



**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL.**

El que suscribe **Enrique Vargas del Villar**, Senador de la Republica por el Estado de México, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXVI Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 56, las fracciones XVI Bis y XXXI del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción IX del artículo 423, la fracción VI del artículo 537 y se adiciona el inciso i) de la fracción I del artículo 539 todos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral** al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una de las obligaciones que tenemos como representantes populares es la de escuchar las demandas sociales de nuestros representados, en un ejercicio democrático, en fecha primero de abril del presente año, trabaje con colectivos de mujeres denominados Ni Una Menos y Empoderadas y Valientes, dedicadas a promover la igualdad de género, el emprendimiento y acciones afirmativas para beneficio de las mujeres y la niñez.

En esta mesa de trabajo “Escuchar para Legislar” coordinada por esta senaduría se abordaron los siguientes temas: Trabajo Doméstico no remunerado y de Cuidados, Atención a la Violencia de Género, Desarrollo Laboral, Programas de Salud, Atención a la Niñez, participaron 10 coordinadoras Municipales, así como 5 coordinadoras Regionales. Además de mujeres rurales, emprendedoras, indígenas, comerciantes, abogadas y dedicadas al trabajo doméstico y al cuidado de familiares. Con la firme convicción de contribuir a mejorar su calidad de vida y enfrentar los retos de su género, en una cultura de convivencia en lo público y en lo privado.



Un de los temas primordiales y de mayor atención demandada fue la inclusión laboral y la necesidad de establecer en la Ley Federal del Trabajo, que los permisos y licencias deberán otorgarse con perspectiva de género, privilegiando entornos laborales inclusivos, así como licencia laboral por cuidados médicos.

La inclusión laboral ha sido reconocida como un derecho fundamental tanto a nivel nacional como internacional. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), "los Estados partes se comprometen a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, garantizando que tengan las mismas oportunidades que los demás para obtener un empleo adecuado". Este principio de no discriminación y acceso equitativo al empleo también se refleja en el artículo 123 Constitucional, que establece que "todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil". A pesar de los avances en términos de legislación, persisten barreras significativas para que diversos grupos, como personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas, puedan acceder a un empleo adecuado y remunerado, lo que justifica la necesidad de reformas profundas a la Ley Federal del Trabajo.

Como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "una fuerza laboral inclusiva no solo fomenta el bienestar de los trabajadores, sino que también beneficia a las empresas mediante el aprovechamiento del potencial completo de la población laboral" (OIT, 2017). Específicamente, se busca:

- Establecer mecanismos que favorezcan la contratación de personas en situación de vulnerabilidad.
- Promover políticas de igualdad de trato y no discriminación en las empresas.
- Impulsar la capacitación y el desarrollo profesional de todos los trabajadores sin distinción.

La reforma también propone que las empresas implementen programas de sensibilización y capacitación continua sobre la inclusión laboral. Como se señala en el informe de la OIT sobre "Diversidad en el lugar de trabajo", "la sensibilización es un paso crucial para desmantelar prejuicios y fomentar un ambiente inclusivo" (OIT, 2016).



Derivado de este trabajo de parlamento abierto con mujeres del Estado de México es que expongo esta iniciativa con proyecto de Decreto, para que si se estima viable se apruebe en sus términos, sustentada en las siguientes:

### CONSIDERACIONES:

1. La inclusión laboral es un derecho fundamental que permite garantizar una sociedad más equitativa, inclusiva y diversa. A lo largo de los últimos años, diversos sectores de la sociedad han señalado que existen barreras significativas para que ciertos grupos, como personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, personas mayores, y población indígena, accedan a empleos dignos y bien remunerados. Esta situación no solo limita su desarrollo económico y social, sino que también obstaculiza el potencial de crecimiento de la economía nacional. Por lo tanto, se requiere un marco legal robusto que impulse la inclusión laboral, favorezca la igualdad de oportunidades y reduzca la discriminación en el ámbito laboral.
2. El objetivo principal de esta reforma es garantizar que la Ley Federal del Trabajo sea un instrumento inclusivo, que propicie el acceso a trabajos dignos para personas que históricamente han sido excluidas del mercado laboral, para establecer:
  - Mecanismos que favorezcan la contratación de personas en situación de vulnerabilidad.
  - Políticas laborales inclusivas dentro de las empresas, basadas en la igualdad de trato y la no discriminación.
  - Crear condiciones laborales adaptadas a las necesidades específicas de grupos con alguna discapacidad.
  - Incentivar la capacitación y el desarrollo profesional de todos los trabajadores sin distinción.
3. Se buscará obligar a las empresas a implementar programas periódicos de sensibilización sobre la inclusión laboral, además de la capacitación continua de sus empleados para que puedan desempeñarse adecuadamente en un entorno inclusivo.
4. La implementación de estas reformas requerirá de un proceso gradual de adaptación en las empresas. Algunas de las posibles implicaciones incluyen:



- La necesidad de modificar las políticas internas para asegurar que sean inclusivas y no discriminatorias.
- La capacitación del personal en materia de inclusión laboral y sensibilización.
- La incorporación de nuevos mecanismos de contratación y seguimiento de cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral.

