



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA
EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

Asunto: Dictamen.

DIRECCION DE APOYO
LEGISLATIVO

HONORABLE ASAMBLEA.

SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; y 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, somete a la consideración de las y los integrantes de esta Honorable Soberanía el presente dictamen, de conformidad con los siguientes antecedentes y consideraciones:

ANTECEDENTES:

1.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 11 de marzo de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XXX, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 70 del índice de dicha Comisión.

2.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 22 de abril de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción II del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 79, del índice de dicha Comisión.

3.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 22 de abril de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XXX, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 80, del índice de dicha Comisión.

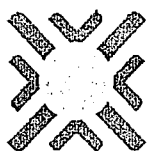
4.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 29 de abril de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 81, del índice de dicha Comisión.

5.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 13 de mayo de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XVI Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 84, del índice de dicha Comisión.

6.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 3 de junio de 2020, la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una iniciativa con proyecto de acuerdo por el que se remite a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo segundo del artículo 2 y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 89, del índice de dicha Comisión.

7.- Derivado del análisis sostenido por las legisladoras integrantes de la comisión dictaminadora, se llegó a un consenso respecto a la resolución que consideran oportuno aplicar a los expedientes números 70, 79, 80, 81, 84 y 89 del índice de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, fundamentándose en los considerandos que a continuación se describen.

CONSIDERANDO:



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura tiene facultades para emitir el presente dictamen.

SEGUNDO. A) La proponente, en la exposición de motivos de la primera iniciativa, señala lo siguiente:

"El derecho al trabajo consagrado en el artículo 123 Constitucional, indica en su primer párrafo que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley". Además de las convenciones y tratados internacionales que el Estado Mexicano ha ratificado, son disposiciones encaminadas a la protección de los trabajadores, su salud y las condiciones en que laboran, la Organización Internacional del Trabajo OIT, señala al trabajo como el centro de las aspiraciones de las personas; al constituir el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal.

En nuestro Estado existen diversas actividades en que se desempeñan los trabajadores, en ocasiones las condiciones en que laboran no son las óptimas y las posibles complicaciones o padecimientos se ven reflejados a largo plazo, tal es el caso de los trabajadores que desempeñan sus funciones a pie, ejemplo de ello son los que laboran en comercios o tiendas de autoservicio a las que denominan "cajeras", pero también personal de seguridad, o enfermeras.

No es necesario ser médico para saber que el mantener una postura incorrecta por un periodo prolongado puede generar afectaciones graves, esto sin importar la edad del trabajador, es aquí donde nos preguntamos, ¿qué están haciendo las empresas e instituciones gubernamentales para procurar la salud y el bienestar de sus empleados?, si el estado mexicano ha ratificado convenciones y tratados que buscan mejorar las condiciones laborales para el trabajador.

Respecto a lo anterior el Centro Canadiense de Seguridad y Salud Ocupacional, describe las posibles afectaciones que puede provocar el mantenerse de pie, mientras se labora:

"El estar de pie es una postura humana natural y por sí misma no representa ningún riesgo particular para la salud. Sin embargo, trabajar de pie de manera regular puede provocar dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, dolor en la parte baja de la espalda, rigidez en el cuello y los hombros y otros problemas de salud."

Desde ese punto de vista, el estado tiene la obligación de exhortar e instruir a las instancias necesarias que hagan efectivo el derecho vitalicio a la salud, adherido a los principios



LXIV
 LEGISLATURA
 H. CONGRESO DEL
 ESTADO DE OAXACA
 EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

constitucionales, a los tratados de los que México forma parte, como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo anterior, es necesario que en la Ley Federal del Trabajo se establezca como una obligación del patrón, el otorgar dos periodos de descanso por día, de diez minutos cada uno, a las y los trabajadores que laboren en posición de pie, cuando la jornada laboral sea mayor a seis horas.

En atención a lo planteado, es importante adicionar la fracción XXX, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
| <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXIX Bis.-...</p> <p>XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;</p> <p>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;</p> <p>XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y</p> | <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXIX Bis.-...</p> <p>XXX. Otorgar dos periodos de descanso al día, de diez minutos cada uno, a las y los trabajadores que laboren en posición de pie, cuando la jornada laboral sea mayor a seis horas.</p> <p>XXXI. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;</p> <p>XXXII. 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> |



XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

XXXIII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIV. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

B) En la exposición de motivos de la segunda iniciativa, la proponente señala lo siguiente:

"El Diccionario de la Legua Española señala que el sindicato es "toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados".

En México, las huelgas de Cananea de 1906 y de Río Blanco de 1907 despertaron el movimiento obrero, llegándose a convertir en uno de los estandartes del movimiento revolucionario que culminó con el reconocimiento de los sindicatos en el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, en la que se señaló expresamente que tanto los obreros como los empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales. De esta forma, México se convirtió en uno de los primeros países del mundo occidental en reconocer a los sindicatos en su texto constitucional.

La evolución histórica de los sindicatos ha obedecido a una lucha constante frente al poder del Estado, se ha llegado a entender, por un sector de la doctrina, que tienen plena libertad para funcionar y organizarse sin injerencia alguna por parte de terceros, particularmente de la autoridad. A esta libertad de los sindicatos se le ha denominado comúnmente libertad sindical, aunque a decir verdad este término tiene varias connotaciones que es necesario aclarar.

En primer lugar, suele identificarse a la libertad sindical con una manifestación positiva de ejercicio que se refiere a la facultad de los trabajadores de formar sindicatos, ingresar en sindicatos ya constituidos o permanecer en ellos; en segundo lugar, y como complemento a la manifestación positiva, encontramos un ejercicio negativo de la libertad sindical que se concreta en la facultad de no crear sindicatos, no ingresar en sindicatos ya constituidos, o bien salir de ellos; pero, además, la libertad sindical se refiere a la capacidad de los mismos sindicatos para autogobernarse libremente sin interferencia alguna por parte de terceros en aras de alcanzar sus fines; en pocas palabras, a la autonomía del sindicato.



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

La libertad sindical colectiva o autonomía sindical, se materializa en el derecho que tiene el ente para redactar sus estatutos y reglamentos; para elegir libremente a sus representantes; para organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción; para constituir federaciones y confederaciones, así como para afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores.

