

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO; Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.**

La suscrita, Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan las fracciones VI Bis del artículo 132 y VII Bis del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; y III y III Bis del artículo 43, con lo que se recorren y modifican las subsecuentes, y II Bis del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, con base en la siguiente

### **Exposición de Motivos**

Para quienes se identifican con el género que les fue dado al nacer, ser llamados por su nombre no es causa de preocupación. En su casa, escuela o trabajo, todos quienes les conocen les llaman conforme a su nombre u apodo preferido, respetando su identidad y deseo de forma quizás inadvertida.

Desafortunadamente, este no suele ser el caso para aquellas personas que se identifican con un género distinto del cual les fue otorgado al nacer. Para ellas y ellos, estos espacios sociales pueden ser particularmente adversos y, en los peores casos, hostiles hacia sus personas.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México, levantada en 2018 **por** la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, las personas que se identifican como no binarias o transexuales son quienes menos oportunidades laborales tienen y quienes más obstáculos enfrentan tanto en su búsqueda de empleo como en su permanencia en él.<sup>1</sup>

La encuesta, levantada entre más de 3 mil participantes, encontró que la población no binaria o transexual cuenta con menos estudios (37 y 41 por ciento, respectivamente, dijeron tener educación universitaria; contra 61 y 59 de la población gay o lésbica, respectivamente) y menos experiencia laboral (68 y 66, respectivamente, afirmaron no tener ninguna experiencia laboral, contra 49 y 39 por ciento de la población gay o lésbica, respectivamente).<sup>2</sup>

Una vez que acceden a un puesto de trabajo, las personas no binarias o transexuales continúan experimentando una posición de desventaja respecto de otras poblaciones LGBT+. A pesar de que pueden llegar a contar con niveles educativos o experiencia laboral similares a la de sus compañeras y compañeros, las personas no binarias o transexuales suelen ganar mucho menos que aquellas que se identifican como gay, lesbiana o bisexual. En promedio, las personas no binarias o transexuales perciben salarios 36.76 por ciento más bajos que otras poblaciones LGBT+.<sup>3</sup>

Es importante destacar que debido a la naturaleza de la encuesta, sus resultados solo son comparables entre aquellas personas que trabajan y pertenecen a la comunidad LGBT+. En el mercado laboral, todas las poblaciones identificables en la comunidad LGBT+ son susceptibles de sufrir discriminación en el trabajo y se enfrentan a obstáculos particulares que no comparten con sus compañeras y compañeros heterosexuales o cisgénero. En este sentido, las personas no binarias o transexuales se encuentran en un mayor grado de vulnerabilidad que aquellas pertenecientes a otras comunidades LGBT+, quienes de sí son víctimas de discriminación sistémica.

Por estos motivos, resulta preocupante la falta de provisiones a favor de personas trabajadoras no binarias o transexuales tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Ninguno de los dos ordenamientos contiene disposiciones claras para combatir la discriminación en contra de este segmento de la población mexicana ni tampoco para salvaguardar uno de los aspectos más importantes de toda persona: su identidad.

El reconocimiento de la identidad en el espacio laboral es un problema ampliamente reconocido por todas aquellas personas que no se identifican con el género que les fue otorgado al nacer.<sup>4</sup> La postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto al reconocimiento de la identidad de género en el trabajo es que “el trabajo decente significa respetar los derechos de todos los trabajadores”.<sup>5</sup> De acuerdo con la OIT, fomentar la creación de espacios de trabajo respetuosos e inclusivos no solo garantiza los derechos de las y los trabajadores involucrados, sino que también permite que las empresas contraten a los mejores perfiles posibles, posicionándose como entes más competitivos y receptivos a las demandas del mercado.<sup>6</sup>

El reconocimiento del nombre o pronombre de un empleado, compañero de trabajo o patrón va más allá de la simple cortesía; el ser abordados en la forma y términos de su preferencia es una muestra fehaciente de que estas personas le aceptan por quién es y no por lo que intuyan sus prejuicios.<sup>7</sup>

Dadas las condiciones estructurales a las que se enfrentan estas personas, las autoridades gubernamentales deben estar obligadas a fortalecer la legislación vigente a través de normas y reglamentos que dejen poco espacio a la discrecionalidad o libertad a las interpretaciones contraproducentes. Desde 2003, las leyes mexicanas prohíben la discriminación en el trabajo por motivo de género u orientación sexual.<sup>8</sup> Esta protección fue elevada a rango constitucional con la reforma comprehensiva en materia de derechos humanos de 2011.<sup>9</sup> Estos cambios, sin embargo, no han devenido en una mayor protección para segmentos importantes de la comunidad LGBT.

