar en la le-

gislación la expresión “la persona que trabaja”, de acuerdo a los convenios internacionales firmados por México en materia de no discriminación.

5. El principio de la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato

En la normatividad laboral se debe incorporar de manera expresa la prohibición de la discriminación de género y establecer acciones que se dirijan a la igualdad sustancial o real, para que la garantía constitucional de igualdad de derechos esté asegurada y pueda procederse a eliminar así la discriminación y segregación laboral de las mujeres.

El término “discriminación” se entiende como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, edad, condición física, preferencia sexual, extracción nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Se aplica a toda persona y a toda forma de empleo u ocupación, abarca el acceso a los medios de formación profesional y la admisión al empleo y a las diversas ocupaciones, así como a las condiciones de trabajo.

El principio de no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato parte de la premisa de que hombres y mujeres no gozan de una situación igualitaria en la sociedad y esto se refleja de manera directa en el ámbito del trabajo.

El concepto de “trabajos de igual valor” debe incorporarse a la legislación laboral, para hacer posible la evaluación de las actividades laborales a partir de las tareas contenidas en ellas y no en el sexo de las personas que las realizan.

Es indispensable incorporar en la normatividad laboral las medidas de acción positiva, que constituyen un conjunto de políticas y acciones de carácter temporal que tiene como finalidad la consecución de la igualdad de hecho entre hombres y mujeres.

6. Un mundo laboral libre de violencia

La violencia laboral contra las mujeres es una forma de discriminación de género y viola los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana.

No sólo se expresa como violencia psicológica, abuso y hostigamiento sexual, sino que la discriminación y segregación laboral de las trabajadoras es la base sobre la que se construye la violencia de género en el mundo del

trabajo. Por tanto, un ambiente laboral libre de violencia es un derecho fundamental de las trabajadoras.

7. La reproducción humana, un asunto de interés social y responsabilidad colectiva

La base de la discriminación de género en el ámbito laboral es la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la responsabilidad central en la reproducción humana y social.

Socialmente las mujeres sólo son reconocidas en su papel de madres, y no como personas con derechos, entre ellos uno fundamental: el derecho al trabajo. El ejercicio de la maternidad se concibe como una función, asignada y asumida sólo por las mujeres. Para que las mujeres puedan acceder a todos los derechos, en igualdad de oportunidades que los hombres, la reproducción debe asumirse como una responsabilidad del conjunto de la sociedad. La normatividad laboral debe traducir esa responsabilidad social en un articulado que permita a mujeres y hombres, por igual, asumirla, definiendo claramente los compromisos y obligaciones del estado y los patrones en pos de ese objetivo.

8. El acceso a la justicia para las mujeres

Sólo a partir del reconocimiento de las diferencias de género es posible la aplicación de la ley en todos los aspectos discriminatorios que las mujeres enfrentan en el mundo laboral. En los procedimientos se propone la inversión de la carga de la prueba que operaría en los procedimientos en los que se alegue discriminación. La inversión de la carga de la prueba se obtendrá mediante la inclusión de las presunciones que se estimen necesarias: se presumiría que existe discriminación cuando concurren determinadas circunstancias que es necesario determinar.

Propuestas de reforma laboral

TÍTULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 1. Se modifica

La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la Constitución.

Artículo 2. Se modifica

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, *en el marco de las reivindicaciones de los derechos de los y las trabajadoras en la relación con los patrones.*

Artículo 3. Se modifica

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

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

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

Se entenderá por discriminación directa la que implica un trato diferencial perjudicial para la mujer por razón del sexo.

Se entenderá por discriminación indirecta la que implican los tratamientos formalmente neutros e iguales de los cuales derivan consecuencias desiguales perjudiciales para la mujer

No se considerará discriminación aquellas medidas de carácter temporal que suponen un trato desigual para lograr asegurar en el resultado final una igualdad real entre hombres y mujeres.

No se podrá ejercer ninguna forma de discriminación hacia las mujeres expresada como violencia física, psicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

Artículo 4° . Se modifica

Todos los mexicanos mujeres y hombres tienen derecho al trabajo, a la libre elección del mismo siendo lícito. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Fracción I:

Se atacan los derechos de terceros en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Se adicionan los siguientes incisos:

c) Se garantizará a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto.

Toda mujer trabajadora que decida ejercer ese derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. No podrá ser despedida bajo ninguna circunstancia. Tendrá derecho a la licencia materna que marca la presente ley, independientemente de la antigüedad del empleo.

d) El ejercicio de los derechos reproductivos y las responsabilidades familiares de los y las trabajadoras (embarazo, lactancia, cuidados infantiles y por enfermedad de hijos e hijas menores, personas en condiciones de discapacidad, adultos mayores y enfermos, hasta en segundo grado de parentesco) será salvaguardado de acuerdo con lo estipulado en esta ley.

