



II LEGISLATURA



**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
II LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita, **Diputada Miriam Valeria Cruz Flores**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D, inciso a), y 30 numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 primer párrafo de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 82, 95 fracción II y 96 Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO
PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y
ENTORNOS LABORALES FÍSICA Y MENTALMENTE SALUDABLES**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las luchas, que a lo largo del siglo XX fue materia de disputas y revoluciones, en todo el mundo, fue la conquista de los derechos sociales, por parte de la clase trabajadora; entre ellos, el derecho al trabajo. En ese sentido, en México, como parte del triunfo de la Revolución Mexicana, se adoptó el derecho al trabajo como una de las garantías que toda persona debería tener aseguradas por parte del Estado.

Con el establecimiento de este derecho, dentro de las constituciones (a nivel global), se inició una nueva etapa en torno a la búsqueda de mejores condiciones laborales. Éstas, debían ser diferentes a aquellas que, por largos siglos, habían caracterizado a las



II LEGISLATURA



relaciones entre empleados y empleadores, tales como: largas jornadas laborales, salarios irregulares, prestaciones sociales nulas, entre otras.

Como parte del recorrido en su evolución, el derecho al trabajo ha tenido como un elemento importante la participación activa de organismos internacionales, quienes han impulsado la creación el establecimiento de relaciones laborales, donde se respete la igualdad de trato, mediante convenios y recomendaciones ratificados masivamente por los Estados miembros.

Un ejemplo de ello es que, en la Conferencia General de la O.I.T. se adoptó, con fecha 29 de junio de 1951, el Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneraciones. Uno de los propósitos de dicho documento, es que no exista discriminación en esta materia, precisando que las tasas del salario deben ser fijadas según la naturaleza del trabajo, e incluso, teniendo en cuenta el rendimiento individual, pero siempre que no exista distinción fundada en el sexo. Con la aprobación de este Convenio, sobre igualdad de remuneraciones, se generó una corriente internacional que impulsó la creación de un documento que se refiriera también expresamente a la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación. Como resultado de esto, en 1958 fue aprobado por la Conferencia General de la O.I.T. el Convenio N° 111, que tenía como propósito garantizar la igualdad de trato, entre otras cosas, dicho documento, en su artículo 1º establece qué es lo que se entiende por discriminación en el ámbito laboral.¹

Si bien, el hecho de que los instrumentos internacionales intentaran avanzar en torno a la discriminación laboral, esto no era suficiente, ya que, por ejemplo, este Convenio aún justificaba que las distinciones, exclusiones y preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no fueran consideradas como actos de discriminación, es decir, permitía que los empleadores legitimaran la discriminación,

¹ Castro, José (2001). Discriminación en las relaciones laborales, Boletín Dirección del Trabajo, No 146, marzo, [en línea], fecha de consulta 16/02/23, disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf



II LEGISLATURA



basados en requisitos que, según su criterio, fueran necesarios para desarrollar el trabajo para el cual sería contratado el empleado.

Sin embargo, como resultado de grandes luchas, las organizaciones de trabajadores y movimientos sociales, la noción de la discriminación laboral y, en consecuencia, el derecho a la no discriminación en el trabajo, fue cobrando mayor importancia a nivel internacional. Posterior al Convenio 111, se definió la discriminación laboral como toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De acuerdo a la doctrina, esta forma de exclusión en contra de los trabajadores, puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente, como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido como resultado de la discriminación. En el primer caso, tal como las encuestas y censos demuestran, puede ser motivo para negar la contratación de las personas, justificado en alguna condición que estos pudieran tener, como puede ser edad, sexo, creencias religiosas, preferencias sexuales, entre otras. En cuanto al segundo caso, la discriminación dentro de la relación laboral, se puede traducir en múltiples conductas, no sólo en cuanto al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos de la relación laboral, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual, incluye situaciones como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc².

En ese sentido, la discriminación dentro del trabajo o de las relaciones laborales, bajo sus diferentes matices, se puede presentar a causa de³:

² Op. Cit. Castro, José.

