Honorable Asamblea:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social con las atribuciones que le confieren los artículos 39, numerales 1, 2 y 45, numerales 6, incisos e) y f) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículo 80, numeral 1, fracción II; 81, numeral 2; 82, numeral 1; 84, numeral 1; 85; 157, numeral I, fracción I; 158 numeral 1, fracción IV, 167 y demás relativos y aplicables del reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente dictamen, de acuerdo con los siguientes:

Metodología:

I. En el capítulo de **"Antecedentes"** se da constancia del trámite de inicio del proceso legislativo, del recibo de turno para el dictamen de la referida iniciativa y del trabajo previo de resolución de la Comisión Dictaminadora.
II. En el capítulo referido de **"Contenido de la Iniciativa"**, se sintetiza el alcance de la propuesta de reforma en estudio.
III. En el capítulo de **"Consideraciones"**, la Comisión dictaminadora realiza las reflexiones necesarias para motivar el sentido de resolución, el análisis y valoración de la iniciativa mediante la evaluación de los argumentos planteados en la exposición de motivos, así como lo dispuesto en la legislación vigente aplicable para el caso en concreto y la aplicación de doctrina.
IV. En el capítulo de **"Conclusiones"**, la Comisión dictaminadora emite la resolución sobre el asunto analizado.

I. Antecedentes

1. En fecha de 15 de diciembre de 2021, la Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del grupo parlamentario de MORENA, sometió a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados de la LXV Legislatura, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción IX bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

2. En fecha 19 de enero de 2022, se recibió oficio de la Mesa Directiva por el cual turna la Iniciativa de mérito a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con opinión de la Comisión de Diversidad, mediante el expediente 1507.

II. Contenido de la Iniciativa:

La Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del grupo parlamentario de MORENA, sometió a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados de la LXV Legislatura, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción IX bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

La legisladora, señala en su exposición de motivos que el objeto de esta iniciativa es que en el Reglamento Interior de cada centro de trabajo haya disposiciones internas a favor de la igualdad y equidad de las personas, para que no se les discriminen, por lo que se propone que haya normas para fomentar la inclusión, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual.

Lo anterior, conforme a las siguientes premisas:

- Los centros de trabajo son lugares donde pueden existir actos de discriminación no sólo de los patrones hacía los trabajadores sino entre los propios compañeros de trabajo.

- El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, por tanto, es un ordenamiento que provee en la exacta observancia el cumplimiento de las relaciones de trabajo.

- Algunos establecimientos de trabajo han adoptado una política interior de inclusión y no discriminación como parte de sus disposiciones internas, pero ello ha quedado en la autorregulación de las empresas, por lo que no se trata de una práctica generalizada, de ahí que se proponga hacer obligatoria que haya previsiones en el reglamento interior de todo centro de trabajo la previsión sobre normas para evitar la discriminación y fomentar la inclusión de las personas.

La legisladora, menciona que,de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, **es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género.** La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo "normal" es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como "masculina" o un hombre que es percibido como "afeminado" en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que "demostrar" su feminidad o masculinidad para poder ser aceptados en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada

Lo mismo sucede con el caso de las personas con discapacidad y con aquellas pertenecientes a una comunidad indígena, donde por aspectos ajenos a su cualidades y desempeño laboral se ven excluidos de mejores salarios, posiciones y oportunidades de desarrollo, lo que no sólo impacta en el ámbito individual sino que se pierde competitividad en el empleo, por el simple hecho de que las personas se ven minusvaluadas por aspectos que en nada tienen que ver con el desarrollo laboral.

En consecuencia, de lo anterior se propone que haya previsión expresa en el reglamento interior de cada centro de trabajo disposiciones internas que promuevan la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras con alguna discapacidad, pertenezcan a una comunidad indígena o formen parte de la comunidad LGBT.

La diputada, Ascencio Ortega, señala que de acuerdo con la Federación Mexicana de Empresarios LGBT+ dedicada a combatir la discriminación en los procesos de contratación de las empresas, cita la Encuesta Diversidad y Talento LGBT en México, que se publicó en agosto de 2018, donde se citan los siguientes datos relevantes:

- De las personas trans, 41 por ciento tiene estudios superiores y pese a ello tienen oportunidades limitadas para encontrar un empleo, ya que dos de cada tres miembros de la comunidad trans no tienen experiencia laboral, comparado con el uno de cada dos de hombres gays sin experiencia laboral.

- Una persona LGBT puede pasar en promedio 10 meses buscando empleo, tiempo en el cual depende nuevamente del apoyo familiar o su capacidad de ahorro.

- 35 por ciento de los encuestados ha sido discriminado en el lugar de trabajo por su orientación sexual.

De tal manera que con esta iniciativa buscamos que haya lugares de trabajo inclusivos, que haya empresas incluyentes bajo el entendido que son más productivas las que lo son, ya que promueven un espacio propicio para que sus colaboradores estén más comprometidos con la empresa, lo que genera mejores resultados y un mejor clima laboral.

Estimamos que si bien hay algunos centros de trabajo que han sido sensibles a las minorías al establecer disposiciones para generar una mayor inclusión, por lo que se ha mejorado su imagen así como sus ingresos dada la fama de ser empresas incluyentes, por lo que evidentemente este tipo de normas generan ganancias de eficiencia económica, además de que el espacio laboral sería un lugar donde las personas se sientan cómodas, no juzgadas y con libertad para expresarse.

De acuerdo con el proyecto ADIM, 72 por ciento de las personas LGBT aún no ha dado el paso de salir del armario en su trabajo, aunque sí lo hayan hecho en otros ámbitos de su vida, de ahí la importancia de generar espacios seguros y fomentar políticas laborales de diversidad e inclusión.

La legisladora, comento que de tal manera, que sin duda la discriminación reduce las posibilidades de que las personas LGBT sean contratadas, y lo mismo sucede con las personas con discapacidad e indígenas, veamos algunas cifras:[4]

- Sólo 1 de cada 10 personas hablantes de lengua indígena tiene acceso a un contrato por escrito y a prestaciones de seguridad social.

- En México, 46.9 por ciento de la población de 15 años y más hablante de lengua indígena es económicamente activa, es decir, desempeña alguna actividad laboral o busca trabajo, cifra que es 7.8 puntos porcentuales menor a la participación económica de los no hablantes de lengua indígena (54.7 por

ciento). Dentro de esta población, de las mujeres que participan en el mercado laboral 32.2 trabaja por su cuenta y 15 de cada 100 trabajan sin recibir ningún pago, en este contexto es de gran desprotección, tanto salarial como legal, y en términos de estabilidad de la contratación y de condiciones laborales, tienen una posición aún más desventajosa que la del varón. De las mujeres ocupadas en el sector agropecuario, 84% son trabajadoras sin tierra; de éstas, 87 por ciento trabaja sin remuneración.

• En México de cada 100 personas con discapacidad mayores de 15 años sólo 40 participan en actividades económicas, una cifra significativamente menor que la registrada para las personas que no presentan limitaciones o discapacidades (70 de cada 100). Esta situación expresa la segregación de este grupo poblacional en un primer paso, el acceso al empleo.

• Los hombres de entre 30 y 59 años con algún tipo de discapacidad son los que más acceso al trabajo tienen, 73.5 por ciento participa con alguna actividad económica. El grupo más afectado son las mujeres mayores de 60 años cuya participación llega apenas a 14.9, de acuerdo con las cifras del Inegi.

• La discapacidad visual es la que registra el menor nivel de rechazo laboral en México, del total de personas con deficiencias para ver (incluyendo a las que utilizan lentes) 39.9 por ciento se encuentra en alguna actividad económica.

• Quienes tienen incapacidad para mover o usar sus propias manos y brazos registran una tasa de participación económica de 30.2 por ciento y del total de personas con discapacidades para comer, vestirse o bañarse sólo 16.1 por ciento se encuentra ocupado.

• De cada 100 pesos que ingresan las personas con alguna discapacidad 39 son producto de algún programa de gobierno. La población que no tiene discapacidad alguna sólo recibe 13 de cada 100 pesos provenientes de esta fuente, según cifras del Inegi.

Como se aprecia, hay suficiencia de datos y experiencias que atestiguan que existe un problema que merece la atención legislativa, por lo que ahora procedemos a explicar porque es necesario reformar el artículo 423 de la Ley Federal de Trabajo, como habíamos previamente enunciado el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, busca ante todo que haya condiciones necesarias de seguridad y convivencia para desarrollar los trabajos.

Precisamente en el ámbito de convivencia laboral se inserta una política de no discriminación e inclusión que debe ser fomentada como practica obligatoria por los centros de trabajo, por lo que sus previsiones internas deben estar encaminadas a que las personas se sientan seguras y estables en sus empleos.

De ahí que si tanto patrones como empleados conocen de antemano que existen normas de inclusión a las que deben someterse se empezaría a gestar una cultura de respeto y convivencia en la pluralidad.

Asimismo, se sabe que el reglamento interior de trabajo contiene un régimen disciplinario para aquellos que cometen faltas en contra de otros trabajadores o contra la convivencia laboral, de tal modo que estaría previamente tipificado cuál o cuáles serían las sanciones si alguien comete actos de discriminación y exclusión.

Otra ventaja de que estas normas estén contenidas en el reglamento interior se dirige en el sentido que sería un rubro a revisar por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pudiese haber inspecciones en la materia, en suma, es buscar que haya normas que tiendan a la inclusión laboral.

