

## ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1005-2PO2-23

### I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

<b>1.- Nombre de la Iniciativa.</b>	Que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de arte corporal.
<b>2.- Tema de la Iniciativa.</b>	Trabajo y Previsión Social.
<b>3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.</b>	Dip. José Miguel de la Cruz Lima.
<b>4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.</b>	Morena.
<b>5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.</b>	26 de abril de 2023.
<b>6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.</b>	18 de abril de 2023.
<b>7.- Turno a Comisión.</b>	Trabajo y Previsión Social.

### II.- SINOPSIS

Incluir en la definición de trabajo digno, la no discriminación por el arte corporal como parte de la expresión cultural y corporal. Establecer el término de discriminación por motivo de expresión corporal como expresión cultural. Definir lo que conlleva el arte corporal, como técnica artística en donde el cuerpo humano es la base fundamental de forma expresiva, la cual puede conllevar, perforaciones, tatuajes, expansiones, lengua bífida e implantes corporales.

### **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, todos los anteriores de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

En la sección relativa al texto legal que se propone, se sugiere:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, verificar el uso suficiente de puntos suspensivos para aquéllas fracciones, que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, utilizar puntos suspensivos para aquéllos apartados cuyo contenido subsiste integralmente (evitando reproducir textualmente).

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas, cumple en general con los requisitos formales requeridos en la práctica parlamentaria establecidos en el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados:

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, y nombre y rúbrica del iniciador.

**V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE**

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p align="center"><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 2o.- ...</b></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><b>DECRETO QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 20., 30., 30. BIS, 28-B, 132, 341, 685 TER Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 30. TER Y 50. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo Único:</b> Se <b>reforman</b> 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</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 <b>el arte corporal como parte de la expresión cultural y corporal</b> ; 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</p>

<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 3o.- ...</b></p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen</p>	<p>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 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,</p>
---	--

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.

...

...

**Artículo 3o. Bis.-** ...

**a)** ...

**b)** ...

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

No tiene correlativo.

Artículo 3o. Ter.- ...

I. a la VII. ...

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;

**No tiene correlativo.**

**Artículo 5o.- ...**

**I. a la XV. ...**

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



No tiene correlativo.

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. ...**

**I. y II. ...**

**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

**b)** ...

**III. ...**

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

...

...

**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;

**XXXII. y XXXIII.** ...

**Artículo 341.-** ...

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 1º. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

...

**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 u hostigamiento sexual;

**II.** a la **VI.** ...

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.