Fracción II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Se adiciona inciso:

c) Se podrán en peligro las garantías de no discriminación y de igualdad de trato y de oportunidades; y la búsqueda de solución de conflictos laborales, si se pretende romper o eliminar el principio de bilateralidad.

Artículo 5°: Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XI, se modifica y se agrega un párrafo:

Un salario menor que el que se pague a otro trabajador o trabajadora en la misma empresa o establecimiento por trabajo igual, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de los mismos criterios marcados en el artículo 4° de la presente ley.

A trabajo de igual valor corresponde igual salario. Se crearán mecanismos bilaterales de evaluación con criterios objetivos sobre la base de las funciones, ta-

reas, conocimientos, habilidades y destrezas que demanda el puesto de trabajo y que permita la equivalencia entre empleos para superar la discriminación salarial y la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

TÍTULO SEGUNDO

Relaciones individuales de trabajo

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 22. Se modifica

Queda prohibida la utilización del trabajo de los y las menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis. Salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Se modifica

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con los derechos y limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de las autoridades del trabajo o de la autoridad política.

Artículo 31. Se modifica

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la bilateralidad y no discriminación.

Artículo 33. Se modifica

Es nula la renuncia que las y 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.

Queda prohibida la firma anticipada de la renuncia del trabajador o trabajadora, así como el mal uso que de ella se haga.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstancial de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante el Tribunal del Trabajo, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46. Se modifica y agrega párrafo

No se podrá despedir a una persona que trabaja por motivos de sexo, edad, embarazo, responsabilidades reproductivas, preferencia sexual, VIH/sida y cualquier otro condicionante que contravenga los principios generales de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato de esta ley.

La persona que trabaja o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47. Se modifica

Son causas de recesión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

Fracción II se modifica:

Incurrir la persona que trabaja durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia física, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Fracción III se modifica:

Cometer el trabajador o la trabajadora actos de violencia física contra alguno de sus compañeros o compañeras o cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior.

Fracción VIII se deroga

Artículo 48. Se modifica y se agrega párrafo

El trabajador o la trabajadora podrán solicitar ante el Tribunal del Trabajo a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

En el despido de cualquier persona que trabaja que se presume razonablemente una acción discriminatoria, al patrón le corresponderá aportar las pruebas de la no existencia de causas discriminatorias.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión la *persona que trabaja* tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 51. Se modifica

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona que trabaja:

Fracción II: Se modifica y se agrega párrafo

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

Se entenderá por hostigamiento sexual el conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sean verbales o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan y agredan la dignidad de la persona que lo vive, provocando un ambiente de trabajo desagradable y hostil.

TÍTULO TERCERO

Condiciones generales

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 56. Se modifica y se agrega párrafo:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas, *sin que se establezcan distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones por motivo de sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, raza, estado civil, etnia y color de piel, garantizando la equidad en lo tocante a las prestaciones que especifican las normas laborales, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.*

En las condiciones de trabajo no deben existir presiones y hostigamientos de ningún tipo, tanto en la asignación de tareas, en la realización de las mismas, como en la promoción y el ascenso en los puestos de trabajo. Se tomarán como base criterios objetivos convenidos bilateralmente entre empresa y sindicato o con los o las representantes de los trabajadores, evitando todo tipo de discriminación de género o exigencias de carácter sexual, conforme a lo establecido por el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 57. Se modifica

El trabajador y la trabajadora podrá solicitar al Tribunal del Trabajo la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remu-

nerador, sea excesiva la jornada de trabajo, *no se apliquen medidas que eliminen la discriminación o la aplicación de éstas* o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Capítulo II. Jornada de trabajo

Artículo 58. Se modifica

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora está a disposición del patrón para prestar el servicio. *La jornada semanal será de 40 horas efectivas con pago de 56, con dos días de descanso consecutivo.*

Artículo 59. Se modifica y se agrega párrafo:

El sindicato, el o la trabajadora y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado y el domingo o cualquier modalidad equivalente.

Toda persona que realice jornadas menores a las establecidas en esta ley, deberá disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, salario y prestaciones que las jornadas de tiempo completo, de manera proporcional al tiempo que se trabaja.

Artículo 63. Se modifica

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador o trabajadora un descanso de media hora, por lo menos, *que se computará como tiempo efectivo de su jornada.*

Capítulo III. Días de descanso

Artículo 69. Se modifica

Por cada *cinco días* de trabajo disfrutará de *dos* días de descanso con goce de salario íntegro.

