

## QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO; Y PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN CON INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD ATENDIENDO LOS PRINCIPIOS PRO-PERSONA, RECIBIDA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MIÉRCOLES 21 DE JUNIO DE 2023

Quienes suscriben, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura en la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración del pleno de la Comisión Permanente la iniciativa, al tenor de la siguiente

### Exposición de Motivos

I. En México, como en todo el mundo, la discriminación es un grave problema social derivado de prejuicios, estigmas y estereotipos que heredamos de generación en generación, afectando a las personas más vulnerables en nuestro país.

Según el Inegi, la discriminación es “el rechazo social basado en estereotipos, prejuicios, estigmas y valores culturales de acuerdo con lo que una sociedad o grupo social considera características aceptables. Es un fenómeno estructural que refiere al conjunto de prácticas y situaciones que, basadas en prejuicios, estigmas y creencias culturales, niegan el trato igualitario a las personas y a ciertos grupos sociales por algún motivo prohibido, lo que ocasiona una reducción o negación en el acceso y disfrute de sus derechos y libertades fundamentales”.<sup>1</sup>

En México de acuerdo con la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la **homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo**, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;”<sup>2</sup>

Datos de la “Encuesta Nacional sobre discriminación 2022” del Inegi, las y los mexicanos que padecen de discriminación son las mujeres, los jóvenes, los grupos religiosos, las personas indígenas y afrodescendientes, personas con alguna discapacidad, las personas adultas mayores, la comunidad LGBTIQ+, extranjeros, personas migrantes y en situación de calle, entre otros.<sup>3</sup>

Asimismo, la Enadis 2022 dice que las principales problemáticas que enfrentan los grupos anteriormente mencionados son la discriminación por apariencia física, la falta de infraestructura, calles, instalaciones y

transportes adecuados para todos, faltas de respeto a costumbres y tradiciones, falta de prestaciones laborales, la existencia de delincuencia e inseguridad, la falta de empleos, etcétera.<sup>4</sup>

En materia laboral, de acuerdo con una encuesta realizada por OCCMundial, el 64 por ciento de las y los profesionistas mexicanos aseguraron que en la empresa que trabajaban existía discriminación. Además de que el 52 por ciento de los encuestados dijo que las situaciones que generan mayor discriminación son la edad, la apariencia física, la imagen personal lo que incluye el uso de piercing y tatuajes. Asimismo, se señaló que el 32 por ciento de las personas encuestadas dijeron que se discriminaba por la orientación sexual.<sup>5</sup>

Según dicha encuesta, las principales consecuencias que tiene la discriminación laboral en nuestro país, en un 60 por ciento es la falta de contratación; el 21 por ciento no han sido tomados en cuenta para una promoción, el 14 por ciento no los consideraron parte del equipo de trabajo y el 6 por ciento han sufrido *bullying* laboral. Además, del total de los encuestados solamente 3 de cada 10 manifestaron que en su empresa había una cultura de diversidad laboral, es decir que les brindaban oportunidades sin importar su apariencia física, su orientación sexual, edad, discapacidad, religión o condición económica.<sup>6</sup>

Si bien, con el paso del tiempo se han generado diversos mecanismos para la erradicación de la discriminación, también podemos ver que dados los resultados estos no han sido suficientes. En la actualidad las campañas que promueven la no discriminación han tomado relevancia en el nuevo contexto de los derechos laborales, ya que ayudan a promover la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos humanos de las y los y los trabajadores, por lo que promoverlas dentro de los espacios laborales tanto públicos como privados podría ser un paso más para la transición a la inclusión laboral.

En el artículo 15 de la Ley para prevenir la discriminación se establece que:

**Artículo 15.** Los órganos públicos y las autoridades federales adoptarán las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y a prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

Es decir, si bien es responsabilidad de todas y todos lograr un verdadero cambio como sociedad; también es responsabilidad de los gobiernos coordinar esfuerzos para eliminar los efectos de la discriminación.

Aunque en la actualidad, en diversos sectores ya podemos ver avances para mitigar la discriminación; racismo y desigualdad; existen desafíos que aún siguen pendientes y no han sido abordados de manera efectiva.

