

INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ARTE CORPORAL, A CARGO DEL DIPUTADO JOSÉ MIGUEL DE LA CRUZ LIMA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

Quien suscribe, José Miguel de la Cruz Lima, diputado de la LXV Legislatura del Congreso de la Unión del Grupo Parlamentario de Morena, en ejercicio del derecho a que se refieren los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados somete a consideración de esta asamblea la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo**, con base en la siguiente.

Exposición de Motivos

La exigencia social de igualdad de trato y no discriminación en el país, alcanzó un estatuto constitucional en 2011, como resultado de la reforma en materia de derechos humanos, el derecho a la no discriminación se contempló como un derecho humano que el Estado mexicano está obligado a garantizar.

El acceso a los trabajos desde un sentido personal en el caso donde cuenten con tatuajes, perforaciones, o algún otro tipo de artes y expresiones corporales, se ha vuelto muy difícil, de acuerdo a antecedentes, el tomar la decisión de pertenecer a este grupo seccional de la población, viene implícita la dificultad extenuante del acceso a trabajos en el ambiente público, pero también en el privado, debido a la discriminación y la justificación en el “las personas que trabajan son la imagen de la empresa, por lo cual no podemos contratarte”, sin importar el conocimiento y lo que los aspirantes puedan aportar en los puestos que están vacantes.

A pesar de estar en una época donde el conservadurismo por parte de la población y las nuevas generaciones está siendo visto algo sumamente común y dejando de ser tabú, el pertenecer a comunidades lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual y queer más (LGBTQT+), la legalización de la marihuana y el aborto, y un nuevo tema, los llamados *bodyhackers* quienes son llamados así por que cambian su cuerpo a través de la tecnología y de elementos visuales, tales como las perforaciones, expansiones, cuernos, lengua partida, entre otros.

Con el paso de los años y el devenir de las generaciones, el tatuaje ha dejado de ser algo fuera de lo común, mal visto o como un estereotipo de delincuente, debido a su paulatina, pero constante adopción como símbolo cultural o de moda. Antes de la década de los 90, tener una marca de este tipo en el cuerpo significaba que alguien se la habría realizado en la cárcel, el reformatorio, o la participación en alguna pandilla.

De acuerdo con cifras del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), una de cada 10 personas en el país tiene un tatuaje, es decir, unos 12 millones de mexicanos están tatuados, y de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en México 59.3 millones de personas son las que son la población económicamente activa, indicando que poco más de 20 por ciento de los trabajadores tienen por lo menos un tatuaje.

De acuerdo a los datos anteriores, se alcanza a percibir el nivel de impacto que tienen los tatuajes en México, y como algunos de los que deciden tatuarse lo hacen con la finalidad de buscar una identidad o un distintivo ante los demás. Por otro lado, la OCC Mundial, quien es la bolsa de trabajo digital más grande de México, señaló que 65 por ciento de profesionistas consideró que el uso de tatuajes y perforaciones genera discriminación en el ámbito laboral, ya que su imagen no va con la cultura organizacional de la empresa.

El artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo dice que “no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores 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”.

En marzo de 2019, el estado de Querétaro aprobó una reforma a la Ley para prevenir y eliminar toda Forma de Discriminación, en la que se busca evitar la discriminación laboral en contra de personas con tatuajes o modificaciones. Lo anterior, luego de que en 2018 se dieron más de un ciento de casos de discriminación laboral denunciados en la entidad, 60 por ciento estaban relacionados con los tatuajes.

La libertad de expresión es un derecho humano, de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tener un tatuaje es parte del desarrollo de la personalidad.

Por lo cual, con esta propuesta de iniciativa de ley se busca que al igual que en Querétaro, Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila, Hidalgo, Nuevo León, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas, que exista una ley, que más allá que busque la regulación de las empresas para la discriminación en la contratación de las personas con tatuajes y modificaciones corporales, así como todos aquellos de índole que atenten contra la dignidad humana, prevea y elimine todo acto discriminatorio laboral para así generar mayor empleo y dar la oportunidad a aquellos que realmente tienen el conocimiento para desenvolver y desarrollar las funciones requeridas de algún área, que puedan ser contratados, y eliminar esa discriminación que existe desde muchos años atrás.