Artículo 71. Se modifica

En los reglamentos de esta ley se procurará que *los días* de descanso semanal sean sábado y domingo.

Los trabajadores o trabajadoras que presten servicio el *día sábado* o *domingo* tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 73. Se modifica

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. *Si de común acuerdo sindicato o representantes de los trabajadores y el patrón acuerdan trabajar esos días, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, se pagará un salario doble por el servicio prestado. Esta prestación no podrá en ningún caso ser canjeada, pagada o tomada a cuenta de vacaciones.*

Capítulo IV. Vacaciones

Artículo 76. Se incorpora un segundo párrafo.

Para la asignación de los periodos vacacionales se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares coincidan con las escolares de sus hijos e hijas, si así lo disponen los y las trabajadoras.

Capítulo V. Salario

Artículo 83. Se modifica el primer párrafo.

El salario se fija por jornada realizada, por unidad de obra, o por comisión siempre y cuando se tenga como base el salario mínimo profesional.

Artículo 85. Se modifica

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo profesional de acuerdo con las disposiciones de esta ley. *Para fijar el importe del salario se tomara como base la propuesta del sistema de política económica laboral.*

El salario por unidad de obra, la retribución que pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo profesional, por lo menos.

Artículo 86. Se agrega párrafo

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

A trabajo de igual valor debe corresponder salario igual, designado sobre la evaluación de actividades y funciones contenidas en los puestos de trabajo, y no en el sexo de las personas que lo realizan.

Artículo 88. Se modifica.

Los plazos para el pago de salarios serán de una semana o 15 días según lo pacten las partes involucradas.

Capítulo VI. Salario mínimo

Artículo 90. Se modifica

El salario mínimo profesional es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona que trabaja por los servicios prestados en una jornada de trabajo, de acuerdo con su profesión.

El salario mínimo profesional deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador o la trabajadora y sus dependientes en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos e hijas.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de las personas que trabajan a la obtención de satisfactores

Artículo 91. Se modifica

Los salarios mínimos profesionales serán generales para todo el país.

Artículo 92. Se modifica

El salario mínimo profesional regirá para todos los trabajadores y trabajadoras del país, independientemente de la rama de la actividad económica, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Se deroga

Artículo 94, 95, 96 que refieren a la formación y funcionamiento a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se derogan.

Se propone la conformación de un sistema de política económica laboral, que tendrá como una de sus funciones principales determinar el salario mínimo profesional, como una instancia autónoma del poder ejecutivo.

Artículo 97. Se modifica

Los salarios mínimos profesionales no podrán ser objeto de compensación, descuento, reducción, salvo en los siguientes casos...

Capítulo VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El contenido y las funciones de este capítulo serán incorporadas al Sistema de Política Económica Laboral

Se crea un nuevo capítulo

Capítulo IX. De las condiciones de trabajo de las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia

Artículo

Para las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones de trabajo:

Fracción I. Durante el periodo del embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud o la del producto, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, trabajos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o trabajos que puedan alterar su estado psíquico o nervioso.

Fracción II. Disfrutarán de una licencia de ocho semanas anteriores y ocho semanas posteriores al parto, con goce de su salario y prestaciones íntegras. En los supuestos de parto múltiple, el periodo de recuperación de posparto se incrementará a dos semanas más.

Fracción III. Sobre el tiempo de licencia referido en la fracción anterior, la trabajadora podrá acumular el periodo de preparto al de posparto, siempre y cuando no ponga en riesgo su salud.

Fracción IV. La trabajadora tendrá derecho a un periodo de lactancia de dos medias horas diarias por un lapso de seis meses, posteriores al término de la licencia posparto. Estas dos medias horas podrán acumularse para ampliar el periodo posnatal, o bien disfrutarse de acuerdo con los requerimientos de la trabajadora.

Fracción V. Las licencias pre y posnatales serán computadas en su antigüedad.

TÍTULO CUARTO

Derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras y de los patrones

Capítulo 1. Obligaciones de los patrones

Artículo 132.

Fracción I. Se modifica

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo establecidas por esta ley, aplicables a sus empresas o establecimientos, en materia de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia. En el caso de las o los trabajadores en condiciones de discapacidad, el patrón está obligado a proporcionar las instalaciones y condiciones adecuadas para la realización de sus actividades.

Fracción. V. Se sustituye

El patrón está obligado a cumplir con lo establecido en el Título Tercero relacionado a condiciones de trabajo.