La UNESCO considera que la inclusión es importante para erradicar los problemas antes mencionados, además de que en este contexto globalizado se debe hacer uso y promoción del siguiente mensaje:

“La paz no es sinónimo de ausencia de guerra, sino que significa vivir juntos, respetando las diferencias de sexo, etnia, lengua, religión y cultura; y difundiendo el respeto universal por la justicia y los derechos humanos. Vivir en paz es el resultado de las decisiones que tomamos en cada situación que afrontamos, así como de las elecciones que hacemos en nuestra vida cotidiana, que nos comprometen a entablar un diálogo sincero con otras personas y otras comunidades.”<sup>7</sup>

Por esta razón presentamos esta iniciativa cuyo objetivo es que se realicen las acciones necesarias para que, en los diversos ámbitos sociales y laborales, se hagan valer los derechos de igualdad y no discriminación contenidos en el artículo lo constitucional, aunado a los principios fundamentales centrales de los derechos humanos.

II. En el ámbito laboral la comunidad LGBTIQ+, como lo hemos mencionado, no cuenta con una participación igualitaria, lo anterior tiene consecuencias negativas sobre el nivel de desarrollo económico para cualquier nación, estas barreras representan una pérdida importante de tiempo y productividad laboral al tener una subinversión en capital humano y una asignación ineficiente de recursos humanos, limitando a su vez el potencial de productividad de población económicamente activa.

La inclusión de la comunidad LGBTIQ+ debería ser tomada en cuenta como una meta primaria, ya que esto podría no solo mejorar las condiciones de vida de estas personas sino la de todos los ciudadanos, así como aumentar la productividad de los países y su nivel de desarrollo económico, esta inclusión puede transformarse hacia una fuerza de desarrollo sin precedente.<sup>8</sup>

Según datos del IMCO, en México, 6 de cada 10 personas LGBTIQ+ consideran que su orientación sexual ha sido uno de los principales motivos por los cuales no obtienen trabajo, destacando que las personas trans tienen mayores dificultades para acceder a un puesto de empleo.<sup>9</sup>

Aun cuando estos obtienen un trabajo, el 70 por ciento de la población LGBTIQ+ en México percibe que no reciben el mismo trato que sus compañeros heterosexuales, incluso el trato desigual dentro del espacio laboral crea un ambiente hostil que disminuye la productividad de los trabajadores e incrementa las posibilidades de que abandonen su trabajo.<sup>10</sup>

La inclusión de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral reduciría las disparidades en el empleo dando a estas una mejor calidad de vida al aumentar su poder adquisitivo y la productividad nacional ya que datos de ONUSIDA revelan que el costo en México por no contratar personas diversas cuesta el 0.12 por ciento del PNB.

Para poder lograr la no discriminación de la comunidad LGBTIQ+ en los espacios laborales es importante que se adopten medidas para incorporar una perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación. Por lo que es de suma importancia que en los centros laborales se realice una revisión de políticas internas para que se atiendan protocolos que tengan como objetivo generar conciencia y obtener el compromiso de las y los líderes empresariales y trabajadores para respaldar de manera activa la implementación de capacitaciones para que los espacios laborales se conviertan en un espacio seguro y que se hable de los desafíos y barreras que enfrentan las personas de la comunidad sexo- genérica, atendiendo las regulaciones vigentes para fomentar una cultura laboral más inclusiva y plural.

III. Impulsar el crecimiento y reducir la desigualdad de oportunidades laborales aumentaría el bienestar, reduciría el rezago y acercaría más a una sociedad armónica y cohesionada, la discriminación de las y los trabajadores por su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, solamente detiene el crecimiento económico del país, por esto y por tratarse de un tema de derechos humanos la discriminación debe ser erradicada.

Sin duda cada organización u empresa son únicas por lo cual es importante que se tengan en cuenta los valores de las empresas y sus objetivos, sin embargo, no se debe dejar de lado la importancia de implementar capacitaciones para promover una cultura de no discriminación contra personas de la diversidad.

