



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1112-2PO2-26

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona disposiciones de las Leyes del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y Federal de Trabajo, en materia de protección social, durante el periodo de lactancia extendida y garantía de estabilidad laboral.
2.- Tema de la Iniciativa.	Seguridad Social, y Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dips. Anaís Miriam Burgos Hernández, Arturo Olivares Cerda, Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, Patricia Mercado Castro y Pedro Mario Zenteno Santaella.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena y MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	19 de marzo de 2026.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	18 de marzo de 2026.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Seguridad Social y de Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Sustituir las referencias de descansos por licencias; de trabajadores por personas trabajadoras; y de patrón por persona empleadora. Establecer los tiempos de las licencias que podrán tomar las mujeres y personas gestantes trabajadoras. Reconocer el derecho a la lactancia extendida. Considerar dentro del trabajo digno el respeto por la maternidad, paternidad, embarazo, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado. Señalar que la rescisión de la relación laboral de estas personas trabajadoras únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal competente que acredite la existencia de causa justificada.



III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXII del artículo 73 en relación con los artículos 4º, párrafo 4º y 123 Apartado A, fracción XXIX por lo que respecta a la Ley del Seguro Social; en las fracciones X y XXXII del artículo 73 en relación con el artículo 123 Apartado B por lo que hace a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y en las fracciones X y XXXII del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A para la Ley Federal del Trabajo, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual del (los) precepto (s) que se busca (n) reformar, utilizar puntos suspensivos sólo para aquéllos apartados cuyo contenido subsiste integralmente evitando señalar párrafos inexistentes.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, las de ortografía y la integración actual de los preceptos que se buscan reformar verificar la correcta separación de las palabras, puntuación y homologación de formato.

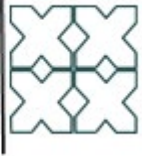
La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p data-bbox="359 459 810 488">LEY DEL SEGURO SOCIAL</p> <p data-bbox="121 922 369 951">Artículo 94. ...</p> <p data-bbox="121 1117 323 1146">I. a la II. ...</p> <p data-bbox="121 1192 1050 1458">III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos <i>reposos</i> extraordinarios <i>por día</i>, de media hora cada uno, o bien, <i>un descanso extraordinario</i> por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p>	<p data-bbox="1073 459 1965 719">DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p data-bbox="1073 764 1965 878">ARTÍCULO PRIMERO. Se reforma la fracción III del Artículo 94 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:</p> <p data-bbox="1073 922 1965 1068">Artículo 94.- En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <p data-bbox="1073 1117 1205 1146">I a II. ...</p> <p data-bbox="1073 1192 1965 1458">III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos periodos extraordinarios de licencia de media hora cada uno, o bien, una licencia extraordinaria por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p>



IV. ...

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B)
DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Artículo 28.- Las mujeres *disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.*

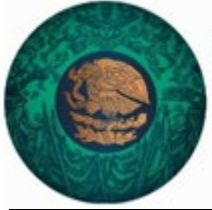
En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.

IV. ...

ARTÍCULO SEGUNDO. Se **reforman** el párrafo primero y segundo del Artículo 28 y la fracción X del Artículo 43; se **adicionan** los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo al Artículo 28; las fracciones XI y XII al Artículo 43; los párrafos vigésimo y vigésimo primero al Artículo 46, todos de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- Las mujeres **y personas gestantes trabajadoras tendrán derecho a un mes de licencia previo a la fecha estimada de parto y a dos meses posteriores al nacimiento. Durante dicho periodo recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo, prestaciones y derechos adquiridos derivados de la relación laboral. Durante el periodo de lactancia, tendrán derecho a optar por dos periodos extraordinarios de media hora cada uno, o un periodo continuo de una hora diaria, para amamantar, realizar la extracción y la adecuada conservación de la leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles dentro del centro de trabajo, conforme a la norma aplicable.**

Las instituciones y dependencias deberán habilitar los espacios necesarios para el ejercicio de este derecho.



No tiene correlativo

Se reconoce el derecho a la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, como parte del derecho humano a la maternidad, al cuidado y al desarrollo integral de la niñez. El ejercicio de este derecho no podrá constituir motivo de discriminación ni limitación de derechos laborales.

La terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida únicamente procederá por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley, previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El titular de la dependencia deberá promover ante el Tribunal la verificación de la rescisión, acompañando las pruebas correspondientes. La terminación no surtirá efectos sino hasta que exista la verificación que determine la existencia de causa justificada.

En caso de que la terminación se realice sin dicha verificación previa, se presumirá nula de pleno derecho y constituirá despido injustificado.

En caso de adopción, viudez o cuando la persona trabajadora asuma de manera exclusiva el cuidado de la hijas o hijos menores de dos años,



No tiene correlativo

Artículo 43.- ...

I. a la IX. ...

X.-Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

No tiene correlativo

tendrán derecho a la licencia o licencias correspondientes previstas en este artículo.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I a IX.- ...