Fracción VI. Se modifica

Guardar a los y las trabajadoras el debido respeto absteniéndose del maltrato de palabra o de obra, de ejercer abuso u hostigamiento sexual y a crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral, a través de programas de sensibilización y capacitación al respecto.

También estará obligado a establecer condiciones, mecanismos e instancias internas confiables para detectar, atender, resolver y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, de común acuerdo con el sindicato o representantes de los y las trabajadoras. Se crearán mecanismos de protección ante posibles represalias hacia las víctimas de violencia.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones

Fracción. I. Se modifica

Excluir, distinguir, preferir o negarse a aceptar trabajadores o trabajadoras por razón de edad, sexo, raza, etnia, color de piel, doctrina religiosa, opinión política, condición física o social, preferencia sexual, estado civil o seropositividad.

Se adiciona fracción:

Solicitar exámenes de gravidez o información sobre su prácticas o preferencias sexuales a las mujeres para el acceso, la permanencia o el ascenso en el empleo.

Despedir a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación desde el momento de la notificación del embarazo, hasta la conclusión de su período de lactancia.

Capítulo II. Obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras:

Fracción I. Se modifica

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables y no contravengan los principios establecidos en esta ley. Desempeñar sus

funciones en un clima de respeto y no discriminación, contribuyendo a crear y sostener un ambiente laboral libre de violencia.

Fracción VII. Se deroga

Capítulo III Bis. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 153 A. Se modifica y se agrega un párrafo:

Toda persona que trabaja tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y trabajadoras y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En áreas laborales en donde las mujeres están subrepresentadas, se les dará una cuota mayor de participación en la capacitación para lograr las mismas oportunidades de acceso a determinados puestos de trabajo.

En la capacitación y formación profesional, en cualquier ocupación o profesión, se garantizará la igualdad de oportunidades y de trato, y de no discriminación, impulsando programas de formación para las personas jóvenes y de mayor edad, particularmente para las trabajadoras jefas de familia.

TÍTULO QUINTO. Cambia el nombre y contenido y se divide en dos capítulos Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Capítulo I. Responsabilidades familiares de las personas que trabajan

Artículo

Las personas que trabajan, mujeres y hombres, disfrutarán de los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades.

Artículo

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de las personas que trabajan con responsabilidades familiares.

Artículo

Las licencias por responsabilidades familiares a que tienen derecho las personas que trabajan se computarán como días trabajados y reconocidos en la antigüedad; por ello percibirán el salario íntegro correspondiente y sin ser afectados sus derechos laborales.

Artículo

Toda persona que trabaja, hombre o mujer, tendrá derecho a incorporar a sus hijos e hijas al servicio gratuito de guardería proporcionado por el sistema de seguridad social. En donde no sea posible este caso, el patrón aportará un monto monetario que permita la contratación de estos servicios por parte de las personas que trabajan.

Artículo

En caso de enfermedad de los hijos e hijas, de familiares con discapacidad, adultos mayores y enfermos, hasta el segundo grado de parentesco, las personas que trabajan disfrutarán de tres días de permiso con goce de sueldo. Si el permiso es mayor de 3 días, hasta por 6 meses, tendrán derecho a licencia sin goce de sueldo.

Artículo

Si la persona que trabaja recurre a la adopción de un infante menor de 9 meses, disfrutará de un permiso de 8 semanas con goce de sueldo. Si el menor adoptado es mayor de 9 meses, hasta 5 años, gozará de un permiso de seis semanas pagadas. Sólo podrá ejercer este derecho uno de los cónyuges, pudiendo ejercitarlo por entero uno u otro, o repartírselo entre ambos.

Artículo

En caso de muerte de un familiar, hasta segundo grado de parentesco, las personas que trabajan tendrán derecho a tres días de permiso con goce de sueldo. Si el suceso ocurre fuera de la ciudad del lugar de trabajo, se otorgará cinco días.

Artículo

El trabajador podrá tomar, de común acuerdo con su pareja trabajadora, una parte del periodo de licencia posparto.

Capítulo II. Derechos reproductivos de las personas que trabajan

Artículo

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

Artículo

Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo, y no podrá ser despedida bajo ninguna circuns-

tancia a partir del momento de la notificación al patrón y hasta que concluya el período de lactancia, de acuerdo a lo establecido por esta ley.

Artículo

Cuando se ponga en peligro la salud reproductiva de hombres y mujeres trabajadoras no se podrá utilizar su trabajo en laborales insalubres o peligrosas. Se entenderá por éstas las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar en perjuicio de la salud reproductiva, a nivel físico y mental. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo

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

Artículo

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

Artículo

El trabajador tendrá derecho a tomar una licencia de ocho semanas posteriores al nacimiento de su hija o hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Artículo

El o la trabajadora podrán disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención de un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo. Al término de la misma podrá regresar a su puesto de trabajo original.

