

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA REYNA CELESTE ASCENCIO ORTEGA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE Morena

La que suscribe, Reyna Celeste Ascencio Ortega, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se permite someter a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El objeto de esta iniciativa es que en el Reglamento Interior de cada centro de trabajo haya disposiciones internas a favor de la igualdad y equidad de las personas, para que no se les discriminen, por lo que se propone que haya normas para fomentar la inclusión, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual.

Lo anterior, conforme a las siguientes premisas:

- Los centros de trabajo son lugares donde pueden existir actos de discriminación no sólo de los patrones hacia los trabajadores sino entre los propios compañeros de trabajo.
- El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, por tanto, es un ordenamiento que provee en la exacta observancia el cumplimiento de las relaciones de trabajo.
- Algunos establecimientos de trabajo han adoptado una política interior de inclusión y no discriminación como parte de sus disposiciones internas, pero ello ha quedado en la autorregulación de las empresas, por lo que no se trata de una práctica generalizada, de ahí que se proponga hacer obligatoria que haya previsiones en el reglamento interior de todo centro de trabajo la previsión sobre normas para evitar la discriminación y fomentar la inclusión de las personas.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo,¹ **es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual 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. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que “demostrar” su feminidad o masculinidad para poder ser aceptados en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada

Lo mismo sucede con el caso de las personas con discapacidad y con aquellas pertenecientes a una comunidad indígena, donde por aspectos ajenos a su cualidades y desempeño laboral se ven excluidos de mejores salarios,

posiciones y oportunidades de desarrollo, lo que no sólo impacta en el ámbito individual sino que se pierde competitividad en el empleo, por el simple hecho de que las personas se ven minusvaluadas por aspectos que en nada tienen que ver con el desarrollo laboral.

En consecuencia, de lo anterior se propone que haya previsión expresa en el reglamento interior de cada centro de trabajo disposiciones internas que promuevan la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras con alguna discapacidad, pertenezcan a una comunidad indígena o formen parte de la comunidad LGBT.

De acuerdo con la Federación Mexicana de Empresarios LGBT+ dedicada a combatir la discriminación en los procesos de contratación de las empresas, cita la Encuesta Diversidad y Talento LGBT en México, que se publicó en agosto de 2018, donde se citan los siguientes datos relevantes:²

- De las personas trans, 41 por ciento tiene estudios superiores y pese a ello tienen oportunidades limitadas para encontrar un empleo, ya que dos de cada tres miembros de la comunidad trans no tienen experiencia laboral, comparado con el uno de cada dos de hombres gays sin experiencia laboral.
- Una persona LGBT puede pasar en promedio 10 meses buscando empleo, tiempo en el cual depende nuevamente del apoyo familiar o su capacidad de ahorro.
- 35 por ciento de los encuestados ha sido discriminado en el lugar de trabajo por su orientación sexual.

De tal manera que con esta iniciativa buscamos que haya lugares de trabajo inclusivos, que haya empresas incluyentes bajo el entendido que son más productivas las que lo son, ya que promueven un espacio propicio para que sus colaboradores estén más comprometidos con la empresa, lo que genera mejores resultados y un mejor clima laboral.

Estimamos que si bien hay algunos centros de trabajo que han sido sensibles a las minorías al establecer disposiciones para generar una mayor inclusión, por lo que se ha mejorado su imagen así como sus ingresos dada la fama de ser empresas incluyentes, por lo que evidentemente este tipo de normas generan ganancias de eficiencia económica, además de que el espacio laboral sería un lugar donde las personas se sientan cómodas, no juzgadas y con libertad para expresarse.

De acuerdo con el proyecto ADIM,³ 72 por ciento de las personas LGBT aún no ha dado el paso de salir del armario en su trabajo, aunque sí lo hayan hecho en otros ámbitos de su vida, de ahí la importancia de generar espacios seguros y fomentar políticas laborales de diversidad e inclusión.

De tal manera, que sin duda la discriminación reduce las posibilidades de que las personas LGBT sean contratadas, y lo mismo sucede con las personas con discapacidad e indígenas, veamos algunas cifras:⁴

- Sólo 1 de cada 10 personas hablantes de lengua indígena tiene acceso a un contrato por escrito y a prestaciones de seguridad social.
- En México, 46.9 por ciento de la población de 15 años y más hablante de lengua indígena es económicamente activa, es decir, desempeña alguna actividad laboral o busca trabajo, cifra que es 7.8 puntos porcentuales menor a la participación económica de los no hablantes de lengua indígena (54.7 por ciento). Dentro de esta población, de las mujeres que participan en el mercado laboral 32.2 trabaja por su cuenta y 15 de cada 100 trabajan sin recibir ningún pago, en este contexto es de gran desprotección, tanto salarial como legal, y en términos de estabilidad de la contratación y de condiciones laborales, tienen una posición aún más desventajosa que la del

varón. De las mujeres ocupadas en el sector agropecuario, 84% son trabajadoras sin tierra; de éstas, 87 por ciento trabaja sin remuneración.