Esta autonomía sindical ha sido reconocida también por la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 87 de 1948 y en su Convenio 98 de 1949, señalando de igual forma el derecho de los sindicatos y sus afiliados a elaborar sus estatutos y reglamentos; el derecho de los afiliados a elegir a sus representantes; el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción, y que la disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa.

(...)

Uno de esos mínimos debe ser la temporalidad de la duración de las directivas sindicales, toda vez que en nuestro país es muy común que existan líderes sindicales con más de dos décadas al frente del sindicato que represente, tal es el caso de Francisco Hernández Juárez, que lleva reelección y más de 40 años al frente del sindicato de telefonistas; Carlos Romero Dechamps, que llevaba más de 20 años al frente de los Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); Víctor Flores Morales, que encabeza el sindicato ferrocarrilero desde 1995 y que enfrenta una gran cantidad de demandas por la quiebra de fideicomisos de los trabajadores; Agustín Rodríguez Fuentes, quien suma 7 reelecciones y 25 años al frente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México; Isaías González Cuevas, líder de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), quien está en el cargo desde 2005, pero sustituyó a Alberto Juárez Blancas, quien falleció ese año y llevaba 25 años al frente de la CROC, entre otros.

Como se aprecia, en nuestro país la autonomía sindical ha sido utilizada para crear feudos al mando de cada líder sindical, que son los que sacan mayor provecho de esa "autonomía" para enriquecerse y formar una estructura de control sobre la clase trabajadora, en complicidad con las normas legales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, de mayo de 2019, reformó la disposición normativa respecto a la temporalidad, estableciendo que "El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado", lo cual deja muy abierto el tema, ya que si bien es cierto se pretende una intervención mínima por parte del Estado en la organización interna de estos entes, les otorga la posibilidad de establecer en sus estatutos la temporalidad que consideren necesaria, lo cual a todas luces obstaculiza y vulnera la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

Toda vez que en nuestro país, está permitida la reelección de las dirigencias sindicales, y que la temporalidad de la duración de las mismas queda al arbitrio de cada sindicato, es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un mínimo requisito para la temporalidad de la duración de



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA
EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

las directivas sindicales, con el fin de que combinado con los recientes requisitos para llevar a cabo la elección, se pueda garantizar a las y los trabajadores su derecho a votar y ser votados.

En relación a lo anterior, es necesario mencionar que en países como Chile y España, sí se establece un requisito mínimo de temporalidad de las dirigencias sindicales, toda vez que en el párrafo quinto del artículo 235 del Código del Trabajo de Chile, se establece lo siguiente:

"El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa."

Asimismo, en el apartado de Disposiciones Adicionales, Segunda, numeral 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de España, dispone lo siguiente:

"Segunda.

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales."

Por lo anterior, es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un requisito mínimo de temporalidad de las dirigencias sindicales, que combinado con los recientes requisitos para llevar a cabo la elección, se pueda garantizar a las y los trabajadores su derecho a votar y ser votados.

En atención a lo planteado, es importante reformar la fracción II del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
| <p>Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</p> <p>I....</p> <p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los</p> | <p>Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</p> <p>I....</p> <p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad mayor a 4 años, con el fin de no obstaculizar la</p> |



| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;</i> <i>III. a la IV....</i> ... | <i>participación democrática de los afiliados, y su derecho de votar y ser votado;</i> <i>III. a la IV....</i> ... |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

C) En la exposición de motivos de la tercera iniciativa, la proponente señala lo siguiente:

"Ser hombre o mujer es el punto de partida de lo que percibimos, interpretamos y vivimos en nosotros, porque existimos siendo sexuados y sexuales, ninguno de los dos sexos es menos que el otro, los dos son igualmente válidos y necesarios para el caminar humano. Ignorar y distorsionar esta verdad nos conduce a la injusticia y a la sinrazón, a la pérdida de la dignidad humana.

Lo racional y ético es reconocer que los dos sexos tienen el mismo valor siendo diferentes, sin embargo, todavía no nos manifestamos con el orgullo de ser hombres y mujeres que se relacionan de igual a igual, conscientes de su valor, con la dignidad de ser humanos.

El orden patriarcal da un valor diferente a ambos sexos, existiendo una relación jerárquica entre uno supuestamente superior y otro inferior, entre uno que sustenta el poder y gobierna, y el otro que se subordina al primero, que le tiene que servir y obedecer a cambio de manutención y protección. Ambos sexos se degradan en esta realidad relacional, ambos salen perdiendo ignorando su inmensa riqueza diversificada, y luchan por el poder, la llamada "guerra" entre los sexos.

En la visión patriarcal, la mujer se define desde y por el varón, que es el que sustenta el poder, da nombre a las cosas, gobierna y legisla. En tiempos pasados, los hombres eran los que accedían con mayor libertad al estudio y al saber; eran los que leían más, los que escribían, componían música y, en definitiva, construían un mundo simbólico con sus significados masculinos, no con los femeninos. Las historias narradas por los hombres en mitos, cuentos, versos y prosa tenían a ellos como héroes y protagonistas, e iban tejiendo el mundo; también eran hombres los científicos, los filósofos, los políticos, etc. Los hombres, pretendiéndolo o no, creaban un mundo que traslucía su poder y se autopropetaba casi por sí solo.

Ahora bien respecto al ámbito laboral, la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares; es decir, el trabajo estrictamente doméstico y otras actividades vinculadas al cuidado de las personas. Estas actividades se hallan indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares y al aporte femenino al bienestar y al funcionamiento de la economía global. La llamada "división sexual del trabajo", es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el



empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales). De allí la importancia de concebir el trabajo de manera más amplia, tanto para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, el trato y los resultados, como respecto de las posibilidades de superar esas diferencias.

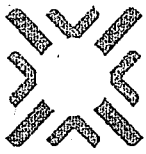
(...)

El reto más grande es eliminar los prejuicios y la resistencia que aún existen hacia la incorporación de esta perspectiva, lo que permitirá entender los alcances y posibilidades que traen consigo su implementación para el pleno desarrollo del país.

Por lo anterior, es necesario que en los centros de trabajo se impartan cursos y/o talleres con perspectiva de género, de asistencia obligatoria, por lo menos una vez al año, sobre sensibilización y educación sobre violencia y relaciones entre los géneros, para que a través de ellos se logre mayor equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres.

