

There are no translations available.

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Quando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Comentario. Este articulo que en la ley anterior estaba derogado, establece lo que se debe de hacer en caso de alguna declaratoria de contingencia sanitaria.

Estas nuevas disposiciones para enfrentar una contingencia sanitaria son importantes, por la experiencia que ya tuvo nuestro país con la Influenza hace unos años y nos remite en caso de las mujeres en periodos de gestación o de lactancia, a lo dispuesto en la fracción IV del articulo 429 de la Ley, disposición que establece que si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá de la aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El costo como siempre, va con cargo al patrón.

Acciones a seguir:

Cumplir con las obligaciones y los términos que se establecen en éste artículo.

Artículo 170. ...

I. ...

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 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. ...

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. a VII. ...

Comentario. Este artículo establece condiciones nuevas para el caso de partos, lactancia o adopción, mismas que trataremos a continuación.

Partos: Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

A solicitud expresa de la trabajadora y 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 y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe la trabajadora, se podrán 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.

Lo difícil será establecer un criterio unánime entre la trabajadora, el médico que corresponda y el patrón.

Lactancia: 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 un 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.

Adopción: En el caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban.

Este caso no estaba contemplado por la ley que se reforma.

Acciones a seguir:

Cumplir con las obligaciones y los términos que se establecen en éste artículo.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados