

## **INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 133 Y 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ODETTE NAYERI ALMAZÁN MUÑOZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La que suscribe, Odette Nayeri Almazán Muñoz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a consideración de esta soberanía **iniciativa con proyecto de decreto que reforma las fracciones XII y XIII del artículo 133 y X y XI, y adiciona la fracción XII del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.**

### **Consideraciones**

La discriminación es una problemática social, multifactorial, que atentan con el libre ejercicio de los derechos humanos y libertades, asimismo contra la dignidad de las personas.

Los tratados más importantes en materia de derechos humanos de los que nuestro país es parte se basan en la premisa de que todas las personas nacen libres e iguales y son sujetos de derechos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1o. eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En el artículo 4o. establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en el artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.<sup>1</sup>

Por ello se debe garantizar en todos los espacios laborales tratos dignos, climas laborales seguros, libres de discriminación y seguros para todas las personas.

Se define como *clima laboral* el “conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores”.<sup>2</sup>

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo define la discriminación laboral como “aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas”.<sup>3</sup>

Se ha realizado diversos esfuerzos tanto internacionales como nacionales para garantizar trabajos dignos, basta recordar los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México que tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con la Carta Magna y los tratados internacionales son

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (número 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (número 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Si se interpretan armónicamente las distintas disposiciones constitucionales e internacionales sobre el derecho a la no discriminación, está proscrita la discriminación por raza, color, linaje, sexo, género, estado civil, discapacidad, origen étnico, origen nacional, salud, edad, preferencias sexuales, condición social, posición económica, religión, opinión política “y cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar” derechos. Las razones que actualmente se reconocen como inválidas para excluir a las personas del goce de sus derechos, en otras palabras, son amplias y variadas.<sup>4</sup>

La página del Gobierno de México define el trabajo saludable y seguro como “Un entorno de trabajo saludable debe proporcionarnos un ambiente accesible en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada uno, donde se minimicen las diferencias o dificultades entre las personas, y se otorguen herramientas de promoción de la salud y también de prevención de enfermedades.

Para que todo lo anterior se logre, los trabajadores y jefes deberán colaborar en un proceso de mejora continua para generar hábitos saludables, seguridad y bienestar. Además de que todas las personas dentro de la empresa o institución, puedan lograr un equilibrio entre su vida y el trabajo”.<sup>5</sup>

Para lograr espacios laborales más seguros y libres de discriminación para todas las personas en los espacios laborales es necesario que las personas jefas y trabajadoras colaboren en conjunto para prevenir y eliminar cualquier ambiente hostil que perjudique de manera directa el ambiente laboral.

Fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el derecho a la no discriminación en el empleo son variados;

En el amparo directo en revisión 3708/2016, la Suprema Corte resolvió un caso en el que una abogada que trabajaba en una corporación alegó que, para obtener una promoción, se le exigió someterse a un examen médico. Este reveló que tenía cáncer de mama y, desde entonces, según la trabajadora, fue maltratada y después despedida por la empresa. La empresa, por su parte, alegó que la despidió por “falta de probidad y un recto proceder”. La Suprema Corte determinó varios puntos importantes. Primero: que, en casos como estos, en donde se alega una discriminación por discapacidad, debe analizarse de manera reforzada el proceder de las empresas.<sup>6</sup> Segundo: que si no se demuestra que los exámenes médicos son necesarios para la función que se va a desempeñar, son discriminatorios.<sup>6</sup>

Por último, es necesario mencionar dos amparos más. Primero: el amparo directo 47/2013, en el que la Suprema Corte se pronunció sobre los distintos recursos judiciales con los que cuentan las personas para demandar por acoso laboral, así como las cargas procesales y reparaciones que existen para cada vía. Este fallo es importante, no sólo por su conceptualización del marco jurídico en cuestión, sino porque es claro en vincular el acoso a las relaciones de desigualdad que existen en el trabajo. Después está el amparo directo en revisión 3186/2016, en el que la Suprema Corte establece que, en los casos en los que se alegue violencia sexual en contra de la mujer, se deben valorar las pruebas con “perspectiva de género”. Esto incluye los casos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.<sup>7</sup>

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente o digno es el que se realiza con un ingreso justo, garantiza la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, brinda mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos.

La discriminación laboral sigue siendo un problema para ejercer plenamente los derechos laborales de las personas, basta ver algunos datos.

Según datos de la Endireh de 2021, 40.0 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida (79.3 por ciento de ellas), 30.5 millones trabajó en los últimos 5 años (60.4) y 25.2 millones entre octubre 2020 y octubre 2021 (50.0). De las mujeres que han tenido un trabajo, 27.9 por ciento ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1 experimentó discriminación laboral, 7 14.4 vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 recibió violencia psicológica y 1.9 vivió violencia física.<sup>8</sup>



De acuerdo con la Endireh de 2021, a escala nacional, de las mujeres que alguna vez han participado en el mercado laboral, 27.9 por ciento experimentó algún incidente de violencia, mientras que en 2016 la cifra fue de 26.6.