En atención a lo planteado, es importante adicionar la fracción XXX, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
| <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXIX Bis.-...</p> <p>XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;</p> <p>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;</p> | <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXIX Bis.-...</p> <p>XXX. Impartir cursos y/o talleres con perspectiva de género, de asistencia obligatoria, por lo menos una vez al año, sobre sensibilización y educación sobre violencia y relaciones entre los géneros, para que a través de ellos se logre mayor equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>XXXI. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta</p> |



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y</p> <p>XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.</p> | <p>obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;</p> <p>XXXII. 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>XXXIII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y</p> <p>XXXIV. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

D) En cuanto a la cuarta iniciativa, la proponente señala en su exposición de motivos:

El Diccionario de la Legua Española señala que el sindicato es "toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados".

En México, las huelgas de Cananea de 1906 y de Río Blanco de 1907 despertaron el movimiento obrero, llegándose a convertir en uno de los estandartes del movimiento revolucionario que culminó con el reconocimiento de los sindicatos en el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, en la que se señaló expresamente que tanto los obreros como los empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales. De esta forma, México se convirtió en uno de los primeros países del mundo occidental en reconocer a los sindicatos en su texto constitucional.

La evolución histórica de los sindicatos ha obedecido a una lucha constante frente al poder del Estado, se ha llegado a entender, por un sector de la doctrina, que tienen plena libertad para funcionar y organizarse sin injerencia alguna por parte de terceros, particularmente de la autoridad.



LXIV
TECNOLOGÍA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

A esta libertad de los sindicatos se le ha denominado comúnmente libertad sindical, aunque a decir verdad este término tiene varias connotaciones que es necesario aclarar.

En primer lugar, suele identificarse a la libertad sindical con una manifestación positiva de ejercicio que se refiere a la facultad de los trabajadores de formar sindicatos, ingresar en sindicatos ya constituidos o permanecer en ellos; en segundo lugar, y como complemento a la manifestación positiva, encontramos un ejercicio negativo de la libertad sindical que se concreta en la facultad de no crear sindicatos, no ingresar en sindicatos ya constituidos, o bien salir de ellos; pero, además, la libertad sindical se refiere a la capacidad de los mismos sindicatos para autogobernarse libremente sin interferencia alguna por parte de terceros en aras de alcanzar sus fines; en pocas palabras, a la autonomía del sindicato.

(...)

La libertad de los sindicatos para darse sus propios estatutos se ve limitada por un mínimo de contenido establecido por ley, pero cumpliendo este mínimo legal el sindicato puede contemplar cualquier cuestión; entre otras, el sindicato tiene la libertad para determinar en sus estatutos los procedimientos y modos de elección de sus dirigentes, lo que significa que el Estado debe abstenerse de cualquier intervención que pueda entorpecer este derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad o en el desarrollo del proceso electoral. De los mínimos que los sindicatos deben tomar en cuenta al regular esta cuestión en sus estatutos es lo que se insertó recientemente en la reforma de mayo 2019 que exige que la votación de los dirigentes sindicales sea personal, libre, secreta y directa, y diversas normas como la creación de un padrón de los miembros del sindicato con derecho a votar, el establecimiento de un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados, forma de convocar a asamblea, el establecimiento de la representación proporcional en razón de género, entre otros.

La legislación sindical debe ser cuidadosa de no regular minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato ni la composición de sus órganos directivos, tampoco debería determinar la duración de los dirigentes sindicales, la determinación de la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes, la precisión del número de dirigentes que debe integrar el consejo directivo, el requisito de que los directivos sindicales mantengan su ocupación durante todo su mandato, o bien la prohibición de reelección de los dirigentes sindicales. En este sentido, nuestra SCJN entendió que el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que prohíbe la reelección de los dirigentes sindicales atentaba contra la libertad sindical, toda vez que al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos se impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados. En este sentido, también el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que "el hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad".

Aunque la autonomía sindical signifique una intervención mínima por parte del Estado en la organización interna de estos entes, que la legislación deba limitarse a establecer mínimas condiciones que los estatutos y reglamentos de la asociación deben respetar y que las autoridades deban abstenerse de todo acto de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, el legislador no puede mantenerse pasivo ante el fenómeno sindical. El legislador tiene la delicada tarea de



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA
EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

regular la actividad sindical estableciendo unos mínimos necesarios para el correcto funcionamiento de todo sindicato sin caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical.

Uno de esos mínimos debe ser que las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deban separarse del mismo seis meses antes del día de la celebración de la elección. Toda vez que es muy común que quienes ocupan un cargo de representación sindical, se postulen para ocupar un cargo de mayor rango o en su caso reelegirse, tomando ventaja del cargo que ocupan, respecto a sus contendientes.

Como ejemplo y consecuencia de lo anterior, en nuestro país existen líderes sindicales con más de dos décadas al frente del sindicato que representan, tal es el caso de Francisco Hernández Juárez, que lleva 11 reelecciones y más de 40 años al frente del sindicato de telefonistas; Carlos Romero Dechamps, que llevaba más de 20 años al frente de los Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); Víctor Flores Morales, que encabeza el sindicato ferrocarrilero desde 1995 y que enfrenta una gran cantidad de demandas por la quiebra de fideicomisos de los trabajadores; Agustín Rodríguez Fuentes, quien suma 7 reelecciones y 25 años al frente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México; Isaías González Cuevas, líder de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), quien está en el cargo desde 2005, pero sustituyó a Alberto Juárez Blancas, quien falleció ese año y llevaba 25 años al frente de la CROC, entre otros.

Como se aprecia, en nuestro país la autonomía sindical ha sido utilizada para crear feudos al mando de cada líder sindical o de sus allegados, quienes estando en cargos de representación sindical compiten con otros miembros del sindicato en condiciones de desigualdad, sacando así provecho de esa "autonomía" para perpetuarse en los cargos, en complicidad con las normas legales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo que las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deban separarse del mismo seis meses antes del día de la celebración de la elección, con el fin de garantizar a las y los trabajadores su derecho a votar y ser votados en igualdad de condiciones.

En atención a lo planteado, es importante adicionar un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
| Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a la VIII.... | Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a la VIII.... |



IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

a) al f) ...

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

a) al f) ...