- En México de cada 100 personas con discapacidad mayores de 15 años sólo 40 participan en actividades económicas, una cifra significativamente menor que la registrada para las personas que no presentan limitaciones o discapacidades (70 de cada 100). Esta situación expresa la segregación de este grupo poblacional en un primer paso, el acceso al empleo.
- Los hombres de entre 30 y 59 años con algún tipo de discapacidad son los que más acceso al trabajo tienen, 73.5 por ciento participa con alguna actividad económica. El grupo más afectado son las mujeres mayores de 60 años cuya participación llega apenas a 14.9, de acuerdo con las cifras del Inegi.
- La discapacidad visual es la que registra el menor nivel de rechazo laboral en México, del total de personas con deficiencias para ver (incluyendo a las que utilizan lentes) 39.9 por ciento se encuentra en alguna actividad económica.
- Quienes tienen incapacidad para mover o usar sus propias manos y brazos registran una tasa de participación económica de 30.2 por ciento y del total de personas con discapacidades para comer, vestirse o bañarse sólo 16.1 por ciento se encuentra ocupado.
- De cada 100 pesos que ingresan las personas con alguna discapacidad 39 son producto de algún programa de gobierno. La población que no tiene discapacidad alguna sólo recibe 13 de cada 100 pesos provenientes de esta fuente, según cifras del Inegi.

Como se aprecia, hay suficiencia de datos y experiencias que atestiguan que existe un problema que merece la atención legislativa, por lo que ahora procedemos a explicar porque es necesario reformar el artículo 423 de la Ley Federal de Trabajo, como habíamos previamente enunciado el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, busca ante todo que haya condiciones necesarias de seguridad y convivencia para desarrollar los trabajos.

Precisamente en el ámbito de convivencia laboral se inserta una política de no discriminación e inclusión que debe ser fomentada como practica obligatoria por los centros de trabajo, por lo que sus previsiones internas deben estar encaminadas a que las personas se sientan seguras y estables en sus empleos.

De ahí que si tanto patrones como empleados conocen de antemano que existen normas de inclusión a las que deben someterse se empezaría a gestar una cultura de respeto y convivencia en la pluralidad.

Asimismo, se sabe que el reglamento interior de trabajo contiene un régimen disciplinario para aquellos que cometen faltas en contra de otros trabajadores o contra la convivencia laboral, de tal modo que estaría previamente tipificado cuál o cuáles serían las sanciones si alguien comete actos de discriminación y exclusión.

Otra ventaja de que estas normas estén contenidas en el reglamento interior se dirige en el sentido que sería un rubro a revisar por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pudiese haber inspecciones en la materia, en suma, es buscar que haya normas que tiendan a la inclusión laboral.

Buscamos que todos los centros de trabajo en su reglamento interior tengan normas contra la discriminación y promuevan la inclusión. La finalidad es que haya disposiciones internas y que la propia empresa se comprometa

por erradicar la exclusión y si bien hay empresas que tienen buenas prácticas en esta materia, lo cierto es que no se trata de la generalidad, para efecto de citar algunos ejemplos:

Pemex, Google y Walmart: los beneficios de ser una empresa “LGBT friendly”⁵

En México cada vez más compañías promueven valores en pro de la diversidad sexual para favorecer a sus trabajadores e incluso a su imagen corporativa y plantilla laboral.

Pemex, Google y Walmart son algunas empresas que ven la integración de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero (LGBT) como una oportunidad para retener al mejor talento o mejorar sus productos.

“Si tuviéramos que segmentar o excluir a la diversidad de nuestra compañía, estaríamos perdiendo talento y para tener al mejor, éste tiene que ser diverso, que posea competencias, habilidades y distintas formas de ser que permitan proveer un mejor servicio”, dice Jamy Badillo, directora de Cultura y Comunicación Interna para Walmart de México y Centroamérica.

Estas compañías forman parte de Pride Connection , un grupo que busca generar ambientes laborales diversos donde la retención de los empleados no depende de su género o preferencias.

Lee: Acabar con la discriminación laboral a las personas LGBTI

En 2016, 19 empresas se sumaron a Pride Connection, este año se integraron otras 12 para llegar a un total de 31 compañías entre las cuales destacan AT&T, Cinépolis, Citibanamex, IBM, entre otras.

Otro de los objetivos de este grupo es promover, desde el nivel directivo, la diversidad e inclusión laboral, además de crear lugares de trabajo donde los empleados de esa comunidad se sientan seguros, valorados y respetados para que alcancen su máximo potencial.

Finalmente, se menciona que es de suma importancia que todas las empresas y centros de trabajo estén obligadas a fomentar la no discriminación desde su ámbito interno, y que se haga uniforme que todas tenga un marco interior en contra de la discriminación.

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>Artículo 423.- El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. Permisos y licencias;</p> <p><i>(Sin correlativo porque se trata de una adición)</i></p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador</p>	<p>Artículo 423.- El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. Permisos y licencias;</p> <p>IX Bis. Normas para prevenir la discriminación y promover la inclusión de las personas, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual;</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador</p>

tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y	tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.	XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

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

Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **adiciona** la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 423. El reglamento contendrá

I. a IX. ...

IX Bis. Normas para prevenir la discriminación y promover la inclusión de las personas, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual;

X. a XI. ...

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el 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

2 <https://idconline.mx/laboral/2019/06/28/comunidad-lgbt-con-menos-oportunidad-de-empleo>

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

4 <https://www.economista.com.mx/politica/Personas-con-discapacidad-el-grupo-mas-discriminado-en-Mexico---20190107-0049.html>

<https://www.sinembargo.mx/26-09-2019/3651488>

5 <https://expansion.mx/empresas/2017/06/21/las-empresas-en-mexico-orgullosas-de-ser-incluyentes-con-la-diversidad>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 17 de noviembre de 2021.

Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega (rúbrica)