Buscamos que todos los centros de trabajo en su reglamento interior tengan normas contra la discriminación y promuevan la inclusión. La finalidad es que haya disposiciones internas y que la propia empresa se comprometa por erradicar la exclusión y si bien hay empresas que tienen buenas prácticas en esta materia, lo cierto es que no se trata de la generalidad, para efecto de citar algunos ejemplos:

Pemex, Google y Walmart: los beneficios de ser una empresa "LGBT friendly"

En México cada vez más compañías promueven valores en pro de la diversidad sexual para favorecer a sus trabajadores e incluso a su imagen corporativa y plantilla laboral.

Pemex, Google y Walmart son algunas empresas que ven la integración de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero (LGBT) como una oportunidad para retener al mejor talento o mejorar sus productos.

"Si tuviéramos que segmentar o excluir a la diversidad de nuestra compañía, estaríamos perdiendo talento y para tener al mejor, éste tiene que ser diverso, que posea competencias, habilidades y distintas formas de ser que permitan proveer un mejor servicio", dice Jamy Badillo, directora de Cultura y Comunicación Interna para Walmart de México y Centroamérica.

Estas compañías forman parte de Pride Connection , un grupo que busca generar ambientes laborales diversos donde la retención de los empleados no depende de su género o preferencias.

Lee: Acabar con la discriminación laboral a las personas LGBTI

En 2016, 19 empresas se sumaron a Pride Connection, este año se integraron otras 12 para llegar a un total de 31 compañías entre las cuales destacan AT&T, Cinépolis, Citibanamex, IBM, entre otras.

Otro de los objetivos de este grupo es promover, desde el nivel directivo, la diversidad e inclusión laboral, además de crear lugares de trabajo donde los empleados de esa comunidad se sientan seguros, valorados y respetados para que alcancen su máximo potencial.

Finalmente, la legisladora menciona que, es de suma importancia que todas las empresas y centros de trabajo estén obligadas a fomentar la no discriminación desde su ámbito interno, y que se haga uniforme que todas tenga un marco interior en contra de la discriminación.

En mérito de lo expuesto se somete a consideración de esta asamblea el siguiente proyecto de

Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **adiciona** la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 423. El reglamento contendrá

I. a **IX.** ...

IX Bis. Normas para prevenir la discriminación y promover la inclusión de las personas, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual;

X. a **XI.** ...

Transitorio

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

Consideraciones de la Comisión

Primera.- Esta Comisión dictaminadora asume plenamente las Consideraciones incluidas en la Opinión emitida por la Comisión de Diversidad en torno a la reforma en análisis, la cual fue hecha llegar en tiempo y forma a este órgano colegiado en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE LA OPINIÓN

Esta Comisión considera oportuno y relevante el objeto de la iniciativa que se opina, derivado de que uno de los derechos humanos que le han sido negados a la población de la diversidad sexual es el acceso al trabajo, y además de que, en el caso de quienes ya lo han alcanzado, aun así, sufren de discriminación por su orientación sexual e identidad y expresión de género no convencional, lo cual está documentado.

Lo anterior es así porque de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en un estudio realizado sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica[1], pese a la existencia de instrumentos internacionales, legislación y políticas públicas[2] para combatir la discriminación, las personas trabajadoras LGBTTTIQ+ siguen siendo

[1] Oficina Internacional del Trabajo. Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Disponible para su consulta en la URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf

[2] ÍDEM. La OIT recoge entre sus objetivos la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad. El principio de no discriminación está consagrado tanto en su Constitución como en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) exhorta a todos los Estados Miembros de la OIT a respetar, promover y hacer cumplir dicho principio.

discriminadas en los lugares de trabajo por su orientación sexual e identidad y expresión de género, discriminación que genera mayores déficits de trabajo decente, entendiendo este como el trabajo que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta discriminación se convierte en un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.

Esta Comisión de Diversidad, en su calidad de opinante, parte de la premisa fundamental de la necesidad de inclusión de sectores poblaciones en situación de vulnerabilidad, que, particularmente para este colegiado, le fue encomendada la de diversidad sexual, lo que hace que el enfoque de la opinión verse en ese sentido.

Ahora bien, como ya es práctica de esta Comisión de Diversidad, y dada la necesidad de comprender la terminología de la comunidad LGBTTTIQ+, replicamos un listado enunciativo de términos que son utilizados por los organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), necesarios para comprender la riqueza en la conformación de este sector poblacional, organismo que, en la opinión consultiva OC-24/17[3], consideró oportuno establecer un glosario mínimo de conceptos y definiciones derivado de la falta de consenso entre organismos nacionales, internacionales, organizaciones y grupos que defienden sus respectivos derechos, por lo que adoptamos los que hace de suyo en el instrumento normativo y que se señalan a continuación, adicionando otro más, que consideramos necesario:

a) ***Sexo:*** *En un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se*

[3] CIDH. Opinión Consultiva OC-24/17. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario hombre/mujer;

b) ***Sexo asignado al nacer:*** *Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino y está asociado a la determinación del sexo como una construcción social. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario hombre/mujer;*

c) ***Sistema binario del género/sexo:*** *modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que "considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex);*