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

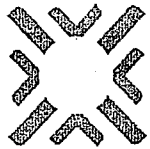
Las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deberán separarse del mismo seis meses antes del día de la elección.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

E) En la exposición de motivos de la quinta iniciativa, la proponente señala lo siguiente:

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2014, el 6.4% de la población del país (7.65 millones de personas) reportaron tener al menos una discapacidad. Para 2016, la mayoría de las personas con discapacidad (ocho de cada 10) tenía más de 29 años: 47% está formada por personas adultas mayores (60 años y más) y 35% por personas adultas entre 30 y 59 años.

Un porcentaje muy bajo de estas personas obtiene un trabajo que les permita obtener un ingreso, y si lo consiguen, no reciben un salario justo por las actividades realizadas, ya que llegan a percibir únicamente el 66.5 % de lo que gana una persona sin discapacidad.



En 2014, la discapacidad motriz fue el principal tipo de discapacidad reportado, la cual abarcó 2.6 millones de personas, esto es 37.32% de las personas con discapacidad. Además, padecer una enfermedad fue la principal causa de las discapacidades, que alcanzó un promedio de 38.5% del total de discapacidades.

Adicionalmente, también en 2014 se estimó que 19.1 de cada 100 hogares del país, que representan a 6.14 millones de hogares, vivía al menos una persona con discapacidad. Asimismo, había mayor presencia de hogares con personas con discapacidad en los que tuvieron promedios de ingreso más bajos.

En materia de pobreza, el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) reportó que el 54.1% de las personas con discapacidad se encontraban en condición de pobreza en 2014, cifra superior a la tasa de prevalencia de la pobreza a nivel nacional (46.2%). Por otra parte, en nuestro país todas las personas tenemos derecho a disfrutar un trabajo que nos permita recibir un ingreso económico y gozar de prestaciones laborales y de seguridad social.

Los artículos 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4º de la Ley Federal del Trabajo, señalan que a ninguna persona se le puede impedir, se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

El artículo 123 de nuestra carta magna, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Asimismo el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México es parte, se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

El artículo 123 contiene los derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la Jornada de trabajo; días de descanso; horas extras; salario; participación en las utilidades de las empresas; seguridad e higiene en el trabajo; fondo de vivienda; seguridad social; capacitación y adiestramiento; libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, y contrato de trabajo.

Además, se debe tener en cuenta que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades (artículo 9).

Precisamente, en materia laboral, se establece que no se debe impedir a las personas la libre elección de empleo; no se deben restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

el mismo; y tampoco se deben establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento legal, de carácter internacional, que obliga a los países que la suscriban a proteger los derechos de personas con discapacidad, el propósito de este instrumento es precisamente estipular en detalle los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación.

Dicha convención fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y fue abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Nuestro país la suscribió el 30 de marzo de 2007 y la ratificó el 17 de diciembre de 2007.

(...)

Por lo anterior, es necesario garantizar en la Ley Federal del Trabajo la inclusión de personas con discapacidad en la vida laboral, en la justa proporción del porcentaje que representan de la población total de nuestro país (6%).

En atención a lo planteado, es importante reformar la fracción XVI BIS del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
| Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I.- 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; XVII. a XXXIII. | Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I.- I.- a XVI.... XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, cuando menos con el 6% de personas con discapacidad, además de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; XVII. a XXXIII. |



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

F) En cuanto a la sexta y última iniciativa, la proponente señala en su exposición de motivos:

"La palabra tatuaje proviene del inglés tattoo, que a su vez proviene del samoano tátau, que significa marcar o golpear dos veces. Fue el capitán James Cook quien en uno de sus viajes por la Polinesia, bautizó esta primitiva práctica.

El origen del tatuaje no se sabe con exactitud, ya que se cree que este arte era conocido por numerosas culturas alrededor del mundo, pero practicado de forma diferente. Se apunta a los hombres euroasiáticos del periodo Neolítico como los primeros "tatuadores", hace más 5 mil años a juzgar por los restos encontrados a finales del siglo XX, en Siberia y el delta del Danubio.

A partir de entonces, se sabe que en Egipto, lugar del que provienen los pigmentos de henna (que se convertiría también en un fenómeno en el sur de la India), las mujeres eran tatuadas para representar su estatus social y muchos momias eran marcadas.

Al mismo tiempo, la cultura celta y germánica utilizaban el arte del tatuaje con fines bélicos; los japoneses tatuaban figuritas de barro que acompañaban a los difuntos en su camino al paraíso, y los aztecas tatuaban especialmente a los niños con tal de rendir tributo a sus dioses.

Entre los soldados romanos, los tatuajes tenían el fin de amedrentar al enemigo y para los primeros cristianos, llevar la marca de la cruz de Cristo era símbolo de fe.

A partir del siglo XX los tatuajes dejaron de ser una práctica exclusiva de presos, marineros o mercenarios, y se extendió como una costumbre habitual entre los jóvenes; sin embargo, esa costumbre se ha convertido en una causa para ser discriminados en la sociedad, y sobre todo en el ámbito laboral, en donde es más difícil que una persona con tatuajes, consiga un empleo, a una personas que no tiene tatuajes.

Lo anterior, toda vez que ha permanecido como una idea general en la sociedad, que una persona que tiene tatuajes se relaciona con delitos y crímenes, por lo que es común que se les considere como malas personas y se les niegue el empleo.

(...)

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente.

Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.



La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios.

Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

Un prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuzgarla, emitir una opinión o juicio (generalmente desfavorable) sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado.

De acuerdo con cifras de OCCMundial (bolsa de trabajo en línea en México), el 65 % de los profesionistas encuestados por considera que el uso de los tatuajes, piercings o perforaciones genera discriminación laboral.

De acuerdo con los participantes, otras formas de discriminación laboral se dan por el uso de colores llamativos en el cabello o rastas (57%), por orientación sexual (54%), por discapacidad (48%) y por vestimenta (47%).

Las principales razones para no contratar personas con tatuajes o piercings según la percepción de los encuestados son: su imagen no va de acuerdo con la cultura organizacional (52%), su apariencia es poco profesional (21%), la decisión es parte de políticas organizacionales (11%) y porque transmiten rebeldía (10%).

Sin embargo, ante estas alarmantes cifras de discriminación, el índice de sujetos tatuados, ha aumentado considerablemente, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En el 2008 solo el ocho por ciento de la población contaba con un tatuaje y hasta el primer semestre del 2017, ya son un poco más del 20 por ciento de ellos.