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos, **y**

XI. Garantizar y respetar el derecho a la estabilidad en el empleo de las mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia y durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas en el artículo 28 de esta Ley, sin distinción por clasificación, régimen o modalidad de contratación.

Abstenerse de cesar o remover a las personas trabajadoras en los supuestos previstos en la fracción anterior, salvo por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley y previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.



No tiene correlativo

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. a la V. ...

Cuando se pretenda la terminación de la relación laboral en los supuestos anteriores, el titular de la institución o dependencia deberá presentar ante el Tribunal la solicitud correspondiente, debidamente fundada y motivada, acompañando las pruebas que sustenten la causa justificada. La terminación no surtirá efectos hasta que exista verificación que determine la existencia de causa justificada.

La omisión de este procedimiento dará lugar a la presunción de nulidad del despido y a las responsabilidades administrativas y laborales correspondientes.

XII. Adoptar medidas internas y protocolos con perspectiva de género para prevenir la discriminación por embarazo, lactancia y lactancia extendida, garantizando el acceso expedito a los medios de defensa previstos en esta Ley.

Artículo 46. ...

I. a V. ...



No tiene correlativo

Tratándose de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas en el artículo 28 de esta Ley, la terminación de los efectos del nombramiento únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que determine la existencia de causa justificada.

En estos casos no surtirá efectos la suspensión provisional prevista en este artículo sin que medie verificación expresa del Tribunal sobre la protección reforzada que corresponde conforme al principio de igualdad sustantiva y al interés superior de la niñez.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO TERCERO. Se **reforman** los párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto del Artículo 2º; los párrafos primero, segundo y cuarto del Artículo 3º; los párrafos décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno y vigésimo del Artículo 47; el párrafo primero del Artículo 56; las fracciones XXVII, XXXI, XXXII y XXXIII del Artículo 132; las fracciones I, XIV y XV del Artículo 133; el párrafo primero y las fracciones I, II, II. Bis, III, IV y V del Artículo 170, y el párrafo segundo y tercero del Artículo 283 Ter; se **adicionan** los párrafos vigésimo primero y vigésimo segundo al Artículo 47; el



Artículo 2o.- 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, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.

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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de *los trabajadores*, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

párrafo segundo al Artículo 56; las fracciones XXXIV, XXXV y XXXVI al Artículo 132; la fracción XV Bis al Artículo 133, y el párrafo décimo al Artículo 170, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la justicia social **y reproductiva** así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de las personas trabajadoras**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, **maternidad, paternidad, embarazo, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, 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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de **las personas trabajadoras**, tales como la libertad de asociación,



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 social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad *sustantiva* ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y *los trabajadores* y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.

autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente **a la persona empleadora**.

...
...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres **y personas gestantes** 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, **así como las responsabilidades de cuidado**.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres **y de las personas gestantes** para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para **las personas trabajadoras** y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias, **que reconozca y proteja el ejercicio de**



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.

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, 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*.

la maternidad, la paternidad y las responsabilidades de cuidado.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, **embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, 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.

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, 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 la corresponsabilidad social en el cuidado y la protección reforzada de los derechos laborales asociados a la maternidad y la paternidad**, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a **las**



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

I. a la XV. ...

El patrón que despida a *un trabajador* deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente *al trabajador* en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado *del trabajador* a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que *el trabajador* reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso *al trabajador* personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

personas trabajadoras como a las **personas empleadoras**.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona empleadora**:

I. a XV. ...

La persona empleadora que despida a **una persona trabajadora** deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente **a la persona trabajadora** en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado **de la persona trabajadora** a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que **la persona trabajadora** reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso a **la persona trabajadora** personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.



No tiene correlativo

Tratándose de personas trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida, así como de aquellas que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan los derechos de protección reforzada previstos en esta Ley, la rescisión de la relación de trabajo únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal competente que acredite la existencia de causa justificada en términos del presente artículo.

En estos casos, el aviso de rescisión deberá presentarse ante el Tribunal dentro del plazo previsto en este artículo, acompañando las pruebas correspondientes, y no surtirá efectos jurídicos hasta que exista verificación de parte del Tribunal competente que confirme la causa invocada.

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,

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres **y personas gestantes** 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



salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

No tiene correlativo

Artículo 132.- ...

I. a la XXVI Bis. ...

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

de embarazo, responsabilidades familiares, **maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

Se considerará discriminación los actos que generen una afectación en los derechos laborales, es decir, cualquier disposición, criterio, práctica o medida que tenga por objetivo excluir, restringir o limitar el acceso, permanencia, ascenso, capacitación, remuneración o estabilidad en el empleo de las mujeres y personas trabajadoras por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades de cuidado.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVI Bis.- ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas **y a las personas gestantes** la protección que establezcan **las leyes y los reglamentos, así como garantizar el ejercicio efectivo de los derechos relacionados con la lactancia y la lactancia extendida en condiciones suficientes, dignas, seguras, higiénicas y accesibles;**



XXVII Bis. ...
XXVIII. a la XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con *los trabajadores*, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

No tiene correlativo

XXVIII. a XXX.- ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con **las personas trabajadoras**, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil **y los despidos injustificados por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades de cuidado.**

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis;

XXXIV.- Garantizar a las mujeres y personas gestantes trabajadoras en periodo de lactancia el acceso a espacios adecuados, privados, seguros, higiénicos y accesibles para la alimentación o



No tiene correlativo

Artículo 133.- ...