TÍTULO V BIS

De los y las menores que trabajan

A este título se proponen las siguientes adecuaciones, sin embargo, se necesita una revisión y estudio profundo sobre el trabajo de las y los menores, de acuerdo con lo estipulado en la Declaración Universal de los Derechos de los Niños y Niñas respecto a la edad límite de la infancia, y el Convenio 138 de la OIT donde se establece el límite de la edad para el trabajo.

Artículo 173. Se modifica

El trabajo de los y las mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Trabajo. Los y las menores que trabajan gozarán de todos los derechos consignados por esta ley.

Artículo 175. Se agregan incisos:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico y psicológico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Trabajo nocturno industrial.
- i) *Los que obstaculizan el acceso a su educación.*
- j) *Los que socaven su dignidad o autoestima.*
- k) *Días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.*
- l) *Los demás que determinen las leyes*

Artículo 178. Se deroga.

Artículo 179. Se sustituye.

Los y las menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de dieciocho días laborales, por lo menos, y de una prima del 25% de su salario. Las vacaciones coincidirán con el periodo de las vacaciones escolares a petición de las y los menores trabajadores.

Artículo 180. Se agrega una fracción.

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

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

TÍTULO VI

Trabajos especiales

Artículo 181. Se sustituye.

Toda persona que trabaja en cualquier actividad considerada “Trabajos especiales”, que por su naturaleza y relación de trabajo se reglamente de forma especial, gozará de los todos los derechos suscritos en esta ley, de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

Artículo nuevo

La presente ley garantizará la protección específica de todos los derechos consagrados en ella a quienes por la naturaleza, condiciones y lugar de desempeño de su trabajo, la legislación deja libre a la voluntad de las partes establecer la relación de trabajo.

Artículo nuevo

Es responsabilidad de la Inspección del Trabajo establecer mecanismos de seguimiento del cumplimiento de la normatividad laboral de la presente ley en todos aquellos establecimientos o espacios de trabajo en donde exista relación laboral subordinada, aunque por las características atípicas del mismo, la actividad no se encuentre ubicada en el capitulado de este Título.

Capítulo XIII (cambia el nombre). De las personas que se emplean en el servicio doméstico

Artículo 331. Se sustituye

Las personas que se emplean en el servicio doméstico serán reconocidas por esta ley como trabajadoras y trabajadores del hogar. Los servicios que prestan comprenderán actividades de limpieza, lavado, planchado y atención de personas en el hogar donde éstas últimas habitan. Las actividades podrán prestarse todas juntas o por separado según lo acuerden las partes.

Artículo 333. Se sustituye

Las trabajadoras y trabajadores del hogar podrán disfrutar de los beneficios que les confiere esta ley en materia de igualdad de oportunidades y de trato. De igual forma, cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto alterar o anular las relaciones laborales sin que existan causas justificadas, será considerado discriminación, teniendo el derecho el o la trabajadora de acudir a la autoridad laboral

respectiva para demandar su indemnización, misma que se realizará de acuerdo con lo estipulado por esta ley.

Artículo 334. Se sustituye

Las trabajadoras y trabajadores del hogar estarán protegidos por la presente ley contra todas las formas de discriminación, directas e indirectas, así como contra cualquier forma de violencia a su persona.

Artículo 335. Se sustituye

La contratación de los y las trabajadoras del hogar podrá realizarse de forma verbal o por escrito, estipulándose claramente el monto del salario, la jornada laboral y la delimitación de las actividades a realizar.

El trabajo podrá desempeñarse en dos modalidades:

- *De planta*
- *De entrada por salida.*

Artículo 336. Se sustituye

La jornada laboral de los y las trabajadoras del hogar no excederá de las ocho horas diarias, cualquiera que sea la modalidad de la contratación, contemplando como días de descanso los sábados y domingos en el caso de los y las trabajadoras de planta.

Las vacaciones y demás prestaciones, tales como aquellas que competen a las personas con responsabilidades familiares, se establecerán de acuerdo a como lo consigna la presente ley, para el caso de los y las trabajadoras de planta. Para aquellos y aquellas que trabajan de entrada por salida se hará de acuerdo a como lo establezcan las partes, tomando en cuenta la duración de la jornada, siempre y cuando no se violente lo dispuesto por la ley.