De las cifras anteriores, se advierte que las personas con tatuajes, perforaciones o cualquier otra modificación de su aspecto físico, viven en una situación de discriminación y desventaja en el ámbito laboral, frente a las personas que no tiene ninguna modificación de su aspecto físico.

Por lo anterior, es necesario garantizar en la Ley Federal del Trabajo la no discriminación de personas con tatuajes, perforaciones o cualquier otra modificación de su aspecto físico.

En atención a lo planteado, es importante reformar el párrafo segundo del artículo 2 y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO



LXIV
 LEGISLATURA
 H. CONGRESO DEL
 ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE REDACCIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 2.-...</p> <p><i>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.</i></p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 133.- <i>Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</i></p> <p><i>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;</i></p> <p>...II. - XVIII.</p> | <p>Artículo 2.-...</p> <p><i>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 aspecto físico; 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.</i></p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 133.- <i>Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</i></p> <p><i>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, aspecto físico, como tatuajes y perforaciones, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</i></p> <p>...II. - XVIII.</p> |

TERCERO.- De la lectura de las iniciativas, se advierte que las mismas proponen diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, por lo cual y por economía procesal, se acumularan y se analizaran en el presente dictamen.

CUARTO.- De la lectura de la primera iniciativa, se advierte que propone adicionar una fracción al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como obligación de los patrones el otorgar por lo menos dos periodos de descanso al día,



que no podrán ser menores a diez minutos cada uno, a las y los trabajadores que laboren en posición de pie, cuando su jornada laboral sea mayor de seis horas.

En relación a la propuesta, es importante mencionar que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de puesto de trabajo se define:

"El puesto de trabajo es el lugar que un trabajador ocupa cuando desempeña una tarea. Puede estar ocupado todo el tiempo o ser uno de los varios lugares en que se efectúa el trabajo. Algunos ejemplos de puestos de trabajo son las cabinas o mesas de trabajo desde las que se manejan máquinas, se ensamblan piezas o se efectúan inspecciones; una mesa de trabajo desde la que se maneja un ordenador; una consola de control; etc.

Hablando específicamente de nuestro estado de Oaxaca, como un estado 100% turístico, la mayoría de los prestadores de servicio o trabajadores, se desarrollan en el área Hotelera y Gastronómica, como lo son; meseros, garroteros, cocineros, parrilleros, barmans, lavaplatos, cajeras, policías, taquilleros, botones, recamarista, jardineros.

Es importante que el puesto de trabajo esté bien diseñado para evitar enfermedades relacionadas con condiciones laborales deficientes, así como para asegurar que el trabajo sea productivo. Hay que diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar a fin de que ésta se lleve a cabo cómodamente, sin problemas y eficientemente.

Si el puesto de trabajo está diseñado adecuadamente, el trabajador podrá mantener una postura corporal correcta y cómoda, lo cual es importante porque una postura laboral incómoda puede ocasionar múltiples problemas, entre otros:

- lesiones en la espalda;
- aparición o agravación de una LER;
- problemas de circulación en las piernas.

Las principales causas de esos problemas son:

- permanecer en pie durante mucho tiempo;



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

- tener que alargar demasiado los brazos para alcanzar los objetos;
- una iluminación insuficiente que obliga al trabajador a acercarse demasiado a las piezas."

Ahora bien; resulta necesario puntualizar que uno de los derechos consagrados en la Ley Estatal de Salud, en su artículo 2 menciona;

"El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades:

I.- El bienestar físico, mental y emocional de los seres humanos para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;

II.- La prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana;"

Aunado a lo anterior, en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se establece la "TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO" y en el apartado denominado "Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo" se menciona lo siguiente:

"150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares."

De lo anterior, se advierte que la Ley Federal del Trabajo reconoce que laborar de pie de forma prolongada puede ocasionar afectaciones a la salud, por lo que una persona que permanece de pie durante su jornada laboral, está expuesta a sufrir algún tipo de enfermedad, como lesiones en la espalda, aparición o agravación de una lesión por esfuerzo repetitivo (LER) o problemas de circulación en las piernas, entre las más comunes.

Por lo anterior, es necesario garantizar la salud de las personas que laboran de pie en nuestro país, por lo que las integrantes de esta Comisión consideran procedente remitir al Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XXX al artículo 132, para establecer como obligación de los patrones el otorgar por lo menos dos periodos de descanso al día, que no podrán



ser menores a diez minutos cada uno, a las y los trabajadores que laboren en posición de pie, cuando su jornada laboral sea mayor de seis horas.

QUINTO.- En cuanto a la segunda iniciativa, que propone reformar la fracción II del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer que el periodo de duración de las directivas no podrá ser mayor a cuatro años, con el fin de no obstaculizar la participación democrática de los afiliados, y su derecho de votar y ser votados.

En atención a la propuesta, es necesario mencionar que un sindicato es una asociación de trabajadores que tiene el cometido de velar por la defensa de sus intereses laborales, sociales y económicos frente a su empleador, sea éste una empresa, una junta patronal o el Estado mismo.

Se trata de una de las formas más comunes de organización de la clase trabajadora. Jugaron un rol muy importante en el movimiento obrero surgido en el siglo XIX, a punto tal de que el derecho a la sindicalización ha sido consagrado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.

Las leyes de cada país detallan las condiciones mínimas para que los sindicatos pueden constituirse, y también qué tipo de poderes se les otorga. En líneas generales, se trata de un ente de coordinación política y laboral, dado que es un órgano de representación de los trabajadores.

Los sindicatos tiene la facultad de elaborar sus propios estatutos y reglamentos, el sindicato determina libremente su funcionamiento, sus políticas y las funciones de sus órganos sociales, y es al elaborar sus estatutos cuando estas cuestiones se materializan. En efecto, los estatutos son el fundamento para el funcionamiento democrático de los sindicatos, ya que en ellos se contienen las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, el establecimiento de cuotas sindicales, y otros aspectos; sin embargo, garantizar una autonomía estatutaria a los sindicatos no quiere decir que éstos vayan a organizarse democráticamente. Si se entiende que la autonomía sindical es plena, los sindicatos podrían organizarse de manera jerárquica o autoritaria, tal y como lo hacen otras asociaciones.