De acuerdo con un análisis reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, las disposiciones legales con las que cuenta México no han sido suficientes para dar cobertura y la protección necesaria a personas transgénero.<sup>10</sup> Uno de los problemas, apunta el análisis, es que las leyes implementadas tienen una aplicación desigual en el territorio y no cuentan con disposiciones claras para ser más aplicables en el ámbito federal y estatal. No basta, pues, con que instituciones como la Suprema Corte de Justicia de la Nación declare una disposición de la Ley como inconstitucional; es necesario que las y los legisladores contemplen estos derechos y los expresen de forma clara en las leyes vigentes. Ninguna persona tendría por qué recurrir a amparos u otros mecanismos legales para hacer efectivos sus derechos.

En este sentido, la presente iniciativa propone adicionar cinco nuevas fracciones a cuatro artículos de las normas laborales federales; dos en la Ley Federal del Trabajo y tres en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Las cinco nuevas disposiciones tienen la intención de garantizar el derecho de toda persona trabajadora y empleadora a ser abordada por el nombre y pronombre que desee, independientemente del género que le haya sido otorgado al nacer.

Para lograr este cometido, las fracciones adicionadas convertirán en obligación de las personas empleadoras y trabajadoras el referirse entre ellas y sus compañeras y compañeros a través del nombre y pronombre que cada persona desee, sin importar el género, la apariencia física o el tratamiento clínico en el que cualquiera de estas personas se encuentre.

Adicionalmente, y de forma particular, propongo adicionar una nueva Fracción III al Artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional con el fin de establecer la obligación de las y los titulares de dependencia a guardar un trato de respeto a las personas

trabajadores que se emplean bajo su encargo. Esta disposición ya existe en la Ley Federal del Trabajo, por lo que su adición en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solo pretende homologar ambas leyes.

Tomando lo anterior en consideración, las siguientes tablas expresan el sentido de las cinco modificaciones propuestas:

### **Ley Federal del Trabajo**



Dice	Debe Decir
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a V.- [...]</p> <p>VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>VII. a XXXIII.- [...]</p>	<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a V.- [...]</p> <p>VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</p> <p><b>VI Bis.- Referirse a las personas trabajadoras haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;</b></p> <p>VII. a XXXIII.- [...]</p>

Dice	Debe Decir
<p><b>Artículo 134.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I. a VI.- [...]</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>VIII. a XIII.- [...]</p>	<p><b>Artículo 134.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I. a VI.- [...]</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;</p> <p><b>VII Bis.- Referirse a la persona empleadora y a sus compañeras y compañeros de trabajo haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;</b></p> <p>VIII. a XIII.- [...]</p>

Dice	Debe Decir
<p><b>Artículo 43.-</b> Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:</p>	<p><b>Artículo 43.-</b> Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:</p>

<p><b>I. a II.-</b> Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;</p> <p><b>III.-</b> Reinstalar a los trabajadores [...]</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p><b>IV.-</b> De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egreso [...]</p> <p><b>V. a X.-</b> [...]</p>	<p><b>I. a II.-</b> Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;</p> <p><b>III.-</b> Guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</p> <p><b>III Bis.-</b> Referirse a las personas trabajadoras haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;</p> <p><b>IV.-</b> Reinstalar a los trabajadores [...]</p> <p><b>V. a XI.-</b> [...]</p>
--	--

Dice	Debe Decir
<p><b>Artículo 44.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p><b>I. a II.-</b> Observar buenas costumbres dentro del servicio.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p><b>III. a VIII.</b> [...]</p>	<p><b>Artículo 44.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p><b>I. a II.-</b> Observar buenas costumbres dentro del servicio.</p> <p><b>II Bis.-</b> Referirse a la persona titular a cargo y a sus compañeras y compañeros de trabajo haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;</p> <p><b>III. a VIII.</b> [...]</p>

Apoyándome de la argumentación y evidencia que me antecede, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VI Bis del artículo 132 y la fracción VII Bis del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; y se adicionan las fracciones III y III Bis del artículo 43, recorriéndose y modificándose las subsecuentes, y la fracción II Bis del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, con la convicción de que aún hay muchas formas en las que podemos contribuir a que las y los trabajadores mexicanos accedan a un espacio de trabajo digno, respetuoso e incluyente.