Artículo 337. Se sustituye

El salario de los y las trabajadoras del hogar, para que cumpla con el objetivo de conservar y reproducir la fuerza de trabajo en las mejores condiciones posibles, deberá ser remunerativo, garantizando la calidad de vida de estos trabajadores y de sus dependientes.

El salario será pagado en moneda fraccionaria y no en especie o a cambio de determinados servicios.

Los y las trabajadoras de entrada por salida tendrán derecho a la alimentación, proporcionada por su patrón o patrona, si su jornada laboral se lleva a cabo

durante el horario que se utiliza en el hogar donde presta el servicio para realizar cualquiera de las tres comidas diarias.

Los y las trabajadoras de planta tendrán derecho a una habitación y los alimentos, proporcionados por su patrón o patrona.

Ninguna de estas prestaciones podrá otorgarse en detrimento de su salario, sino que constituirá una prestación adicional.

Artículo 338. Se sustituye

Toda trabajadora del hogar que decida ejercer el derecho a la maternidad, conservará el puesto de trabajo y bajo ninguna circunstancia será sustraída de su derecho al trabajo. En el caso de las trabajadoras de planta su patrón o patrona le proporcionará el servicio médico para el parto.

Artículo 339.

Los patrones están obligados a:

I. Proporcionar una habitación cómoda, higiénica y segura para dormir a los y las trabajadoras de planta, además de una alimentación sana y suficiente que aseguren la salud y la vida. Esto último se extenderá a los y las trabajadoras de entrada por salida.

II. Proporcionar el equipo, los productos y utensilios con los que los y las trabajadoras realizarán su trabajo.

III. Crear un clima laboral libre de cualquier forma de maltrato o violencia.

IV. Propiciar las condiciones para que el o la trabajadora pueda disponer de tiempo y facilidades para el desarrollo de su enseñanza escolar.

V. Proporcionar el servicio de seguridad social a los y las trabajadoras de planta y a sus dependientes económicos.

Artículo 340. Sustituye al artículo 339 y se modifica

En caso de muerte del o la trabajadora de planta en servicio, el patrón sufragará los gastos del sepelio y proporcionará a sus dependientes un monto económico, equivalente a un seguro de vida, para ayudar a su manutención.

Actual artículo 340 se deroga

Actual artículo 341 se deroga

TÍTULO SÉPTIMO

Relaciones colectivas de trabajo

Capítulo I. Coaliciones

Artículo 359. Se modifica

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente *con voto secreto y directo* a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción bajo los principios de *no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y contra la violencia laboral*.

Artículo 365. Se modifica

Los sindicatos se registrarán en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cumpliendo los requisitos estipulados y presentes los integrantes del Comité Ejecutivo para la firma del acta.

Se tiene registrado el sindicato una vez entregada el acta en el mismo día y desde ese momento gozará de personalidad jurídica.

Artículo 366. Se deroga.

Artículo 367. Se modifica.

Una vez registrado el sindicato, el acta constitutiva, estatutos, acta de registro, contrato colectivo, reglamento interior de trabajo, convenios laborales y todos aquellos ajustados a derecho, se podrán consultar públicamente.

Artículo 369. Se modifican dos fracciones:

Fracción I. El tribunal del trabajo resolverá acerca de la disolución de la organización sindical.

Fracción II. Todo registro sindical simulado, es decir, se pretenda su reconocimiento sin que exista físicamente la empresa, se suplante la participación de los y las trabajadoras o todo acto o procedimiento fraudulento.

Artículo 377. Se adiciona nueva fracción.

Fracción IV. Incorporar en su programa de trabajo los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y de no violencia laboral y sexual.

Crear una instancia en el Comité Ejecutivo donde se aborde y se generen políticas hacia las trabajadoras.

Capítulo III. Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 391. Se adiciona fracción nueva

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

Capítulo V. Reglamento Interior de Trabajo

Artículo 422. Se modifica fracción

Fracción VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Normas para prevenir y erradicar el abuso u hostigamiento sexual y manual de procedimientos para su atención.

TÍTULO OCTAVO

Huelgas

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 445. Se deroga

Capítulo II. Objetivos y procedimientos de huelga

Artículo 459. Se deroga

TÍTULO NOVENO

Riesgos de trabajo

Artículo 473. Se modifica

Por riesgo de trabajo 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 (hostiles), durante el ejercicio de sus actividades.

Artículo 473 A. Se adiciona

Se considerará el abuso u hostigamiento sexual como un agente nocivo o factor de riesgo por el impacto tanto en la salud física y mental como en la relación de trabajo.