La libertad de los sindicatos para darse sus propios estatutos se ve limitada por un mínimo de contenido establecido por ley, pero cumpliendo este mínimo legal el sindicato puede contemplar cualquier cuestión; entre otras, el sindicato tiene la libertad para determinar en sus estatutos los procedimientos y modos de elección de sus dirigentes, lo que significa que el Estado debe abstenerse de cualquier



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

intervención que pueda entorpecer este derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad o en el desarrollo del proceso electoral.

De los mínimos que los sindicatos deben tomar en cuenta al regular esta cuestión en sus estatutos es lo que se insertó recientemente en la reforma de mayo 2019 que exige que la votación de los dirigentes sindicales sea personal, libre, secreta y directa, y diversas normas como la creación de un padrón de los miembros del sindicato con derecho a votar, el establecimiento de un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados, forma de convocar a asamblea, el establecimiento de la representación proporcional en razón de género, entre otros.

La legislación sindical debe ser cuidadosa de no regular minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato ni la composición de sus órganos directivos, tampoco debería determinar la duración de los dirigentes sindicales, la determinación de la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes, la precisión del número de dirigentes que debe integrar el consejo directivo, el requisito de que los directivos sindicales mantengan su ocupación durante todo su mandato, o bien la prohibición de reelección de los dirigentes sindicales.

Aunque la autonomía sindical signifique una intervención mínima por parte del Estado en la organización interna de estos entes, que la legislación deba limitarse a establecer mínimas condiciones que los estatutos y reglamentos de la asociación deben respetar y que las autoridades deban abstenerse de todo acto de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, el legislador no puede mantenerse pasivo ante el fenómeno sindical. El legislador tiene la delicada tarea de regular la actividad sindical estableciendo unos mínimos necesarios para el correcto funcionamiento de todo sindicato sin caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical.

En relación a lo anterior, es importante mencionar que en países como Chile y España, sí se establece un requisito mínimo de temporalidad de las dirigencias sindicales, toda vez que en el párrafo quinto del artículo 235 del Código del Trabajo de Chile, se establece lo siguiente:

“El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.”

Asimismo, en el apartado de Disposiciones Adicionales, Segunda, numeral 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de España, dispone lo siguiente:



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

"Segunda.

1. *La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.*

De lo anterior, se advierte que en países como Chile y España existe esa regulación mínima respecto a la duración de las dirigencias sindicales, y que aunado a las consideraciones planteadas, ésta Comisión dictaminadora considera que es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un requisito mínimo de temporalidad de las dirigencias sindicales, que combinado con los recientes requisitos para llevar a cabo la elección, se pueda garantizar a las y los trabajadores su derecho a votar y ser votados, en elecciones democráticas e incluyentes y con visión de perspectiva de género.

SEXTO.- Por lo que hace a la tercera iniciativa, que propone adicionar una fracción al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como obligación de los patrones, impartir cursos y/o talleres con perspectiva de género, de asistencia obligatoria, por lo menos una vez al año, sobre sensibilización y educación a la no violencia y la empatía entre los géneros, para que a través de ellos se logre mayor equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres.

En relación a la propuesta, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad y paridad de género.

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada.



Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

Además, es necesario entender que la perspectiva de género mejora la vida de las personas, de las sociedades y de los países, enriqueciendo todos los ámbitos productivos, es decir, no se limita solamente a las políticas focalizadas a favor de las mujeres.

Ahora bien, analizar la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requiere tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. El aporte humano al funcionamiento de las economías se compone del trabajo dentro y fuera del mercado. El bienestar de la humanidad, objetivo último de la economía, requiere tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado. La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas.

Aunado a lo anterior, en el ámbito laboral las mujeres enfrentan el hostigamiento sexual y la discriminación por razón de género, esto debido a la nula información que se da en los centros de trabajo respecto a la importancia de las mujeres en el área laboral, así como el respecto de que debe de existir para ellas. Es muy común que en los centros de trabajo se les de menor valor que a los hombres, o que incluso



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

lleguen a darse agresiones físicas o verbales por parte de los mismos compañeros de trabajo.

Por lo que es un gran reto, eliminar los prejuicios y la resistencia que aún existen hacia la incorporación de esta perspectiva, lo que permitirá entender los alcances y posibilidades que traen consigo su implementación para el pleno desarrollo laboral del país.

Por lo anterior, ésta Comisión dictaminadora considera procedente establecer en la Ley Federal del Trabajo, que en los centros de trabajo se impartan cursos y/o talleres con perspectiva de género específicamente, hablando de sus derechos laborales, sindicales; derechos humanos, alcances y consecuencias jurídicas y penas que puede alcanzar un violentador o violentadora en cualquiera de los escenarios, así como también la cultura de la denuncia y a donde tiene que acudir una víctima y el camino a seguir, siendo estos de asistencia obligatoria, calendarizados dentro de los horarios laborales, para no afectar el debido descanso de los trabajadores, por lo menos una vez al año, sobre sensibilización y educación a la no violencia y la empatía entre los géneros, para que a través de ellos se logre mayor equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres.

SÉPTIMO.- De la lectura de la cuarta iniciativa, se advierte que propone adicionar un cuarto párrafo a la fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para establecer que las y los miembros de un sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deberán separarse del mismo seis meses antes del día de la elección.

En relación a la propuesta, como ya se mencionó en el considerando quinto del presente dictamen, un sindicato es una asociación de trabajadores que tiene el cometido de velar por la defensa de sus intereses laborales, sociales y económicos frente a su empleador, sea éste una empresa, una junta patronal o el Estado mismo.

Se trata de una de las formas más comunes de organización de la clase trabajadora. Jugaron un rol muy importante en el movimiento obrero surgido en el siglo XIX, a punto tal de que el derecho a la sindicalización ha sido consagrado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.

Las leyes de cada país detallan las condiciones mínimas para que los sindicatos pueden constituirse, y también qué tipo de poderes se les otorga. En líneas generales, se trata de un ente de coordinación política y laboral, dado que es un órgano de representación de los trabajadores.



La libertad sindical colectiva o autonomía sindical, se materializa en el derecho que tiene el ente para redactar sus estatutos y reglamentos; para elegir libremente a sus representantes; para organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción; para constituir federaciones y confederaciones, así como para afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores.

Esta autonomía sindical ha sido reconocida también por la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 87 de 1948 y en su Convenio 98 de 1949, señalando de igual forma el derecho de los sindicatos y sus afiliados a elaborar sus estatutos y reglamentos; el derecho de los afiliados a elegir a sus representantes; el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción, y que la disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa.