### Considerandos

Sobre el trabajo digno, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en su Artículo 123, que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Para que esto sea posible, en el gobierno “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.<sup>11</sup>

Sobre la discriminación por motivo de género, la Constitución establece que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.<sup>12</sup>

Sobre el derecho a un ambiente laboral sano, la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 3º que “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”.<sup>13</sup>

Finalmente, es importante ilustrar que para los efectos de las leyes mexicanas, el Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que se entiende por discriminación “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 o 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”.<sup>14</sup>

Dadas las consideraciones anteriores y la exposición de motivos que les presidieron, se somete a consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el siguiente proyecto de

**Decreto que adiciona las fracciones VI Bis del artículo 132 y VII Bis del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; y III y III Bis del artículo 43, con lo que se recorren y modifican las subsecuentes, y II Bis del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional**

**Primero.** Se **adicionan** las fracciones VI Bis del artículo 132 y VII Bis del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Título Sexto**

**Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

**Capítulo I**

**Obligaciones de los Patrones**

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

I. a V. [...]

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

**VI Bis. Referirse a las personas trabajadoras haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;**

VII. a XXXIII. [...]



## Capítulo II Obligaciones de los Trabajadores

**Artículo 134.** Son obligaciones de los trabajadores

I. a VI. [...]

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

**VII Bis. Referirse a la persona empleadora y a sus compañeras y compañeros de trabajo haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;**

VIII. a XIII. [...]

**Segundo.** Se **adicionan** las fracciones III y III Bis del artículo 43, con lo que se recorren y modifican las subsecuentes, y II Bis del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

### Título Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares

#### Capítulo IV

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

I. a II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;

**III. Guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;**

**III Bis. Referirse a las personas trabajadoras haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;**

IV. Reinstalar a los trabajadores [...]

V. a XI. [...]

#### Capítulo V

**Artículo 44.** Son obligaciones de los trabajadores

I. a II. Observar buenas costumbres dentro del servicio.

**II Bis. Referirse a la persona titular a cargo y a sus compañeras y compañeros de trabajo haciendo uso del nombre y pronombre que deseen;**

III. a VIII. [...]

#### Transitorio

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

## Notas

1 Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral. Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México. México. ADIL, 2018. Consultado en <https://adilmexico.com/inclusion/encuesta-diversidad-y-talento-lgbt-en-mexico-resultados/>

2 Ibídem.

3 Ibídem.

4 Notimex. *Mujeres transexuales son las más discriminadas en México*. México. Notimex, 2020. Consultado en [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=6034&id\\_opcion=&op=447](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=6034&id_opcion=&op=447)

5 International Labour Organization. *LGBT workers entitled to equal rights and benefits at the workplace*. Ginebra, 2015. Consultado en

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_368652/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_368652/lang-en/index.htm)

6 Ibídem.

7 Clark, Margaret. *Using employees' preferred gender pronouns*. Alexandria, Virginia. Society for Human Resource Management, 2019. Consultado en <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/fall2019/pages/using-employees-preferred-gender-pronouns.aspx>

8 Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. *Hace 14 años se promulgó la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación*. México. Inafed, 2017. Consultado en <https://www.gob.mx/inafed/articulos/hace-14-anos-se-promulgo-la-ley-federal-para-prevenir-y-eliminar-ladiscriminacion#:~:text=A%20partir%20del%2011%20de,del%20Art%C3%ADculo%201%20de%20la>

9 Secretaría de Gobernación. ¿Por qué la reforma constitucional de derechos humanos de 2011 modificó la relación entre el gobierno y la sociedad? México. Segob, 2017. Consultado en

<https://www.gob.mx/segob/articulos/por-que-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-de-2011-cambio-la-forma-de-ver-la-relacion-entre-el-gobierno-y-la-sociedad?idiom=es>

10 Organization for Economic Cooperation and Development. *Over the rainbow? The road to LGBTI inclusion-Mexico*. París. OCDE, 2020. Consultado en

<https://www.oecd.org/mexico/OECD-LGBTI-2020-Over-The-Rainbow-MEXICO.pdf>

11 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, párrafo primero (última reforma: DOF 19 de febrero de 2021).

12 Ibídem, artículo 1o., párrafo quinto (última reforma: DOF 19 de febrero de 2021).



13 Ley Federal del Trabajo, artículo 3o. párrafo cuarto (última reforma: DOF 11 de enero de 2021).

14 Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III (última reforma: 21 de junio de 2018).

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de marzo de 2021.

Diputada Martha Angélica Zamudio Macías (rúbrica)

SILL