Artículo 475. Se modifica

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 el trabajador o trabajadora se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 487. Se modifica fracción I

I. Asistencia médica, quirúrgica y psicológica

Artículo 489. Se adiciona nueva fracción

Fracción IV. Que el patrón, su personal o trabajadores bajo su tutela y responsabilidad incurran en prácticas o conductas de abuso u hostigamiento sexual.

Artículo 490. Se adiciona fracción

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

Artículo 504. Se adiciona fracción

Fracción VII. Previo acuerdo con el sindicato o la representación de los y las trabajadoras, presentará ante la Secretaría de Trabajo y Previsión, Inspección del Trabajo, su programa contra el abuso u hostigamiento sexual.

Se creará una instancia entre el patrón y el sindicato para recibir, atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas con personal especializado, o con el que se capacite por el sindicato, se elaborará un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las personas que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra la persona que presente denuncia.

Artículo 511. Se modifica fracción

Fracción II. Vigilar el cumplimiento de las normas sobre no discriminación y prevención de abuso u hostigamiento sexual y hacer constar en actas especiales las violaciones que descubra.

Artículo 512. Se modifica

En los reglamentos de esta ley y en los instructivos y procedimientos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y todas aquellas acciones discriminatorias y de violencia laboral y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los y las trabajadoras.

Artículo 513. Se modifica

Para los efectos de este Título la ley adopta todas aquellas enfermedades de trabajo resultado o consecuencia de procesos o ambientes laborales con altas cargas de productividad, movimientos repetitivos, estresantes, actos de abuso u hostigamiento sexual, cuyo impacto en lesiones orgánicas, alteraciones psicológicas, perturbaciones funcionales, que provoquen pérdida o deficiencia en sus aptitudes y destrezas parcial o total para el desempeño de su trabajo, en la Tabla de Enfermedades de Trabajo.

TÍTULO ONCE

Autoridades del trabajo y servicio social

Este título cambiará de estructura y funcionamiento, considerando diferentes criterios:

a) Autonomía respecto al poder ejecutivo sobre la base de los compromisos asumidos por el Gobierno de México en el Convenio 87 de la OIT, referido a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

b) Transparencia en la actuación jurídica de las instancias de impartición de justicia laboral, reformulando el tipo de instancias, sus funciones y competencias.

Por ello se propone la creación de Tribunales del Trabajo, autónomos en el ejercicio de sus funciones, tanto del ejecutivo como de los patrones, que funja como una real instancia de justicia laboral y que no dependa de las políticas en turno, que sea un elemento de equilibrio entre capital y trabajo. Como tales, los tribunales deberán pertenecer al poder judicial. Esta propuesta supone la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 523. Se modifica

Las autoridades competentes para vigilar la aplicación de las normas establecidas son:

- I. Secretaría de Trabajo y Previsión Social*
- II. Secretaría de Economía*
- III. Secretaría de Educación Pública*
- IV. Instituto Nacional de las Mujeres*
- V. Sistema Nacional de Política Económica Laboral*
- VI. Tribunal del Trabajo*
- VII. Procuraduría de la Defensa del Trabajo*
- VIII. Inspección del Trabajo*

Artículo 523 A. Nuevo

El Sistema Nacional de Política Económica Laboral será un órgano público descentralizado, que asumirá las funciones, atribuciones y competencias de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, del Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, y de los aspectos relacionados con los programas de productividad.

El poder legislativo elaborará la normatividad de su funcionamiento.

Capítulo III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Artículo 530. Se agrega fracción

IV. Crear una instancia especial para la atención de mujeres y menores trabajadoras, conformada por personal especializado para atender los casos de discriminación en sus distintas expresiones, tal y como se estipula en la presente ley. Los casos de hostigamiento sexual se abordarán como conflictos derivados de la relación de trabajo, interponiéndose en la conciliación los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa de la persona trabajadora víctima sin menoscabo de sus derechos.

Capítulo IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Todas las atribuciones establecidas en este capítulo se incorporarán al Sistema Nacional de Política Económica Laboral, integrando los principios de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación que se propone a continuación:

Artículo

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

Promover y supervisar la colocación de los y las trabajadores sin distinciones por motivos de sexo o de cualquier índole que presuponga discriminación. Favorecerá la inserción de trabajadoras en aquellos sectores u ocupaciones donde se encuentren subrepresentadas.

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los y las trabajadoras. En el caso de estas últimas, promoverá su capacitación en oficios y actividades técnicas no tradicionales que les permita su posterior inserción en ocupaciones donde se encuentran subrepresentadas.

