



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 2 Y 3 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASI COMO EL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EN MATERIA DE TRABAJO PARA GARANTIZAR ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y PRÁCTICAS QUE ATENTEN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

SEN. LAURA ITZEL CASTILLO JUÁREZ

PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA

DE LA CAMARA DE SENADORES.

DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

El que suscribe, **Saúl Monreal Ávila**, senador por el Estado de Zacatecas, perteneciente al Grupo Parlamentario del MORENA, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y por los artículos 8, numeral 1, fracción I y 164, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de la Asamblea la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en Materia de Trabajo para garantizar espacios laborales libres de violencia, discriminación y prácticas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras, Al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





A. Antecedentes

En México el principal problema respecto a la empleabilidad no solamente es el acceso a un trabajo, sino también la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos aceptables.

Estas condiciones afectan especialmente a la población femenina, ya que existen desigualdades arraigadas desde la división social del trabajo, como producto de factores económicos, sociales y culturales.

Un ejemplo de esta situación de desigualdad es la discriminación por embarazo o el rol de madre, percibido como un obstáculo para el cumplimiento cabal del deber laboral.

En los últimos años diversas instituciones han documentado el impacto negativo de los entornos laborales discriminatorios, es desde luego un problema que afecta a miles de mexicanas por estereotipos de género, formas normalizadas de violencia, así como acoso en las áreas del trabajo.

El trabajo digno y decente es un derecho humano reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**





como en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano.

Entre aquellos tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ONU Mujeres han realizado llamados reiterados a los Estados para que adopten marcos normativos que reconozcan y erradiquen todas las formas de violencia en el ámbito laboral, incluyendo aquellas que no son necesariamente físicas o explícitas, pero que afectan profundamente la salud mental, emocional y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

En México, aunque la Ley Federal del Trabajo establece principios de igualdad y no discriminación, aún persisten vacíos legales y prácticas estructurales que permiten la reproducción de conductas como la violencia estética, el acoso simbólico o la discriminación por apariencia, identidad de género, edad, orientación sexual o condición social. Los mecanismos actuales de protección y denuncia son limitados, en muchos casos inaccesibles o poco efectivos, lo que genera un clima de impunidad y desprotección, particularmente para las mujeres, personas indígenas, con discapacidad y jóvenes o adultas mayores.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





La falta de capacitación obligatoria con perspectiva de género, derechos humanos, diversidad y salud emocional en los centros de trabajo, contribuye a la reproducción de entornos tóxicos y excluyentes, contrarios al ideal de un trabajo digno, justo e inclusivo.

La urgencia de esta reforma responde a una realidad ampliamente documentada: millones de personas en México enfrentan cotidianamente prácticas de exclusión, presión estética, acoso, discriminación por identidad de género, edad, apariencia física, etnia u orientación sexual en sus espacios laborales. Estas violencias no siempre son evidentes, pero son persistentes, normalizadas e invisibilizadas, con consecuencias físicas, emocionales y sociales profundas.

La violencia estética, por ejemplo, es una forma de violencia simbólica que impone estándares inalcanzables de belleza, exigiendo a las personas, especialmente a las mujeres, modificar su cuerpo o imagen para cumplir con supuestos “requisitos” laborales.

Aquellas exigencias generan ansiedad, trastornos alimenticios, cirugías innecesarias, discriminación en contrataciones y una cultura de apariencia por encima del mérito y la capacidad.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





Esta forma de violencia, aunque no siempre reconocida legalmente, ha sido ya abordada en foros internacionales y por legislaciones de países como España, Chile, Suecia o Francia, que reconocen la necesidad de combatir los estereotipos físicos y de género en los centros de trabajo.