³ Ídem.



II LEGISLATURA



- Discriminación laboral por sexo: Es una de las formas de discriminación que, históricamente, en mayor medida se ha presentado, ya que radica en las diferencias salariales y de trato en el empleo que reciben hombres y mujeres. Estas diferencias eran atribuidas, en un comienzo, a una supuesta mayor capacitación o fortaleza física por parte de los trabajadores varones. Sin embargo, en la actualidad guarda más bien relación con el tema de un mayor ausentismo laboral, por parte de las trabajadoras mujeres; lo cual, sin duda, no cabe en ningún caso atribuirlo a las mujeres que laboran, sino más bien, al sistema social y a la distribución de las cargas y roles familiares que el propio sistema le impone a las mujeres, tales como las tareas domésticas de ser esposa, incluyendo especialmente el cuidado de los hijos, el cuidado y tratamiento de enfermedad de alguno de ellos, o aun del esposo o la pareja, entre otras.
- Discriminación laboral por orientación sexual: Este tipo de discriminación, se produce cuando, arbitrariamente, se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral o se impide su acceso a un empleo, a personas que manifiestan una orientación sexual, como parte de la diversidad en la comunidad LGBTTTIQ.
- Discriminación laboral por edad: Este tipo de discriminación tiene una doble característica, por un lado, la edad relacionada con la vejez y, por otro lado, con la juventud. En ese sentido, las situaciones posibles de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada, generalmente cuando éstas tienen una edad cercana a la de un adulto mayor y, por este motivo, pierde su trabajo. Mientras que, los jóvenes también se enfrentan a situaciones de discriminación laboral, al no contar con la experiencia requerida por los empleadores, razón por la cual, les niegan la oportunidad ya sea de ser contratados o impidiendo su desarrollo profesional una vez que son contratados.



II LEGISLATURA



- Discriminación laboral por salud: La salud, como opuesto a la enfermedad, es un estado psicofísico que permite a las personas disfrutar plenamente de sus potencialidades, sin sentirse disminuidos por alguna afección, temporal o permanente, que los incapacite total o parcialmente. En ese sentido, este tipo de discriminación se presenta cuando, a raíz de una enfermedad, la persona empleada es despedida por tener una condición de salud particular, que le demande una disminución en sus capacidades para el desarrollo de su trabajo.
- Discriminación laboral por discapacidad: En la actualidad, este es uno de los motivos más comunes de discriminación en el empleo, ya que, para lograr una contratación o derivado de algún accidente de trabajo, y en consecuencia tener una condición de discapacidad, y por este motivo ser despedido, o negar su contratación.
- Discriminación laboral por origen social o apariencia: Podría afirmarse que, en las sociedades modernas, todos los individuos son iguales ante la ley. No obstante, es posible que lo sean ante ella, pero, en la realidad, se muestra que persisten numerosas desigualdades sociales, difíciles de erradicar. Este tipo de discriminación, se presente, principalmente, en la contratación; sin embargo, también existen datos que indican que, lo anterior, impide el desarrollo profesional de las personas, al ser un obstáculo para poder alcanzar otros puestos de mayor rango al interior de las empresas.

Cualquiera de estas formas de discriminación, constituyen un daño para el ejercicio de los derechos de la persona, que sufre dicha exclusión, en virtud de que, queda impedido, tanto de ejercer su derecho al trabajo, a no ser discriminado, el respeto a su dignidad humana, entre otros.

De acuerdo con una encuesta realizada por la empresa de colocación laboral OCC mundial en el año 2017, las principales causas de discriminación laboral en México eran por la edad y la apariencia física; mientras que el 65% de los encuestados había



II LEGISLATURA



declarado que ha sido discriminado en algún momento de su carrera profesional; 3 de cada 10, dijo que en su empresa hay una cultura de diversidad laboral; asimismo, el 64 % de los profesionistas, aseguraba que en la empresa en la que trabajaba, existía discriminación. Además, se encontró que, de acuerdo con los encuestados, las situaciones que generan mayor discriminación eran⁴:

- Por edad el 52 %;
- Apariencia física 52 %;
- Imagen personal (forma de vestir, de arreglarse, el uso de tatuajes o piercings, etc.) 53 %;
- Por la orientación sexual 32 %;
- Por la condición socioeconómica 31 %;
- Tener una discapacidad 27 %;
- Por género 25 %;
- Por religión 13 %
- Cultura 12 %.