Respecto a las entidades federativas, Chihuahua (37.8 por ciento), Ciudad de México (34.6) y Baja California (34.4) registraron la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida laboral. Por su parte, Oaxaca (21.9), Guerrero (21.9), Zacatecas (20.3) y Chiapas (17.2) fueron los estados con los menores porcentajes de violencia en el ámbito laboral.

Según datos de la Conapred, el motivo de discriminación en el empleo más señalado es el embarazo: 713 quejas –24 por ciento de ellas– caen en este supuesto. Le siguen las condiciones de salud (19 por ciento), el género (12.57), la apariencia física (12.19), la discapacidad (10.8), la edad (9.6) y la preferencia u orientación sexual (8.3).

**Tabla 7. Motivo de la discriminación de las quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017**

| Motivo de la discriminación      | Quejas | Motivo de la discriminación | Quejas |
|----------------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| Embarazo                         | 713    | Situación familiar          | 23     |
| Condición de salud               | 562    | Condición económica         | 20     |
| Género                           | 369    | Condición jurídica          | 16     |
| Apariencia física                | 358    | Color de piel               | 15     |
| Discapacidad                     | 317    | Antecedentes penales        | 12     |
| Edad                             | 282    | Racial                      | 10     |
| Preferencia u orientación sexual | 244    | Sexo                        | 9      |
| Cualquier otra                   | 89     | Lugar de nacimiento         | 8      |
| Origen nacional                  | 79     | Filiación política          | 5      |
| Condición social                 | 69     | Lengua                      | 4      |
| Por ejercer la maternidad        | 62     | Por ejercer la paternidad   | 2      |
| Identidad de género              | 49     | Xenofobia                   | 2      |
| Religión                         | 28     | Antisemitismo               | 1      |
| Estado civil                     | 27     | Conducta                    | 1      |
| Opiniones                        | 26     | Homofobia                   | 1      |
| Origen étnico                    | 24     |                             |        |

Por ello se propone agregar a la ley la prohibición de cualquier acto que incentive o genere un ambiente laboral hostil y actos discriminatorios.



| Actual   | Propuesta de modificación  |
|--|--|
| <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. al XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> | <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. al XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos <b>discriminatorios</b>, de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p>   |
| <p>XVI. al XVIII. ...</p>  | <p>XIII. Permitir o tolerar actos <b>discriminatorios</b>, de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>XVI. al XVIII. ...</p>  |
| <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. al IX. ...</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y</p> <p>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p>                      | <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. al IX. ...</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento;</p> <p>XI. <b>Discriminar, hostigar y/o acosar</b> sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo; y</p> <p><b>XII. Generar e incentivar un ambiente laboral hostil y/o discriminatorio.</b></p> |

Por lo expuesto y fundado someto a consideración del Congreso el siguiente proyecto de

## Decreto

**Único.** Se reforman las fracciones XII y XIII del artículo 133 y X y XI, se **adiciona** la fracción XII del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. a XI...

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

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

**XVI. a XVIII...**

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

**I. a IX...**

**X.** Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento;

**XI. Discriminar, hostigar** y/o acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo; y

**XII. Generar e incentivar un ambiente laboral hostil o discriminatorio.**

### **Transitorio**

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

### **Notas**

1 CNDH (2016) “Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”, página 7. Disponible en <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/CartillaDH-trabajo.pdf>

2 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

3 Página oficial del gobierno de México. Disponible en <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es#:~:text=DISCRIMINACION%20LABORAL,de%20g%C3%A9nero%20de%20las%20personas>

4 Estefanía Vela Barba (2017). *La discriminación en el empleo en México*, página 32. Disponible en

[https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)

5 Página oficial del gobierno de México. Disponible en <https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro#:~:text=Un%20entorno%20de%20trabajo%20saludable%20debe%20proporcionarnos%20un%20ambiente%20accesible,tambi%C3%A9n%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20enfermedades>

6 Estefanía Vela Barba (2017). *La discriminación en el empleo en México*, páginas 24 y 25. Disponible en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion0812 2017.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion0812 2017.pdf)

7 Estefanía Vela Barba (2017). *La discriminación en el empleo en México*, páginas 28 y 29. Disponible en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion0812 2017.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion0812 2017.pdf)

8 Inegi (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2021. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf)

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de febrero de 2023.

Diputada Odette Nayeri Almazán Muñoz (rúbrica)