

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0230-2CP2-23

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
2.- Tema de la Iniciativa.	Equidad y Género.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario MC.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Comisión Permanente.	21 de junio de 2023.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	21 de junio de 2023.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Diversidad.

II.- SINOPSIS

Establecer que es de interés social el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia mediante capacitaciones de concientización y sensibilización. Indicar que no se podrá discriminar a las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana en toda empresa o establecimiento. Incluir que será causa de rescisión de la relación de trabajo si el patrón incurra en actos de discriminación o cualquier otro que atente contra la dignidad humana de los trabajadores. Prohibir el realizar actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. prohibir las capacitaciones o actividades de las personas trabajadoras en las que se pretenda, promueva o se incite corregir la orientación sexual, menoscabe la expresión o identidad de género o sexual.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A para la Ley Federal del Trabajo, y fracción XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 1º, párrafos tercero y quinto que hace a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de apartados párrafos que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.

...
...

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 5o.- ...

I. a la **XIV.** ...

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe

No tiene correlativo

[...]
[...]

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia **mediante capacitaciones de concientización y sensibilización, además de** 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 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. a XIV [...]

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe; **y,**

XVI. Mantener actos de discriminación hacia las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...

Artículo 7o.- ...

No tiene correlativo

...

Artículo 25.- ...

Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

En ninguno de los casos anteriores se podrá discriminar a las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

[...]

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. a la **X.** ...

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. a la **VII.** ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. a la **XV.** ...

Artículo 51.- ...

I. Nombre, nacionalidad, edad, **género**, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. a **X.** [...]

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. a **VII** [...]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual, **actos de discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana**, contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. a **XV.**[...]

[...]

[...]

[...]

[...]

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. a la VIII. ...

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

No tiene correlativo

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 132.- ...

I. a la XXX. ...

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;

I. a VIII. [...]

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;

IX Bis. Incurrir el patrón, en actos de discriminación 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 de los trabajadores; y,

X.[...]

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXX. [...]

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, **campañas informativas y un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana** y atención de

XXXII. y XXXIII. ...

Artículo 133.- ...

I. a la XI. ...

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

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

XIV. a la XVIII. ...

Artículo 135.- ...

I. a la X. ...

XI. *Acosar sexualmente* a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. a XXXIII.[...]

Artículo 133.- Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

I. a XI.[...]

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

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

XIV. a XVIII. [...]

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. a X. [...]

XI. **Realizar actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual** a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. **Así como generar una conciencia social incluyente, que influya de manera positiva**

<p>...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>en la productividad de la realización de las actividades laborales y el respeto mutuo entre las personas trabajadoras.</p> <p>[...]</p> <p>Quedan prohibidas las capacitaciones o actividades de las personas trabajadoras en las que se pretenda, promueva o se incite corregir la orientación sexual, menoscabe la expresión o identidad de género o sexual.</p>
<p style="text-align: center;">LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN</p> <p>Artículo 2.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona un párrafo segundo al artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán, garantizarán e impulsarán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de las personas particulares en la eliminación de dichos obstáculos.</p> <p>Para dar cumplimiento a lo anterior el Estado mediante las instituciones públicas implementará políticas públicas efectivas para prevenir y eliminar la discriminación, considerando el</p>

	<p>principio de la transversalidad y haciendo uso de campañas informativas, de difusión y divulgación, incluir el tema en los planes de estudios en todos los niveles educativos, así como utilizar todos los mecanismos que sean necesarios para respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de todas las personas trabajadoras.</p>
	<p>TRANSITORIO.</p> <p>ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

Irais Soto Glez.