Artículo

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 de los mecanismos que intervienen y determinan las prácticas de discriminación entre los sexos y la desigualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el empleo y la capacitación.*

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

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

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

II. En materia de colocación de trabajadores

a) Encauzar a las y los demandantes de trabajos *sin que medie ningún tipo de distinción o exclusión, tal y como se consigna en esta ley.*

III En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores y trabajadoras: *(se incorpora tres fracciones)*

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

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

f) *Promover sistemas que estimulen la capacitación y entrenamiento continuo en el trabajo para contribuir a la igualdad de oportunidades entre los sexos y para el acceso de las trabajadoras a cargos de mayor representatividad.*

Capítulo V. Inspección del trabajo

Artículo 540. *Se modifica*

La Inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, *incluida la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.*

IV. Realizar los estudios y acopiar... para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones *en un ambiente laboral libre de violencia y discriminación de todo tipo.*

Artículo 541. Se modifica

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 trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, de las trabajadoras en periodo de gestación y lactancia, de los menores que trabajan, y de las que determinan las medidas...*

VI. *Obligar, bajo pena de sanciones, a que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;*

VI. *Obligar, bajo pena de sanciones, a que se eliminen los defectos...*

Artículo 542. Se modifica

Los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos, *haciendo hincapié en la vigilancia del cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato entre los sexos, así como en la prevalencia de un ambiente laboral libre de violencia laboral y sexual.*

Artículo 546. Se modifica

Para ser inspector del Trabajo se requiere:

IV. Demostrar conocimientos suficiente de derecho del trabajo y de la seguridad social, *particularmente en materia de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, y tener la preparación técnica...*

Capítulo VI. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Todas las atribuciones establecidas en este capítulo se incorporarán al Sistema Nacional de Política Económica Laboral, integrando los principios de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Esta instancia se transforma en los Tribunales del Trabajo. Se elaborará el reglamento de sus funciones, atribuciones y competencias, en el contexto de una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato, respetando los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras.

TÍTULO DOCE

Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

TÍTULO TRECE

Representantes de los trabajadores y de los patrones

Los contenidos de ambos títulos se ajustarán a las modificaciones introducidas en el Título once.

TÍTULO CATORCE

Derecho procesal del trabajo

Capítulo XII. De las pruebas

Sección Primera

Reglas generales

Artículo 776. Se modifica y se adiciona una fracción

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba *de carácter indubitable que sean útiles al caso, sin jerarquizar la importancia de una prueba sobre la otra, y que estos medios no sean contrarios al derecho, a la dignidad de la persona y que permitan la consecución de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato, y en especial los siguientes:*

VIII. La estadística, investigaciones que muestren tendencias o consultas a investigadores especializados de instituciones de educación superior.

Artículo 784. Se modifica fracción IV

El Tribunal Laboral eximirá la carga de la prueba *a la persona que trabaja* cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón *o patrona* probar su dicho cuando exista controversia sobre:

IV. Causa de la rescisión de la relación de trabajo, particularmente en los casos de despido por embarazo, hostigamiento sexual y de todos aquellos donde se presuma razones de discriminación.

Sección cuarta

De la testimonial

Artículo 813. Se modifica

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. *Se ofrecerá el número de testigos que existan por cada hecho controvertido que se pretenda probar.*

IV. *Después de tomarle a la o el testigo la protesta de..., se hará constar el nombre, edad, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja...*

Sección Quinta

De la pericial

Artículo 821. Se modifica

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, *incluyendo en éstas las pruebas médicas y psicológicas.*

TÍTULO QUINCE

Procedimientos de ejecución

En función de los cambios en la estructura de las autoridades del trabajo, señaladas en el título once, se entenderá que todo procedimiento de conflictos colectivos, individuales, laudos, y demás procedimientos deberán ajustarse a esta nueva modalidad.

TÍTULO DÉCISEIS

Responsabilidades y sanciones

En este título se requiere reformular el contenido de acuerdo a los principios de equidad de género que se proponen en esta legislación.

Transitorios

Para cumplir con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, la presente ley modificará en cada uno de sus articulados los términos de trabajador o trabajadores, patrón o patrones, o aquellos que remitan exclusivamente a nombrar el género masculino cuando se hace alusión a las personas de ambos sexos. En su lugar se hablará ya sea de trabajadoras y trabajadores, patrones y patronas, o las personas que trabajan, haciendo explícito el sexo de la persona que trata cada precepto del articulado de la ley. Por consiguiente, los nombres de los títulos y capítulos también se modificarán en ese sentido.

Por las propuestas planteadas que refieren al Título III de las Condiciones de Trabajo de las Trabajadoras en Periodo de Gestación y Lactancia y el Título V Sobre los Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares, se hará la revisión a la Ley del Seguro Social en los contenidos que atañen en esta materia. •