Consideramos que una legislación moderna en México, justa para todos, no puede limitarse a castigar únicamente la violencia física o verbal evidente; debe también prevenir y erradicar las violencias estructurales y simbólicas que afectan la dignidad humana y el acceso igualitario a oportunidades laborales

La presente iniciativa responde a la necesidad de armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales en materia laboral y de derechos humanos, a fin de garantizar que toda persona tenga acceso a un ambiente laboral libre de discriminación, violencia y exclusión

B. Planteamiento y justificación de la iniciativa

En México, a pesar de los avances legislativos en materia de igualdad laboral, persisten condiciones estructurales que permiten la discriminación, violencia simbólica y exclusión en los entornos de trabajo. Las mujeres, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas indígenas y otros grupos en situación de

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





vulnerabilidad siguen enfrentando barreras basadas en estereotipos, exigencias estéticas, identidad de género, edad y apariencia física. Estas prácticas impactan negativamente en la salud mental, el desarrollo profesional y la dignidad de millones de personas trabajadoras.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, reconoce el derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Asimismo, México es firmante de múltiples convenios internacionales, como el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establece la obligación de adoptar medidas integrales para erradicar cualquier forma de violencia y discriminación en el entorno laboral.

La presente iniciativa, al reformar los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, busca actualizar el marco legal para atender nuevas formas de violencia como la violencia estética, el acoso simbólico, la discriminación por aspecto físico, identidad de género, orientación sexual, o antecedentes penales, entre otras.

Esta propuesta no sólo está alineada con los compromisos internacionales del Estado Mexicano, sino que responde a una

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





necesidad urgente de armonizar la legislación con la realidad social que viven millones de personas.

C. Propuesta de reforma

Por los antecedentes expuestos y el problema ya planteado, presento el siguiente cuadro comparativo donde se expone el texto actual de la Ley federal del Trabajo y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las propuestas que expongo ante la Asamblea.

Texto actual de la Ley Federal del Trabajo:	Propuesta de reforma la Ley Federal de Trabajo:
Artículo 2o.- (...) 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,	Artículo 2o.- (...) Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por la apariencia física, las características genéticas, el embarazo, la lengua, las preferencias

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**



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.

(...)

Artículo 3o.- (...)

No podrán establecerse

sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, el estado civil o cualquier otro motivo; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación pronta, 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.

(...)

Artículo 3o.- (...)

No podrán establecerse

"2025, Año de la Mujer Indígena"



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.

(...)

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación

condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, **apariencia física, características genéticas, la lengua, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales,** condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

(...)

Es de interés **público y deber del Estado garantizar un entorno laboral libre de toda forma de discriminación, acoso y violencia, incluyendo la**

"2025, Año de la Mujer Indígena"



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

simbólica, estética, psicológica, estructural o por motivos de género, etnia, orientación sexual, discapacidad, edad u otros factores.

El estado, regulará y supervisará de manera obligatoria la capacitación, el adiestramiento, la formación continua para y en el trabajo, asegurando los derechos humanos, perspectiva de género, inclusión y no violencia. Se impulsará la certificación de competencias laborales, la productividad con justicia social, la calidad en el trabajo, la responsabilidad en la sustentabilidad ambiental de las empresas, así como los beneficios derivados que

"2025, Año de la Mujer Indígena"



	deberán impactar equitativamente bajo principios de corresponsabilidad bienestar y desarrollo sostenible tanto a los trabajadores como a los patrones
--	---

Texto actual de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:	Propuesta de reforma a Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:
Artículo 9.- (...) Fracción I. al III. (...) IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;	Artículo 9.- (...) Fracción I. al III. (...) IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones u otras condiciones laborales entre personas que desempeñen un trabajo igual valor o funciones equivalentes por razones de género, apariencia física, origen

"2025, Año de la Mujer Indígena"



étnico, edad, discapacidad, orientación sexual y otra condición personal o social.