d) ***Intersexualidad:*** *Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son;*

e) ***Género:*** *Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas;*

f) ***Identidad de Género:*** *La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos;*

g) ***Expresión de género:*** *Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género autopercibida;*

h) ***Transgénero o persona trans:*** *Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. El término trans, es un término sombrilla*

utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxé, waria y meti. La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual;

i) ***Persona transexual:*** *Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social;*

j) ***Persona travesti:*** *En términos generales, se podría decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo;*

k) ***Persona cisgénero:*** *Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer;*

l) ***Orientación sexual:*** *Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al*

mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona;

m) ***Homosexualidad:*** *Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción;*

n) ***Persona Heterosexual:*** *Mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres;*

o) ***Lesbiana:*** *es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres;*

p) ***Gay:*** *se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres, aunque el término se puede utilizar para describir tanto a hombres gais como a mujeres lesbianas;*

q) ***Homofobia y transfobia:*** *La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término "homofobia" es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general;*

r) ***Lesbofobia:*** *es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas;*

s) ***Bisexual:*** *Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la*

atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio;

t) ***Cisnormatividad:*** *idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres;*

u) ***Heterormatividad:*** *sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes;*

v) ***LGBTTTIQ+:*** *Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersex, Queer y más. Las siglas LGBTTTIQ+ se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. Sobre esta sigla en particular, la Corte recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Travestis, Transexuales, entre otras. Además, en diferentes culturas pueden utilizarse otros términos para describir a las personas del mismo sexo que tienen relaciones sexuales y a las que se auto identifican o exhiben identidades de género no binarias (como, entre otros, los hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, queer, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara o dos-espíritus). No obstante, lo anterior, si la Corte no se pronunciará sobre cuales siglas, términos y*

definiciones representan de la forma más justa y precisa a las poblaciones analizadas, únicamente para los efectos de la presente opinión, y como lo ha hecho en casos anteriores, así como ha sido la práctica de la Asamblea General de la OEA, se utilizará esta sigla de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual.

w) ***Diversidad Sexual y de Género:*** *Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.*[4]

Ahora bien, es claro que en los sistemas democráticos no solo se deben garantizar los derechos de las mayorías, sino que se hace necesario prestar atención especial a las minorías, grupos sub representados, en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria, con independencia del término que se les asigne, y es que en las democracias las decisiones son tomadas por las grandes masas, lo que no significa que las necesidades de los grupos que no lo son, queden desatendidos.

De acuerdo con Peña, la democracia tiene una importante función cuando se trata de la redistribución del poder generador de desigualdades sociales y económicas, pues está llamada a garantizar a los individuos el ejercicio de sus derechos y de una ciudadanía integral(Peña Huertas, 2014), es decir, en la democracia deben

---

[4] SEGOB-CONAPRED, Glosario de la Diversidad Sexual, de Género y Características Sexuales. 2016. Disponible para su consulta en la URL:
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
Aun cuando la definición de diversidad sexual y de género no se encuentra dentro del glosario que retomamos de la CIDH, esta Comisión considera que su inclusión es relevante para efectos de las modificaciones propuestas en la iniciativa en estudio.

verse representadas las necesidades de la colectividad, lo que incluye a las minorías, pese a que sean gobernadas por las personas electas por las mayorías.

Además, es conveniente para abordar esta temática, definir el adjetivo "vulnerable", que, de acuerdo a la Real Academia Española, significa que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente[5].

Bajo este contexto, una persona que se encuentra en condiciones de sufrir algún tipo de daño, estará bajo una situación que la enfrenta a la vulnerabilidad, palabra última que define al estado de riesgo al que se encuentran sujetas algunas personas en determinado momento(Lara Espinosa, 2013).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), ha referido de manera enunciativa y no limitativa algunos de los grupos en situación de vulnerabilidad, como lo son personas en situación de pobreza, mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad y comunidad LGBTTTIQ+.

Esta Comisión de la Diversidad, fue creada con la intención de atender los temas particularmente de la diversidad sexual, por lo que esta opinión como ya se dijo, se enfoca en este sector en situación de vulnerabilidad.

Luego entonces, en el texto que se utiliza como marco referencial, la CNDH, comprende que el principal problema para las personas de la diversidad sexual es la discriminación, consistente en asumir que todas las personas son heterosexuales y que lo conocido como "diverso" es una mera excepción.

Para la CNDH, esta concepción "heterocéntrica" genera dificultades para las personas no heterosexuales, que se ven obligadas a integrarse a un ambiente que, en principio, no considera su existencia, además señala que, bajo la

[5] Real Academia Española. Disponible para su consulta en la URL: https://dle.rae.es/vulnerable

predominancia de la orientación heterosexual, que en realidad, puede ser simplemente un signo de la sumisión a ciertas concepciones religiosas, existe un desconocimiento y un gran rechazo a la diversidad sexual, lo que repercute en actitudes de odio que producen acciones discriminatorias, tanto en el aspecto jurídico como en el social.