La implementación de capacitaciones no es un proceso lineal, sino es un proceso que debe ser parte de un enfoque amplio de inclusión y diversidad en la organización, pero siempre atendiendo los principios pro persona y la normatividad anteriormente mencionada.

Todas y todos los mexicanos tienen derecho a tener una mejor calidad de vida, por ello que es importante cuenten con mayores oportunidades económicas para poder cubrir al menos sus necesidades básicas y lograr un estado de bienestar, por ello en la Bancada Naranja siempre pondremos a las personas al centro y sus causas al frente.

Por lo anteriormente expuesto sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de

## **Decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

**Artículo Primero:** Se reforma el cuarto párrafo del artículo 3o.; se reforma la fracción XV y se adiciona la fracción XVI al artículo 5o.; se adiciona un segundo párrafo al artículo 7o., recorriéndose los demás en su orden subsecuente; se reforma la fracción I del artículo 25; se reforma la fracción VIII del artículo 47; se reforma la fracción IX y se adiciona una fracción IX Bis al artículo 51; se reforma la fracción XXXI del artículo 132; se reforman las fracciones XII y XIII del artículo 133; se reforma la fracción XI del artículo 135; se reforma el primer párrafo y se adiciona un tercer párrafo al artículo 153-B, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**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 ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

[...]

[...]

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia **mediante capacitaciones de concientización y sensibilización, además de** 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.

**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:

I. a XIV. [...]

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe; **y,**

**XVI. Mantener actos de discriminación hacia las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**

**Artículo 7o.** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón

y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate, los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

**En ninguno de los casos anteriores se podrá discriminar a las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**

[...]

**Artículo 25.** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, **género**, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. a X. [...]

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

I. a VII. [...]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual, **actos de discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana**, contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. a XV. [...]

[...]

[...]

[...]

[...]

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

I. a VIII. [...]

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;

**IX Bis. Incurrir el patrón, en actos de discriminación 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 de los trabajadores; y,**

X. [...]

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones:

I. a XXX. [ ... ]

**XXXI.** Implementar, en acuerdo con los trabajadores, **campañas informativas** y un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, **origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana** y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. a XXXIII. [...]

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

I. a XI. [ ... ]

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

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

XIV. a XVIII. [...]

**Artículo 135.** Queda prohibido a los trabajadores:

I. a X. [...]

**XI. Realizar actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual** a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

**Artículo 153-B.** La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. **Así como generar una conciencia social incluyente, que influya de manera positiva en la productividad de la realización de las actividades laborales y el respeto mutuo entre las personas trabajadoras.**

[...]

**Quedan prohibidas las capacitaciones o actividades de las personas trabajadoras en las que se pretenda, promueva o se incite corregir la orientación sexual, menoscabe la expresión o identidad de género o sexual.**

**Artículo Segundo.** Se adiciona un párrafo segundo al artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

**Artículo 2.** Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán, garantizarán e impulsarán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de las personas particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

**Para dar cumplimiento a lo anterior el Estado mediante las instituciones públicas implementará políticas públicas efectivas para prevenir y eliminar la discriminación, considerando el principio de la transversalidad y haciendo uso de campañas informativas, de difusión y divulgación, incluir el tema en los planes de estudios en todos los niveles educativos, así como utilizar todos los mecanismos que sean necesarios para respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de todas las personas trabajadoras.**

### **Transitorio**

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

### **Notas**

1 Inegi. Enadis 2022, recuperado de: [http://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](http://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf)

2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

3 Inegi. “Enadis 2022”, recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf)

4 Ibídem.

5 OCCMundial, “Discriminación Laboral en México”, recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

6 Ibídem.

7 Unesco, “Lucha contra el racismo y la discriminación”, <https://www.unesco.org/es/no-racism-no-discrimination>

8 IMCO. Recuperado de: <https://imco.org.mx/la-discriminacion-hacia-la-comunidad-lgbt-le-cuesta-a-todos/>

9 Ídem.

10 Ibídem.

Dado en el Salón de Sesiones de la Comisión Permanente, a 21 de junio de 2023.

Diputado Jorge Álvarez Máñez (rúbrica)

(Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Diversidad. Junio 21 de 2023.)