Una ley que no solamente sea atendida en algunos estados si y en otros no, sino que se haga mandato nacional, y todas aquellas empresas laborales, tanto públicas como privadas, sean grandes o pequeñas, tengan la obligatoriedad de regirse y adecuar su reglamento interno, de aceptación e integración de acuerdo a las normativas establecidas tanto en la Constitución Política de los Estados Mexicanos, como en la Carta de Derechos Humanos y en la Ley Federal del Trabajo, para así lograr la erradicación de la discriminación por la imagen personal que los mexicanos y mexicanas quieran como su manera de identificación ante a sociedad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO.
<p>Artículo 2o.- 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</p>	<p>Artículo 2o.- 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, estado civil o el arte corporal como parte de la expresión cultural y corporal; 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</p>

<p>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>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.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores 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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones</p>	<p>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>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.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, la expresión corporal, como parte de la expresión cultural, cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones</p>
--	---

<p>particulares que exija una labor determinada.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p> <p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;</p> <p>II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;</p>	<p>particulares que exija una labor determinada.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p> <p>c) Discriminación por motivo de expresión corporal como expresión cultural, el trato desigual que restringe las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo dentro del ámbito laboral.</p> <p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;</p>
--	---

<p>III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;</p> <p>IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</p> <p>V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;</p> <p>VI. Tribunal: El juez laboral, y</p> <p>VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p> <p>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:</p> <p>I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;</p> <p>II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;</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>II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;</p> <p>III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;</p> <p>IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</p> <p>V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;</p> <p>VI. Tribunal: El juez laboral, y</p> <p>VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p> <p>VIII. Arte corporal: técnica artística en donde el cuerpo humano es la base fundamental de forma expresiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perforaciones. b. Tatuajes. c. Expansiones. d. Lengua bífida. e. Implantes corporales. <p>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:</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>I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;</p> <p>II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;</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 o nacionalidad;</p>
--	---

<p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p> <p>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</p> <p>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:</p> <p>a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y</p> <p>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</p> <p>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para</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>XVI. Discriminación en procesos de entrevista para reclutamiento de personal por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, expresión y arte corporal o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p> <p>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</p>
---	--

<p>hacer valer sus derechos en el país de destino.</p> <p>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.</p> <p>La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.</p> <p>Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.</p>	<p>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:</p> <p>a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo y en lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley.</p> <p>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</p> <p>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.</p> <p>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.</p> <p>La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p>
--	--

<p>Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;</p>	<p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, erradicar el trabajo forzoso e infantil, así como lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley;</p> <p>Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.</p> <p>Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 2 de la presente ley, así como el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.</p> <p>Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso, hostigamiento sexual, expresión y arte corporal;</p>
---	---

Por lo expuesto, someto a consideración de esta honorable asamblea por caso la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto que reforma los artículos 2o., 3o., 3o. Bis, 28-B, 132, 341, 685 Ter y adiciona los artículos 3o. Ter y 5o. de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único: Se reforman los artículos 2o., 3o., 3o. Bis, 28-B, 132, 341, 685 Ter y adicionan los artículos 3o. Ter y 5o. de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 2o. 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.

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, estado civil o **el arte corporal como parte de la expresión cultural y corporal**; 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.

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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

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.

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.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **la expresión corporal, como parte de la expresión cultural**, cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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.

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

c) Discriminación por motivo de expresión corporal como expresión cultural, el trato desigual que restringe las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo dentro del ámbito laboral.

Artículo 3o. Ter. Para efectos de esta ley se entenderá por:

I. Autoridad conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;

II. Autoridad registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

III. Centros de conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;

IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;

VI. Tribunal: El juez laboral, y

VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta ley.

VIII. Arte corporal: técnica artística en donde el cuerpo humano es la base fundamental de forma expresiva:

a. Perforaciones

b. Tatuajes

c. Expansiones

d. Lengua bífida

e. Implantes corporales

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. Trabajos para adolescentes menores de quince años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;
- 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;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- 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;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.
- XVI. Discriminación en procesos de entrevista para reclutamiento de personal por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales,**

estado civil, expresión y arte corporal o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo **y en lo dispuesto en el artículo 2o. de la presente ley.**

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, erradicar el trabajo forzoso e infantil, **así como lo dispuesto en el artículo 2o. de la presente ley;**

Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta ley.

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el **artículo 2o. de la presente ley, así como el artículo 1o.** de la Constitución Política de los estados Mexicanos y la legislación aplicable.

Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.

Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso, hostigamiento sexual, **expresión y arte corporal;**

Transitorio

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

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de febrero de 2023.

Diputado José Miguel De la Cruz Lima (rúbrica)