En ese orden de ideas, considerando que la comunidad de la diversidad sexual ha sido relegada del goce y disfrute de sus derechos y prerrogativas básicas, como el matrimonio igualitario, identidad de género auto percibida, acceso a servicios de salud integral con perspectiva de diversidad, además de violación a su derecho a no ser discriminados, que han sido sujetos a terapias de conversión inhumanas, y lamentablemente la falta de oportunidades laborales o discriminación en los centros de trabajo cuando involucra temas de orientación sexual y/o identidad y expresión de género no convencional, hace necesario que se atienda esta problemática generalizada.

Conviene citar el caso de Costa Rica, que en el año 2015, se emitió la Política del Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI[6], si bien la totalidad de su contenido versa sobre política pública de actuación en esta materia, citaremos de manera textual el artículo 3º:

> ***Artículo 13.-*** *1.Toda disposición normativa deberá emplear lenguaje inclusivo para representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a ninguna persona. Toda referencia a lenguaje sexista, deberá rectificarse por lenguaje inclusivo. Los términos "servidor", "funcionario" o acepciones similares deberán leerse como "persona servidora" o "persona funcionaria".*

[6] Gobierno de Costa Rica. Decreto 38999, del 12 de mayo de 2015. Disponible en la URL: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=79466

2. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, y evite situaciones de discriminación estructural con motivo de la orientación sexual o identidad de género del afectado.

Con lo anterior podemos observar la existencia de legislaciones en países centroamericanos, que han aplicado normas en beneficio de la comunidad LGBTTTIQ+, enfocadas, entre otras acciones, a garantizar el derecho al trabajo y a la no discriminación en esos centros.

Para contribuir a los datos estadísticos aportados por la proponente, cabe hacer mención de los mostrados por el Instituto Nacional del Desarrollo Social (Indesol)[7], que en el apartado de "derecho al trabajo", señala que 14% de los participantes dijo que se le negó un empleo a causa de su orientación sexual o identidad de género; y el 10% dijo haber sido despedido por estas causas. El 35% de los participantes han sido discriminados por sus jefes o compañeros debido a su orientación sexual o identidad de género, como áreas de oportunidad en el apartado que se analiza, la Indesol, considera que la inclusión laboral representa un gran reto para el Estado mexicano.

Señala el diagnóstico, que existen acciones por parte de distintas dependencias gubernamentales que atienden la discriminación y consecuencias que enfrentan las personas LGBTTTIQ+, que si bien se visibilizan programas, protocolos, mesas de diálogo, acciones de formación, con las que hoy en día se procura garantizar el derecho al trabajo a este sector poblacional, sin embargo, señala que los esfuerzos, estrategias y acciones actuales no son suficientes para hacer frente a la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

---

[7] Instituto Nacional de Desarrollo Social. Derechos de las personas LGBTI en la política pública. Disponible para su consulta en la URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/414485/Derechos_de_las_personas_LGBTI_en_la_Politica_Pu_blica.pdf

*En el "Informe Especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI"[8] se concluye que es insuficiente el reconocimiento de los derechos humanos en el plano normativo para su pleno ejercicio por parte de las personas LGBTTTIQ+, es necesario que esté acompañado del diseño e implementación efectiva de políticas públicas que contemplen medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas dirigidas de manera integral a la prevención y eliminación de toda forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género. Estas políticas integrales deben construirse con perspectiva de derechos humanos dirigidas a garantizar la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, **trabajo**, justicia o cualquier otro a favor de estas poblaciones.*

De lo anterior, se pude desprender que es urgente un avance en la igualdad formal para dar el siguiente paso a la igualdad sustantiva, pues la primera se hace necesaria para construir un marco jurídico referencial en beneficio de la diversidad sexual y de género.

Para esta Comisión opinante, son importantes los ejemplos de acciones tomadas por otras instituciones o legislaciones, tal y como es el caso de Argentina en la conocida "Ley Micaela", promulgada el 10 de enero de 2019, la cual establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación[9].

---

[8] Comisión Nacional de Derechos Humanos en México. Disponible para su consulta en la URL: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/Resumen-INFESP-LGBTI%20.pdf

[9] Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ley Micaela. Disponible en la URL: https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela#:~:text=Fue%20promulgada%20el%2010%20de,y%20Judicial%20de%20la%20Naci%C3%B3n.

En el caso mexicano, la senadora Geovanna Bañuelos de la Torre, del grupo parlamentario del PT, presentó un punto de acuerdo para demandar a todas las autoridades del país mecanismos para combatir el machismo estructural, quien señaló que el servicio público demanda una profunda responsabilidad hacia la nación y con la ciudadanía, lo que hace necesaria la vocación permanente, sensibilidad y conocimiento sobre problemas que aquejan a la sociedad como la violencia de género[10].