5. El presente proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo busca consolidar un marco normativo inclusivo que permita una verdadera integración de las mujeres al mundo laboral. La inclusión laboral no solo representa un derecho, sino una necesidad para garantizar un desarrollo económico y social más justo y equitativo. Por ello, se insta a la aprobación de esta iniciativa como un paso hacia la construcción de un México más inclusivo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para acceder a un empleo digno y bien remunerado

Con el fin de detallar la modificación a la Ley Federal del Trabajo, a continuación, se presenta un cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 56.</b> 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, <del>sexo</del>, 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.</p>	<p><b>Artículo 56.</b> 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, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, <b>o cualquier otra que atente contra la dignidad humana</b>, salvo las</p>



	modalidades expresamente consignadas en esta Ley.
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XVI. ...</p> <p><b>XVI Bis.</b> Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.</p> <p><b>XVII. a XXX. ...</b></p> <p><b>XXXI.</b> 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;</p> <p><b>XXXII a XXXIII. ...</b></p>	<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XVI. ...</p> <p><b>XVI Bis.</b> Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, <b>así como deberán tener 5% de su planilla cubierta con personas con discapacidad o grupos vulnerables.</b></p> <p><b>XVII. a XXX. ...</b></p> <p><b>XXXI.</b> Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, <b>discapacidad, grupos vulnerables, licencias laborales inclusivas</b> y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p><b>XXXII a XXXIII. ...</b></p>
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>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</p>	<p><b>Artículo 133.- ...</b></p> <p>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</p>



<p>cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p><b>II. a XVIII. ...</b></p>	<p>a un acto discriminatorio, <b>o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.</b></p> <p><b>II. a XVIII. ...</b></p>
<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p><b>I. a VIII. ...</b></p> <p><b>IX.</b> Permisos y licencias;</p> <p><b>X. a XI. ...</b></p>	<p><b>Artículo 423.- ...</b></p> <p><b>I. a VIII. ...</b></p> <p><b>IX.</b> Permisos y licencias, <b>los cuales deberán otorgarse con perspectiva de género, privilegiando entornos laborales inclusivos;</b></p> <p><b>X. a XI. ...</b></p>
<p><b>Artículo 537.</b> El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p><b>I. a V. ...</b></p> <p><b>VI.</b> Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y</p> <p><b>VII. ...</b></p>	<p><b>Artículo 537. ...</b></p> <p><b>I. a V. ...</b></p> <p><b>VI.</b> Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo <b>que promuevan el acceso he inclusión de personas con licencia laborales por cuidados médicos, jóvenes y grupos vulnerables;</b> y</p> <p><b>VII. ...</b></p>
<p><b>Artículo 539.-</b> De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p><b>I.</b> En materia de promoción de empleos:</p> <p><b>a) a h) ...</b></p>	<p><b>Artículo 539.- ...</b></p> <p><b>I. ...</b></p> <p><b>a) a h) ...</b></p>



<p><b>Sin correlativo.</b></p> <p>II. a VI. ...</p>	<p><b>i) Promover políticas públicas y programas para fomentar el acceso e inclusión al empleo de personas con licencia laboral por cuidados médicos y personas cuidadoras de familiares. Para tal efecto la secretaría se coordinará con las entidades federativas y el sector empresarial.</b></p> <p>II. a VI. ...</p>
---	---

En virtud de lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de este Honorable Pleno Legislativo el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforman los artículos 56, las fracciones XVI Bis y XXXI del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción IX del artículo 423, la fracción VI del artículo 537 y se adiciona el inciso i) de la fracción I del artículo 539 todos de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

**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, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, **o cualquier otra que atente contra la dignidad humana**, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones:

I. a XVI. ...



**XVI Bis.** Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, **así como deberán tener 5% de su planilla cubierta con personas con discapacidad o grupos vulnerables.**

**XVII. a XXX. ...**

**XXXI.** Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, **discapacidad, grupos vulnerables, licencias laborales inclusivas** y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

**XXXII a XXXIII. ...**

**Artículo 133.- ...**

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, **o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.**

**II. a XVIII. ...**

**Artículo 423.- ...**

**I. a VIII. ...**

**IX.** Permisos y licencias, **los cuales deberán otorgarse con perspectiva de género, privilegiando entornos laborales inclusivos;**

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

**Artículo 537. ...**

**I. a V. ...**



**VI.** Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo **que promuevan el acceso he inclusión de personas con licencia laborales por cuidados médicos, jóvenes y grupos vulnerables;** y

**VII.** ...

**Artículo 539.-** ...

**I.** ...

**a) a h)** ...

**i) Promover políticas públicas y programas para fomentar el acceso e inclusión al empleo de personas con licencia laboral por cuidados médicos y personas cuidadoras de familiares. Para tal efecto la secretaría se coordinará con las entidades federativas y el sector empresarial.**

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

## ARTÍCULO TRANSITORIO

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

**SUSCRIBE**

**SENADOR ENRIQUE VARGAS DEL VILLAR**