Al elaborar sus propios estatutos y reglamentos, el sindicato determina libremente su funcionamiento, sus políticas y las funciones de sus órganos sociales, y es al elaborar sus estatutos cuando estas cuestiones se materializan. En efecto, los estatutos son el fundamento para el funcionamiento democrático de los sindicatos, ya que en ellos se contienen las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, el establecimiento de cuotas sindicales, y otros aspectos; sin embargo, garantizar una autonomía estatutaria a los sindicatos no quiere decir que éstos vayan a organizarse democráticamente. Si se entiende que la autonomía sindical es plena, los sindicatos podrían organizarse de manera jerárquica o autoritaria, tal y como lo hacen otras asociaciones.

Como se mencionó anteriormente, la legislación sindical debe ser cuidadosa de no regular minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato ni la composición de sus órganos directivos, sin embargo, aunque la autonomía sindical signifique una intervención mínima por parte del Estado en la organización interna de estos entes, que la legislación deba limitarse a establecer mínimas condiciones que los estatutos y reglamentos de la asociación deben respetar y que las autoridades deban abstenerse de todo acto de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, el legislador no puede mantenerse pasivo ante el fenómeno sindical. El legislador tiene la delicada tarea de regular la actividad sindical estableciendo unos mínimos necesarios para el correcto funcionamiento de todo sindicato sin caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical.

Uno de esos mínimos debe ser que las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

candidatos, deban separarse del mismo seis meses antes del día de la celebración de la elección. Toda vez que es muy común que quienes ocupan un cargo de representación sindical, se postulen para ocupar un cargo de mayor rango o en su caso reelegirse, tomando ventaja del cargo que ocupan, respecto a sus contendientes.

Como ejemplo y consecuencia de lo anterior, en nuestro país existen líderes sindicales con más de dos décadas al frente del sindicato que representan, por lo que la autonomía sindical ha sido utilizada para crear feudos al mando de cada líder sindical o de sus allegados, quienes estando en cargos de representación sindical compiten con otros miembros del sindicato en condiciones de desigualdad, sacando así provecho de esa "autonomía" para perpetuarse en los cargos, en complicidad con las normas legales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, y tomando en cuenta que los líderes sindicales se pueden reelegir el número de veces que consideren, es necesario establecer un requisito mínimo que permita a los demás miembros del sindicato, competir en condiciones de igualdad para ocupar un cargo de representación, por lo que ésta Comisión considera procedente establecer en la Ley Federal del Trabajo, que los miembros de un sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deberán separarse del mismo seis meses antes del día de la elección.

OCTAVO.- Por lo que hace a la quinta iniciativa, que propone reformar la fracción XVI Bis al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como obligación de los patrones, cuando en los centros de trabajo se cuente con más de 50 trabajadores, deban contar cuando menos con el 6% de personas con discapacidad.

En relación a lo anterior, es importante mencionar que los artículos 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4º de la Ley Federal del Trabajo, señalan que a ninguna persona se le puede impedir, se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad. El artículo 123 de nuestra carta magna, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2014, el 6.4% de la población del país (7.65 millones de personas) reportaron tener al menos una discapacidad. Para 2016, la mayoría de las personas con discapacidad (ocho de cada 10) tenía más de 29 años: 47% está formada por personas adultas mayores (60 años y más) y 35% por personas adultas entre 30 y 59 años.

Un porcentaje muy bajo de estas personas obtiene un trabajo que les permita obtener un ingreso, y si lo consiguen, no reciben un salario justo por las actividades realizadas, ya que llegan a percibir únicamente el 66.5 % de lo que gana una persona sin discapacidad.

Por otra parte, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México es parte, se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

El artículo 123 Constitucional contiene los derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la Jornada de trabajo; días de descanso; horas extras; salario; participación en las utilidades de las empresas; seguridad e higiene en el trabajo; fondo de vivienda; seguridad social; capacitación y adiestramiento; libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, y contrato de trabajo.

Además, se debe tener en cuenta que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades (artículo 9).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento legal, de carácter internacional, que obliga a los países que la suscriban a proteger los derechos de personas con discapacidad, el propósito de este instrumento es precisamente estipular en detalle los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación.

Dicha convención fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y fue abierta a la firma y ratificación



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

el 30 de marzo de 2007, entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Nuestro país la suscribió el 30 de marzo de 2007 y la ratificó el 17 de diciembre de 2007.

Por lo que los estados que se adhieren a la Convención se comprometen a adoptar y aplicar las políticas, leyes y medidas administrativas necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención y derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación (artículo 4).

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones que prohíben realizar actos de discriminación en contra de las personas por motivos de discapacidad, sin embargo, no es suficiente para garantizar que las personas con discapacidad accedan a un trabajo digno, bien remunerado, en condiciones de igualdad con las personas sin discapacidad. Por lo que se debe tener en cuenta que no todas las personas con discapacidad gozan de los derechos que prevé nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los demás instrumentos jurídicos aplicables en la materia.

Por lo anterior, ésta Comisión considera necesario garantizar en la Ley Federal del Trabajo la inclusión de personas con discapacidad en la vida laboral, en la justa proporción del porcentaje que representan de la población total de nuestro país (6%).

NOVENO.- De la lectura de la sexta iniciativa, se advierte que propone reformar el párrafo segundo del artículo 2 y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como prohibición para los patrones, negarse a aceptar a personas trabajadoras por su aspecto físico, como tatuajes o perforaciones.

En relación a la propuesta, es oportuno precisar que de acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) reafirma la necesidad de que los Estados Parte procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Una obligación jurídica específica de los Estados Parte, además de respetar el derecho al trabajo mediante, es absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, mujeres y jóvenes.

Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo.

En relación a este tema, OCCMundial (bolsa de trabajo en línea en México) realizó una encuesta, en la que el 65 % de los profesionistas encuestados consideró que el uso de los tatuajes, piercings o perforaciones genera discriminación laboral.



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

De acuerdo con los participantes, otras formas de discriminación laboral se dan por el uso de colores llamativos en el cabello o rastas (57%), por orientación sexual (54%), por discapacidad (48%) y por vestimenta (47%).