En el caso mexicano, Baja California Sur, también consideró urgente que el Instituto Sudcaliforniano de las Mujeres impulse la capacitación obligatoria para que las personas servidoras públicas de los tres poderes, ayuntamientos, así como los organismos autónomos de esa entidad se capaciten en materia de género sobre la prevención y erradicación de los tipos de violencia hacia las mujeres, aprobando la Cámara de diputaciones sudcaliforniana, el 28 de junio de 2021, la "Ley de Capacitación en Materia de Género, Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para Baja California Sur"[11]

En ese contexto, para Ivanega, desde la óptica estatal y de la realización de sus objetivos específicos, como a partir de la visión de la ciudadanía cuyas necesidades deben ser satisfechas, capacitar a todos aquellos que se desempeñen en el Estado es el eje vertebral del Estado Constitucional de Derecho (Ivanega, 2019), de ahí la relevancia de la iniciativa.

Segunda.- El Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo señala que el Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento y que

[10] Senado de la República, de la LXIV Legislatura. Disponible para su consulta en la URL: http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50558-proponen-capacitacion-obligatoria-a-servidores-publicos-sobre-igualdad-de-genero.html

[11] Poder Legislativo de la XV Legislatura. Disponible en la URL: https://www.cbcs.gob.mx/index.php/boletines-2022/5538-aprueban-ley-de-capacitacion-en-materia-de-genero-prevencion-erradicacion-de-la-violencia-hacia-las-mujeres-para-baja-california-sur

no son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos, por lo que el texto sugerido para la adición de fracción IX Bis al numeral 423 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que se incluyan en las partes del Reglamento: **IX Bis. Normas para prevenir la discriminación y promover la inclusión de las personas, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual;**, no contraviene lo dispuesto en el citado artículo 422 de la Ley.

Esta Comisión considera que la reforma que adiciona una fracción IX Bis al artículo 423 está en plena consonancia con lo que establecen diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en esta materia:

Artículo 56. *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

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, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*

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

I. *Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;*

Artículo 378.- *Queda prohibido a los sindicatos:*

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

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;

Artículo 994*. Se impondrá multa, por el equivalente a:*

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

De lo hasta aquí analizado tenemos que la adición propuesta encuentra clara armonía con los numerales ya citados de la Ley Federal del Trabajo y a juicio de esta Comisión esta modificación está apegada a derecho y se circunscribe a lo que señalan los Artículos 2°y 3° 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 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.- *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 o 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.

A su vez es adición está en plena armonía con el Artículo 6º de la misma Ley que establece que las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, y que a la luz de lo que se señala en las consideraciones y conclusiones de la Comisión de Diversidad en su carácter de Opinante, resulta claro que es el caso de la reforma que nos ocupa.

Tercera.- Esta Comisión considera viable la adición sugerida en esta reforma por considerarlas apegadas a derecho y complementarias con lo que está vigente en la propia Ley en la materia y de que a todas vista cumple con los presupuestos legales antes descritos y además fortalece a la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a las disposiciones en materia de inclusión y combate a la discriminación hacia las personas con discapacidad, indígenas y de la diversidad sexual.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Esta Ley señala que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y que los poderes públicos federales deberán eliminar 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 la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

De la misma forma esta Ley Federal le señala a cada uno de los poderes públicos federales la obligación de adoptar las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte.

El numeral 15 Bis de esta Ley establece que cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Así, las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, según lo señala el artículo 15 Ter de la Ley en comento.

De esta forma tenemos que según esta Ley Federal:

Artículo 15 Quáter.- *Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:*

I. *Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;*

II. *Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;*

III. *Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;*

IV. *Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;*

V. *Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas;*

VI. *La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;*

VII. *Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y*

VIII. *Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.*

Resulta claro que esta Comisión y la Comisión de Diversidad en su carácter de Opinante y en general esta H. Cámara de Diputados está facultada y obligada a realizar las medidas legislativas de nivelación que coadyuven a eliminar la discriminación a las personas objetivo de esta reforma, por lo que consideramos que la adición propuesta se encuentra apegada a todas las normas antes descritas y que una decisión en positivo en esta materia esta en estricto apego a nuestra responsabilidad como legisladores y representantes populares.

Cuarta.- Esta Comisión que suscribe hace suyas también las Conclusiones y Opinión emitidas por la Comisión de Diversidad en su carácter de Opinante, misma que se decanta en los siguientes términos:

VII. CONCLUSIONES

En razón de las consideraciones, argumentos y planteamientos vertidos en el presente documento legislativo, esta Comisión opinante concluye que la propuesta contenida en la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, para prevenir la

discriminación y promover la inclusión de personas con discapacidad, indígenas y LGBTTTIQ+, ***debe ser aprobada,*** *debido a que como se ha señalado con los argumentos presentados a lo largo de la presente opinión, el derecho humano al trabajo ha sido obstaculizado principalmente a la población sexo- genérica diversa, ya que los prejuicios y estigmas incluso por su apariencia, les disminuye su acceso real y efectivo a centros laborales, además, quienes ya gozan de un trabajo, lamentablemente se ven discriminados, ultrajados, violentados incluso separados de ellos, por no cumplir con roles o estereotipos generalizados.*

Por lo tanto, tanto el sector público como el privado, debe atender esta problemática de discriminación pues la garantía y el respeto no son tarea única de la función gubernamental.

