

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



Modificaciones a la Ley Federal de Trabajo.

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

Prohibición de cualquier tipo de discriminación.

Artículo 2o.- 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.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. 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;

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Artículo 2o.- 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 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres** en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Igualdad salarial

Artículo 5o.- 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:

XI. **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;**

Atención y prevención del acoso y hostigamiento.

DEFINICIONES.

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

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

b) **Acoso sexual**, 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.

Atención y prevención del acoso y hostigamiento.

CAUSAS DE RESCISIÓN.

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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;

Atención y prevención del acoso y hostigamiento.

PROHIBICIÓN EXPLÍCITA.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

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

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

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Promoción de la maternidad y la paternidad responsable.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

Artículo 170.- Las **madres trabajadoras** tendrán los siguientes derechos:

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;

Discriminación por estado de gestación de la mujer

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. 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.

Maternidad y lactancia

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. 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.

Maternidad y lactancia

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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;

Inclusión de personas con discapacidad

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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;**

Salud en el trabajo

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

Defensa de los derechos fundamentales

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

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