Las principales razones para no contratar personas con tatuajes o piercings según la percepción de los encuestados son: su imagen no va de acuerdo con la cultura organizacional (52%), su apariencia es poco profesional (21%), la decisión es parte de políticas organizacionales (11%) y porque transmiten rebeldía (10%).

No obstante lo anterior, el índice de sujetos tatuados ha aumentado considerablemente, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En el 2008 solo el ocho por ciento de la población contaba con un tatuaje y hasta el primer semestre del 2017, ya son un poco más del 20 por ciento de ellos.

De las cifras anteriores, se advierte que las personas con tatuajes, perforaciones o cualquier otra modificación de su aspecto físico, aunque cumplan con los conocimientos y experiencia requeridos para el puesto, viven en una situación de discriminación y desventaja en el ámbito laboral, frente a las personas que no tienen ninguna modificación de su aspecto físico.

Por lo anterior, esta Comisión dictaminadora, considera que es necesario garantizar en la Ley Federal del Trabajo la no discriminación de personas con tatuajes, perforaciones o cualquier otra modificación de su aspecto físico.

DÉCIMO.- Ahora bien, respecto a la competencia para promover iniciativas o reformas a una Ley Federal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 71 fracción III, establece lo siguiente:

Artículo 71. El derecho de iniciar leyes o decretos compete:

I. y II....

III. A las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México; y

IV....

...

...

...



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

De igual manera la Constitución local, en sus artículos 50 fracción I y 59 fracción IV, establece lo siguiente:

Artículo 50.- La facultad, atribución y derecho de iniciar leyes y decretos corresponde:

I.- A los Diputados;

II.- a la VII.-...

Artículo 59.- Son facultades del Congreso del Estado:

I.- a la III.-...

IV.- Iniciar leyes y decretos ante el Congreso de la Unión;

V.- a la LXXVI.-...

La Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en sus artículos 104 y 105 establece lo siguiente:

ARTÍCULO 104. El derecho de iniciar leyes y decretos corresponde:

I. A los Diputados;

II. a la VIII....

...



ARTÍCULO 105. *Toda resolución que dicte el Congreso del Estado, tendrá el carácter de Ley, Decreto, Acuerdo o Iniciativa ante el Congreso de la Unión.*

...

...

De los artículos citados se advierte que es facultad de los Diputados locales, proponer iniciativas de ley o decreto ante el Congreso Local, y que la facultad de proponer iniciativas de ley o decreto ante el Congreso de la Unión es de las Legislaturas de los Estados.

DÉCIMO PRIMERO.- Por lo anterior, se concluye que es viable la propuesta de remitir a la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman el párrafo segundo del artículo 2, la fracción XVI Bis del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción II del artículo 358; y se adicionan las fracciones XXX y XXXI, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132, un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371, todos de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo antes expuesto, los integrantes de esta Comisión dictaminadora, consideran necesario aprobar las iniciativas que nos ocupa, por lo que sometemos a consideración del H. Pleno Legislativo el siguiente:

D I C T A M E N

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social por las consideraciones señaladas en el presente Dictamen, determina procedente la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman el párrafo segundo del artículo 2, la fracción XVI Bis del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción II del artículo 358; y se adicionan las fracciones XXX y XXXI, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132, un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371, todos de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el artículo 105 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, para los trámites legislativos correspondientes.

En mérito de lo anterior expuesto y fundado, la Sexagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca aprueba la Iniciativa con proyecto de Decreto ante el Congreso de la Unión, por el que se reforman el párrafo segundo del artículo



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

2, la fracción XVI Bis del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción II del artículo 358; y se adicionan las fracciones XXX y XXXI, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132, un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO

Artículo 2o.-...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o **aspecto físico**; 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 132. ...

I.- a XVI....

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, cuando menos con el **6% de personas con discapacidad**, además de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. a la XXIX Bis....



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

XXX. Otorgar dos periodos de descanso al día, de diez minutos cada uno, a las y los trabajados que laboren en posición de pie, cuando la jornada laboral sea mayor a seis horas.

XXXI. Impartir cursos y/o talleres con perspectiva de género, sobre sensibilización y educación a la no violencia y la empatía entre los géneros, en los que se aborden sus derechos laborales y sindicales, alcances y consecuencias jurídicas y penas que puede alcanzar un violentador o violentadora en cualquiera de los escenarios, así como la cultura de la denuncia y la ruta jurídica a seguir. Los cuáles serán de asistencia obligatoria para todo el personal, por lo menos una vez al año, calendarizados dentro de los horarios laborales, para que a través de ellos se logre mayor equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres.

XXXII. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXIII. 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;

XXXIV. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXV. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

Artículo 133.-...

I. Negarse a aceptar **personas trabajadoras** por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **aspecto físico, como tatuajes y**



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

perforaciones, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a la XVIII....

Artículo 358.-...

I....

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad mayor a 4 años, con el fin de no obstaculizar la participación democrática de los afiliados, y su derecho de votar y ser votado;

III. a la IV....

Artículo 371....

I. a la VIII....

IX....

...

a) al f)...

...

Las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deberán separarse del mismo seis meses antes del día de la elección.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato; de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;



LXIV
LEGISLATURA

H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expedientes: 70, 79, 80, 81, 84 y 89

TRANSITORIO

ÚNICO.- Remítase la presente iniciativa por la que se reforman el párrafo segundo del artículo 2, la fracción XVI Bis del artículo 132, la fracción I del artículo 133, la fracción II del artículo 358; y se adicionan las fracciones XXX y XXXI, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 132, un cuarto párrafo, recorriéndose el subsecuente, a la fracción IX del artículo 371, todos de la Ley Federal del Trabajo, al H. Congreso de la Unión, para los trámites legislativos correspondientes.

Dado en la sala de comisiones del Honorable Congreso del Estado. San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a treinta de junio de dos mil veinte.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL


DIP. HILDA GRACIELA PÉREZ LUIS
PRESIDENTA


DIP. ARCELIA LÓPEZ HERNÁNDEZ
INTEGRANTE


DIP. INÉS LEAL PELÁEZ
INTEGRANTE


DIP. ALEIDA TONELLY
SERRANO ROSADO
INTEGRANTE


DIP. ELENA CUEVAS HERNÁNDEZ
INTEGRANTE

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN DE LOS EXPEDIENTES NÚMEROS 70, 79, 80, 81, 84 y 89 DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.