INICIATIVA QUE ADICIONA LOS PÁRRAFOS SEXTO Y SÉPTIMO AL ARTÍCULO 2O. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO EDUARDO CASTILLO LÓPEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, diputado Eduardo Castillo López, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1; 77, numeral I, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan los párrafos sexto y séptimo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo. Las normas laborales deben buscar un equilibrio entre la justicia social y los factores de la producción.

Exposición de Motivos

La propuesta de adición del párrafo sexto y séptimo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo fortalecer el concepto de **trabajo digno o decente** en México, en alineación con estándares internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta reforma busca asegurar condiciones laborales que no sólo respeten la dignidad humana, sino que también promuevan la desconexión digital, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso.

El concepto de trabajo decente fue desarrollado por la OIT y se ha adoptado como una meta global para garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de derechos fundamentales, seguridad en el empleo, y condiciones que promuevan el bienestar humano (OIT, 2019). En particular, el Convenio 190 de la OIT aborda la necesidad de erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociéndolos como violaciones de los derechos humanos que afectan la dignidad de los trabajadores y sus condiciones de trabajo (Arancibia, 2024).

Además, países como Francia han avanzado en la protección del derecho a la desconexión digital, reconociendo la importancia de limitar la hiperconectividad para prevenir el agotamiento laboral y proteger la salud mental de los trabajadores (Benítez, 2024).

El entorno laboral ha experimentado transformaciones profundas en las últimas décadas, impulsadas principalmente por el avance tecnológico. La digitalización y el uso de dispositivos electrónicos han llevado a una constante conexión entre trabajadores y empleadores, generando el fenómeno conocido como **"presencialismo digital"** . Esta práctica, aunque aparentemente productiva, ha mostrado efectos negativos en la salud mental de los trabajadores, incrementando el riesgo de padecer **síndrome de desgaste profesional** o agotamiento laboral (Parker, 2024).

La inclusión del derecho a la **desconexión digital** en la legislación mexicana no sólo protegería el bienestar de los trabajadores, sino que también fomentaría un entorno de trabajo más sostenible. La experiencia de países como Francia ha demostrado que este derecho puede coexistir con la productividad empresarial, siempre que se establezcan límites claros entre la vida laboral y personal (Benítez, 2024).

El **Convenio 190 de la OIT** reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen amenazas directas a la igualdad y la dignidad de los trabajadores. Este convenio enfatiza que todas las personas tienen derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual y otras formas de discriminación. La adopción de medidas preventivas y correctivas es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, especialmente en contextos donde las desigualdades de género y poder son más pronunciadas (OIT, 2019).

La reforma propuesta al artículo 2 también considera el impacto del **acoso laboral** en la productividad y en el ambiente organizacional. Un entorno de trabajo respetuoso y seguro fomenta la retención de talento, reduce el absentismo y mejora el clima laboral, lo que se traduce en beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas (Arancibia, 2024).

El concepto de **igualdad sustantiva** , como se propone en la reforma, busca no sólo eliminar la discriminación explícita, sino también abordar las desigualdades estructurales que afectan a grupos históricamente marginados. Este enfoque implica

garantizar el acceso equitativo a oportunidades laborales, formación y condiciones de trabajo dignas, independientemente del género, la edad o cualquier otra característica personal (Wu, 2016).

Además, el respeto a los **derechos colectivos** , como la libertad de asociación y el derecho de huelga, es esencial para fortalecer la posición de los trabajadores frente a los empleadores. Estos derechos permiten a los trabajadores negociar mejores condiciones laborales y protegerse de prácticas abusivas.

1. Garantizar el respeto a la dignidad humana: El trabajo digno debe asegurar el respeto a los derechos humanos en el entorno laboral, incluyendo la igualdad de oportunidades y el acceso a condiciones seguras y saludables de trabajo.

2. Derecho a la desconexión digital: La creciente dependencia tecnológica ha generado nuevas formas de explotación laboral, donde los trabajadores están constantemente disponibles. Incorporar el derecho a la desconexión digital es esencial para proteger la salud mental y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Wu, 2016; Parker, 2024).

3. Violencia y acoso: La inclusión de disposiciones que combatan la violencia y el acoso, conforme al Convenio 190, garantiza que el entorno laboral sea seguro y libre de hostilidades, permitiendo a los trabajadores desarrollar sus actividades sin temor a represalias o discriminación (Arancibia, 2024).

4. Participación activa de los trabajadores: El fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones fortalece la democracia en el lugar de trabajo y mejora las condiciones laborales.

La implementación de esta reforma contribuirá a mejorar el bienestar de los trabajadores en México, promoviendo un entorno laboral más justo, equitativo y saludable. Además, ayudará a alinear la legislación nacional con los estándares internacionales en materia de derechos laborales, fortaleciendo la posición de México en el ámbito global.

La reforma al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es un paso necesario para asegurar condiciones laborales dignas y decentes. Al incorporar principios como la desconexión digital, la lucha contra la violencia y el acoso, y la participación activa de los trabajadores, se garantiza una protección integral de los derechos laborales, en consonancia con los compromisos internacionales adquiridos por México.

Con motivo de lo anterior se formula la presente iniciativa, misma que se expone en el siguiente cuadro comparativo:

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
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 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. 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 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 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. 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.
Sin Correlativo	**Además, el trabajo debe garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, el derecho a la desconexión digital, y fomentar la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones que impacten su entorno laboral, así como la protección de la persona a no sufrir el síndrome de desgaste profesional.** Debe promoverse también un entorno libre de violencia y acoso, conforme a los estándares internacionales en la materia, y respetar el derecho a condiciones de trabajo sostenibles y socialmente responsables.
Sin Correlativo	

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

Decreto que adiciona los párrafos sexto y séptimo del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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 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.

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.

Además, el trabajo debe garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, el derecho a la desconexión digital, y fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que impacten su entorno laboral, así como la protección de la persona a no sufrir el síndrome de desgaste profesional.

Debe promoverse también un entorno libre de violencia y acoso, conforme a los estándares internacionales en la materia, y respetar el derecho a condiciones de trabajo sostenibles y socialmente responsable.

Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 1 de abril de 2025.

Diputado Eduardo Castillo López (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/