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;

extracción y adecuada conservación de leche materna, de conformidad con las normas oficiales mexicanas aplicables;

XXXV.- Implementar medidas de ajuste razonable en la organización del trabajo cuando resulten necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida o las responsabilidades de cuidado, siempre que no impliquen una carga desproporcionada para el patrón, y

XXXVI.- Informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida, las responsabilidades de cuidados y la protección contra la discriminación, al momento de su contratación y cuando éstos se actualicen.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar **personas trabajadoras** por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o**



II.-a la XIII. ...

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

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, **y**

No tiene correlativo

responsabilidades de cuidado o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a XIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, **o realizar preguntas, indagatorias o condicionamientos relacionados con planes reproductivos, estado de embarazo, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades familiares;**

XV. Despedir a una **persona** trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores **o por encontrarse en periodo de lactancia o lactancia extendida, por adopción, viudez o por asumir de manera exclusiva responsabilidades de cuidado;**

XV Bis. Realizar cualquier acto que implique represalia, limitación de oportunidades, negativa de ascenso, reducción salarial, modificación unilateral de condiciones de trabajo, evaluación desfavorable o cualquier otra afectación en la relación laboral por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o responsabilidades de cuidado;



XVI. a la XVIII. ...

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

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;

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.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de

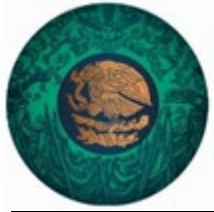
XVI. a XVIII. ...

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

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables **o que representen** un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, **realizar tareas** que produzcan trepidación, **permanecer** de pie durante largo tiempo o **aquellas que** puedan alterar su estado psíquico **o** nervioso;

II. Disfrutarán de **una licencia** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la **persona** trabajadora, previa autorización **médica** de la institución de seguridad social **correspondiente** o, en su caso, del servicio de salud que otorgue **la persona empleadora**, tomando en cuenta **la naturaleza del trabajo que desempeñe**, podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de **licencia** previas al parto para **disfrutarlas** después del mismo. En caso de que **las hijas o** hijos hayan nacido con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, **la licencia** podrá **ampliarse** hasta **por** ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

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.

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

de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la **persona** trabajadora.

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

III. Los períodos de **licencia** 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 **licencias** extraordinarias por día, de media hora cada una, para alimentar a sus hijos **e hijas**, en lugar adecuado **para la extracción y conservación de leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles** que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con **la persona empleadora** se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado. **El ejercicio de este derecho no podrá implicar reducción salarial, afectación en evaluaciones, limitación de oportunidades ni realización de actos que generen una afectación en sus derechos laborales.**

V. Durante los períodos de **licencia** a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán



al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. a la VII. ...

No tiene correlativo

Artículo 283 Ter.- La persona empleadora deberá promover un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, favoreciendo la igualdad sustantiva a través de la promoción y fortalecimiento del reconocimiento de la diversidad cultural indígena y afromexicana, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo.

La persona empleadora deberá respetar *los descansos* pre y postnatales de las *trabajadoras* embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia *infantil* mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley.

derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. a VII. ...

Para efectos de esta Ley, se entiende por lactancia extendida el derecho de las personas trabajadoras a continuar la alimentación con leche materna de sus hijas o hijos hasta los dos primeros años de vida.

Artículo 283 Ter. La persona empleadora deberá promover un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, favoreciendo la igualdad sustantiva a través de la promoción y fortalecimiento del reconocimiento de la diversidad cultural indígena y afromexicana, **así como el** goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo.

La persona empleadora deberá respetar las licencias pre y postnatales de las **mujeres** embarazadas **y personas gestantes trabajadoras**. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. **El ejercicio de este derecho no podrá generar una afectación en sus derechos laborales.**



La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y *hasta el término del puerperio*.

La **persona** trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación, **la lactancia y lactancia extendida**.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan deberán realizar las adecuaciones necesarias para el cumplimiento del presente Decreto, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

TERCERO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementarán un programa permanente de capacitación y sensibilización con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos dirigido a autoridades administrativas y jurisdiccionales competentes, a fin de garantizar la correcta aplicación de las disposiciones previstas.

CUARTO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá emitir, dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto,



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

los lineamientos internos necesarios para asegurar la tramitación prioritaria, expedita y con perspectiva de género de los procedimientos de verificación de terminación de la relación laboral tratándose de mujeres y personas gestantes embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida.

Omar Aguirre.