

## **INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 2º. Y 5º. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA REYNA CELESTE ASCENCIO ORTEGA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La que suscribe, diputada federal Reyna Celeste Ascencio Ortega, en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se permite someter a la consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

El objeto de esta iniciativa es que la ley laboral prohíba en forma explícita cualquier discriminación por identidad de género o preferencias sexuales, además de que su salario no se vea reducido por tales circunstancias.

Actualmente la discriminación laboral para las personas de la población de la diversidad sexual se mantiene en México.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo: “es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.”<sup>1</sup>

El hecho es que las personas de la población de la diversidad sexual muchas veces dejan de ser valorados por sus cualidades profesionales una vez que expresan o manifiestan su situación, por lo que no consideran que el lugar de trabajo sea un espacio seguro, de ahí que sea necesario generar espacios que fomenten políticas laborales de diversidad e inclusión.

Además, la discriminación reduce las posibilidades de ser contratados por su identidad de género y preferencia sexual, ello sin lugar a dudas fomenta la marginación y cierra oportunidades para las personas LGBTI+, de tal manera que los espacios laborales deben ser ante todo lugares inclusivos que permitan la entrada y fomenten la permanencia de sus empleados, sin que cuestiones meramente de la dignidad personal repercutan en la calidad laboral que desempeñan.

Un dato interesante que podemos citar es que *el 72% de las personas LGBTI+ aún no ha dado el paso de salir del armario en su trabajo, aunque sí lo hayan hecho en otros ámbitos de su vida*,<sup>2</sup> ello refleja el miedo a expresar su situación personal ante la posibilidad de ser discriminado, perder oportunidades de crecimiento o incluso ser despedido.

De acuerdo a Alexandra Haas se cita lo siguiente:

“Las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) enfrentan en México una discriminación estructural. Además de actitudes de rechazo, este sector encuentra obstáculos generalizados, reiterados e históricos en el ejercicio de sus derechos humanos. El mercado del trabajo es uno de muchos ámbitos donde este patrón se reproduce. La discriminación laboral por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales es una práctica cotidiana que debe erradicarse.

Aunque no hay cifras nacionales, algunos indicadores nos permiten dimensionar este problema. Según un estudio reciente, la mitad de las personas LGBTI manifiestan haber vivido situaciones de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo al menos una vez. De igual forma, una cuarta parte de las personas LGBTI en quince empresas incluyentes todavía se siente poco o nada en confianza para hablar sobre su vida personal.

En México se observan prácticas discriminatorias en todos los niveles—contratación, ascenso, prestaciones y permanencia—, con consecuencias graves para el crecimiento de las personas y del Estado. Para las personas LGBTI, la exclusión sistemática en el empleo, que usualmente convive con la marginación en otros ámbitos, niega el acceso a una vida digna.”<sup>3</sup>

Ahora bien, pese a que se manifieste que en la Ley Federal de Trabajo ya existe un principio de no discriminación para los trabajadores, lo cierto es que las malas prácticas continúan, por ello es necesario refrendar la no discriminación y explicitar nuevos conceptos como la identidad de género, a fin de que se mande un mensaje tanto a empleadores como a trabajadores de que no se debe tolerar la discriminación homofóbica en el empleo.

En seguimiento de lo anterior, si bien en el actual texto del Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se prohíbe la discriminación en razón de **preferencias sexuales** lo cierto es que se trata de un concepto rebasado, cuando existe una expresión mas adecuada y que exterioriza la conformidad de una persona con el género en el cual se autoadscribe como lo es la “**identidad de género**”, ya que no sólo se trata de una expresión en el ámbito interno de la persona como su preferencia sexual sino que se trata de una identificación más amplia.

Por otra parte, en el artículo 5 se prohíbe que haya un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa por la misma clase de trabajo **pero sólo es en consideración de edad, sexo o nacionalidad**, en tal sentido, se estima que en este precepto hace falta expresamente mencionar que la expresión de una identidad de género o de una preferencia sexual, tampoco debe ser un distintivo para que haya diferencias salariales por un mismo trabajo.

Se manifiesta que esta propuesta no es reiterativa de lo que ya existe en la Ley Federal de Trabajo, y que tampoco se puede inferir de los principios generales una protección para la población de la diversidad sexual, **sino que expresamente se requiere que haya disposiciones legales que expresamente prohíban la discriminación para las personas LGBTI+**, ya que la discriminación y el acoso continúan.

Se trata de una lucha de inclusión, de actualización del discurso (al incorporar el concepto de identidad de género en la ley laboral) de recordar que aún existe una profunda discriminación laboral en perjuicio de las personas que son diferentes, y que no pueden ser ellas mismas en un espacio laboral por temor a ser despedidas o a verse reducidos sus derechos como trabajadores.

A continuación, vamos a describir el proyecto de iniciativa a través de un cuadro comparativo en el que se contrasta el texto legal vigente frente al texto que propone esta iniciativa:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE INICIATIVA
<p><b>Artículo 2o.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 2o.-</b> 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.</p> <p>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, <b>identidad de género</b>, 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.</p> <p>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.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>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.</p>
<p><b>Artículo 5o.-</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;</li> <li>II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</li> <li>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;</li> </ol>	<p><b>Artículo 5o.-</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;</li> <li>II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</li> <li>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;</li> </ol>

<p>IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;</p> <p>VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;</p> <p>IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;</p> <p>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;</p> <p>XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y</p> <p>XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.</p> <p>XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y</p> <p>XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.</p>	<p>IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;</p> <p>VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;</p> <p>IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;</p> <p>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, <b>identidad de género, preferencias sexuales</b> o nacionalidad;</p> <p>XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y</p> <p>XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.</p> <p>XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y</p> <p>XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.</p>
<p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p>	<p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p>

En mérito de lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta honorable asamblea el siguiente proyecto de



## Decreto por el que se reforma los artículo 2 y 5 de la Ley Federal del Trabajo

**Único.** Se reforman el segundo párrafo del artículo 2 y la fracción XI del artículo 5, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

### 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, **identidad de 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.

...

...

...

**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 X. ...

**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, **identidad de género, preferencias sexuales** o nacionalidad;

#### XII. a XV. ...

...

### Transitorio

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

### Notas

1 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)

2 <https://ethic.es/2020/06/discriminacion-laboral-lgbt-volver-al-armario/>

3 <http://www.expansion.mx/opinion/2017/06/19/opinion-acabar-con-la-discriminacion-laboral-a-las-personas-lgbt>

Dada en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 10 días de febrero del año dos mil veintiuno.

Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega (rúbrica)

SILL