VIII. OPINIÓN

Único. *Con base en las consideraciones vertidas en el presente dictamen, esta Comisión emite una* ***opinión en sentido positivo*** *a la iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, indígenas y de la población LGBTTTIQ+ a cargo de la Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del grupo parlamentario de MORENA.*

Conclusiones:

PRIMERA. Con relación a la Iniciativa con proyecto de decreto en estudio se establece que conforme a lo mandatado por el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados la iniciativa satisface los requisitos a que alude el ordenamiento.

SEGUNDA. Por los argumentos vertidos en el presente análisis, se considera viable la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos en que fue presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del grupo parlamentario de MORENA.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social considera que es de aprobarse y se aprueba la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que adiciona una fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del grupo parlamentario de MORENA, en los siguientes términos:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN IX BIS AL ARTÍCULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo Único. Se adiciona una fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. a **IX. ...**

IX Bis. Normas para prevenir la discriminación y promover la inclusión de las personas, con particular énfasis en las personas con discapacidad, indígenas y pertenecientes a la población de la diversidad sexual;

X. y **XI. ...**

Transitorio

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

Así lo acordaron las Diputadas Secretarias y los Diputados Secretarios e Integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en su décimo primera reunión ordinaria, celebrada en las instalaciones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 24 días del mes de agosto del año 2022.

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Décimo Primera Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXV

Ordinario

Reporte Votación por Tema

NOMBRE TEMA	Dictamen positivo a la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del Grupo Parlamentario de MORENA. Exp. 1507
INTEGRANTES	Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputado	Posicion	Firma
Ana Karina Rojo Pimentel (PT)	A favor	915B4ECAAE9CDB74318BFD6B01C9DF99FC5285181639C1D06FF33E059DF460B1418075DED7D17DA002CEFACCEDCA77BF04A0B1C7173FE3881B4B76CD9231806B
Ana María Balderas Trejo (PAN)	Ausentes	D10871E85348DBDFA82CC45748FE935C8BF03A55B8471F24DD40DCA46A705E793313C5DD0E7C05A54B69B9B94D1F0D69C5B8AD4DEC8081BFAC42C614A80C5B51
Araceli Ocampo Manzanares (MORENA)	A favor	645D8D9731460309F9E91695E6B57A822BC7BE5ADBD0C687D2379C70C2895EAC964B7BCF564D40CA8DCAA222F08D9DDA9875E4C8734A5156ADE65A8574DF9125
Berenice Montes Estrada (PAN)	A favor	0D4CA60FE0D491F5D0A9F0CF24924123E91DD6F4B630C3E2447B0458E7C2F5DB141911B588258CEF5C5D1933A62F40E5D9632054480D32E5D7FFAAB1A435732C

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Décimo Primera Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXV

Ordinario

NOMBRE TEMA	Dictamen positivo a la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del Grupo Parlamentario de MORENA. Exp. 1507
INTEGRANTES	Comisión de Trabajo y Previsión Social

Blanca Araceli Narro Panameño (MORENA)	A favor	43BC3F05CCFB35C0DC9B89120592B0B44CB1BEFCF2AE7BBE4D3F7E35D00A9DE5237A08DEC3F2979A0760EB41993B3CFA68C40DBA5537580094B521B14962BB46
Claudia Delgadillo González (PVEM)	Ausentes	63A1F08CB314B4FDB8C7B0DA19CAD1B2C401807341D1F573A405494BA04B96A01241901AF3B26E79ED28D5805840F9870981E1525C15717A2B38DFEB2804CEF7
Elvia Yolanda Martínez Cosío (MC)	A favor	E70BDA81112FA86D33976CEBD23217FCAA6A962F975EC03008051D901E0F460835A939860F6EE98FF5DAAD66A022207E1AEAA49925F295A43143D2641A364CCD
Erika de los Ángeles Díaz Villalón (PAN)	A favor	6F82F5482F51F5522BB0AF13F6FD40FDB85E4F5449F8422C94A3BAB802A76FDC2CDA218FD5FFE95B970251081214E738D693700C5F6AFD2058DC6682DEB6BF8B
Genoveva Huerta Villegas (PAN)	A favor	74C25BDE17E34988F788D94A9D2EBAF611AA45DE52501C1030CA624A95EFD1EEAB9B41D8B1DD2453B8A5DAAFCEF64A9322E3D1C97DAC5403749C9BED9F5138F9

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Décimo Primera Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXV

Ordinario

NOMBRE TEMA	Dictamen positivo a la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al articulo 423 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del Grupo Parlamentario de MORENA. Exp. 1507
INTEGRANTES	Comisión de Trabajo y Previsión Social

Horacio Fernández Castillo (MC)	A favor	86628783C4EEB4088BF14BCDDB3D012E2F184DB674083B38782A9A3F972AF0B6081938CD9D3CFE062650AC52F61BC940EF630AD297B779C4D3A00623910147AA
Iran Santiago Manuel (MORENA)	Ausentes	D785B15B6B02476054C3F630B6FDC807D196C87062F50CEE38A58AD3BB4CDC966D0B362FA25ACA4C98107E0C1A7056524131F27FD4ED4C20DEE197BE05400897
Jorge Armando Ortiz Rodríguez (PT)	A favor	FA2E819861DB31E7E6F7B5E7CDD2D46649314699CD01CA13C0D273EF18D5182A9E79C8D8FECB919C54361703A5DFE1ED03DF47FBE1B803DA6512C4E94D1A4E6E
José Francisco Yunes Zorrilla (PRI)	A favor	C09BE3B8AE0D7BB1A8333EC972B7279299D5802B575F2A23679BB4E0F2F35746081FBD57987C25AC0D0B16833A607A373ADA8BFF36EFA9E26A01FEBBF5B3AF59
Leslie Estefania Rodríguez Sarabia (PRD)	A favor	86AC01C198062114BE8662000CA87501982300694741B086E1DF3D0D1715BCFFC5AAB3B5BBBB9E28841F9942BA0084EB9B6ACCDD15BE50FF538E6D91E4B6CC7A

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Décimo Primera Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXV

Ordinario

NOMBRE TEMA	Dictamen positivo a la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del Grupo Parlamentario de MORENA. Exp. 1507
INTEGRANTES	Comisión de Trabajo y Previsión Social

Manuel de Jesus Baldenebro Arredondo (MORENA)	A favor	C3CAE2E6801F76527D08BEBCDD607E04EDE9844C0212BE2C08A0D0E0AD29175BEE912BA848D91A97DCB543566DAEC71953E3DD2DDC5B81278AD8AEC809354F1B
Marco Antonio Natale Gutiérrez (PVEM)	A favor	7F62487994D89466B12A80FE747D83A9542E102BBED3FEDB122C2E7A91247BDC6CAB28A72A0D9282B3EE3CEA82E2C062029EFD3B38BAA38BEC120C39E1AEBBD9
Margarita García García (PT)	A favor	DD638798EDA4AFDA021E58D61F8524A3C45A41EADF7EB24A68AA0EC9AE2B297D21D17502663C7D26982FACF6F404351E5AAB843DE34FA7ED6CCD4E343C26A85C
Pablo Gamboa Miner (PRI)	A favor	7568960A427FFB0C1F3D0E6C26A8E47C10BA510AE924D7E9378D64B466BE20EA80492E1861226022CAB0B26F7C5C4230CE0D91418F613A23F0E7FCF8710DD06D
Sandra Simey Olvera Bautista (MORENA)	A favor	02A096D46D1201BA5D994CB3D35477280A24FA0F875FCFFB7F39F227D825C4783A958AB749779564FC9BC8EEBE07B3AF8BBBAA47D068BE5A6DB285DAF8AE0750

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Décimo Primera Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXV

Ordinario

NOMBRE TEMA	Dictamen positivo a la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción IX Bis al articulo 423 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega del Grupo Parlamentario de MORENA. Exp. 1507
INTEGRANTES	Comisión de Trabajo y Previsión Social

Susana Prieto Terrazas (MORENA)	A favor	8194BA614FB4F9A973CD0B240DF670CCBEC23ECA618D36BB4EB4C43EE98E2445957DC89C47412248E91047B13DC327ECB970951ADE0C178F17644D7EB2418812
Tereso Medina Ramirez (PRI)	A favor	A6CB62D23BC0E146F9F065F68904606EF3D71B6C02D343415305B3D87F6C139920FFB1065DC98F6A9D181E8AF63A290B9F5B3AAC31EDD73477519A2EBCD5AFAC
Valentín Reyes López (MORENA)	Ausentes	70C3C21120B5FD8141851CA636224501132C5D896D0B7D2E3D7F02512CD5496326BBCBE43EE61A0F3A9EAF1B0D0F6D8A38914B6A59BFB768910849AA4DF4EE40
Veronica Collado Crisolia (MORENA)	Ausentes	9C93D353E4EABACDC37120DE2E76FA2C2AC9E30FF2B5A69DD68991C68DF9782ECE45C42FCF74BCE57A2ED85187EE2B253D87BCE6C34F14CAFEFDC72C366AF0B4
Zeus García Sandoval (MORENA)	A favor	B7865B5384633695CBA1A26B4BD302E540E9E0CE36B9642331827670CD95A3998C5E3DD09608283EB601AB92BAB5F4E946395CC8334787565D558CF731D31688

Total 24