IV. Bis. Prohibir, impedir, restringir o condicionar el acceso a información, orientación o mecanismos de denuncia relacionados con hechos de discriminación, acoso o violencia;

IV. Ter. Retraer, obstaculizar o sancionar directa o indirectamente a una persona que haya presentado una denuncia o testimonio por hechos discriminatorios;

IV. Quáter. Exigir requisitos estéticos o físicos no relacionados con la función a desempeñar, cuando estos impliquen una desventaja para acceder, permanecer o

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**



crecer en un empleo o espacio profesional;

IV. Quintus. señalar Estereotipos, comentarios ofensivos o burlas sobre el cuerpo, imagen o identidad de una persona, que atenten contra su dignidad;

IV. Sextus. Cualquier otra acción u omisión que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos, oportunidades o condiciones de trato equitativo hacia cualquier persona por motivos discriminatorios.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





POR LAS RAZONES ANTES EXPUESTAS, SOMETO A CONSIDERACIÓN DE LA ASAMBLEA EL PRESENTE:

PROYECTO DE DECRETO

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

Artículo 2o.- (...)

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación **por la apariencia física, las características genéticas, el embarazo, la lengua, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales,** origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, el estado civil o cualquier otro motivo; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación pronta, 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.

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**





(...)

(...)

(...)

Segundo. Se reforma el artículo 3 párrafo segundo, tercero y se agrega un cuarto párrafo de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o.- (...)

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, **apariencia física, características genéticas, la lengua, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales,** condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

(...)

Es de interés **público y deber del Estado garantizar un entorno laboral libre de toda forma de discriminación, acoso y violencia, incluyendo la simbólica, estética, psicológica, estructural o por motivos de género, etnia, orientación sexual, discapacidad, edad u otros factores.**

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**





Se promoverá, regulará y supervisará de manera obligatoria la capacitación, el adiestramiento, la formación continua para y en el trabajo, asegurando los derechos humanos, perspectiva de género, inclusión y no violencia. Se impulsará la certificación de competencias laborales, la productividad con justicia social, la calidad en el trabajo, la responsabilidad en la sustentabilidad ambiental de las empresas, así como los beneficios derivados que deberán impactar equitativamente bajo principios de corresponsabilidad bienestar y desarrollo sostenible tanto a los trabajadores como a los patrones

Tercero. Se reforma el artículo 9 fracción IV y se agregan las fracciones: IV Bis, IV Ter, IV Quáter, IV Quintus, IV Sextus la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación para quedar como sigue:

Artículo 9.- (...)

Fracción I. al III. (...)

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones u otras condiciones laborales entre personas que desempeñen un trabajo igual valor o funciones equivalentes por razones de género, apariencia física, origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual y otra condición personal o social.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





IV. Bis. Prohibir, impedir, restringir o condicionar el acceso a información, orientación o mecanismos de denuncia relacionados con hechos de discriminación, acoso o violencia;

IV. Ter. Retraer, obstaculizar o sancionar directa o indirectamente a una persona que haya presentado una denuncia o testimonio por hechos discriminatorios;

IV. Quáter. Exigir requisitos estéticos o físicos no relacionados con la función a desempeñar, cuando estos impliquen una desventaja para acceder, permanecer o crecer en un empleo o espacio profesional;

IV. Quintus. Estereotipos, comentarios ofensivos o burlas sobre el cuerpo, imagen o identidad de una persona, que atenten contra su dignidad;

IV. Sextus. Cualquier otra acción u omisión que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos, oportunidades o condiciones de trato equitativo hacia cualquier persona por motivos discriminatorios.

TRANSITORIOS

Primero. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**





publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Las dependencias e instituciones gubernamentales tendrán un plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta Ley para ajustar sus contratos y procedimientos internos a las disposiciones de la misma.

Reiterando a Usted, ciudadano y compañero presidente de la Mesa Directiva del Senado de la República del H. Congreso de la Unión, mi consideración atenta y distinguida.

Ciudad de México, Senado de la
República, a 29 de agosto de 2025.

SEN. SAÚL MONREAL ÁVILA
GP-MORENA

**"2025, Año de la
Mujer Indígena"**