Aunado a esto, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ha señalado que, en el caso particular de las mujeres, hasta el año 2013, el embarazo era la causa principal de discriminación laboral, incluso, el condicionamiento de realización de una prueba de embarazo, para la contratación en un plaza laboral, era una práctica común⁵. Por su parte, el Consejo para Prevenir la Discriminación de la Ciudad de México, en su Encuesta sobre la Discriminación en la Ciudad de México⁶, realizada en el año 2021,

⁴ OCC Mundial (2019). Discriminación laboral en México: 6 de cada 10 la viven, [en línea], fecha de consulta 20/02/23, disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2013). Embarazo, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres, [en línea], fecha de consulta: 20/02/23, disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3711&id_opcion=&op=448

⁶ Consejo para Prevenir la Discriminación de la Ciudad de México (2021). Encuesta sobre la Discriminación en la Ciudad de México, [en línea], fecha de consulta 18/02/23, disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS-2021-26Nov21.pdf>



II LEGISLATURA



dio a conocer que, al preguntarle a los encuestados respecto del término discriminación, “qué es lo primero que se le viene a la mente”, los principales resultados fueron: desigualdad; no hay respeto; pobreza y menosprecio, con 14.3%, 11.1%, 8.4% y 8.2%, respectivamente. Mientras que, al preguntar acerca de qué tanta discriminación considera que hay en la Ciudad, el promedio fue de 7.5%, en una escala de 0 a 10. Además, al preguntar a los encuestados si habían sufrido algún tipo de discriminación, el 25% respondió que sí, y respecto de los lugares donde han sufrido dicha discriminación, la calle ocupa el primer lugar, seguido del trabajo, con 30.5% y 27.4%, respectivamente.

En ese sentido, es posible señalar que la discriminación laboral, es una problemática que afecta a un sector importante de la población. Los datos recabados, permiten afirmar que, cierto porcentaje de trabajadores y trabajadoras, de manera cotidiana, se tienen que enfrentar a situaciones en donde su dignidad y derechos son menoscabados, además de ser excluidos por alguna condición, que les impide ejercer su derecho al trabajo.

Frente a esta problemática, desde hace algunos años, se han impulsado iniciativas para combatir la discriminación laboral, problemática que se presenta a nivel global; una de ellas, ha sido el impulso a la noción de empleo decente. De acuerdo con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, de la Organización del Trabajo, la noción de trabajo como parte de su evolución, dentro de su regulación y legislación, ha sido asociar el empleo de todo trabajador, a las condiciones en las que éste realiza su actividad. En ese sentido, la noción del trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana⁷, lo que significa que el trabajador no sólo tiene derecho al trabajo, sino que, éste, tenga ciertas características que garanticen el

⁷ CINTERFOR (2001). Formación para el trabajo decente, Organización Internacional del Trabajo, [en línea], fecha de consulta 16/02/23, disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf



II LEGISLATURA



respeto y ejercicio de otros derechos, relacionados con su dignidad y condición humana, así como a no ser discriminado.

Uno de los aspectos, a los cuales se refiere el trabajo decente, tiene entre sus características ser un trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Desde esta perspectiva, el trabajo decente implica que la persona sea tratada con base en su dignidad humana, lo que significa que no es valorada a partir de sus atributos, condición y características personales, sino de las capacidades y aptitudes que tiene para la realización de las actividades laborales; lo cual, implica que no sea discriminada por motivos alguno ni para su contratación, ni para el condicionamiento del trabajo que realiza.

Asimismo, esta visión del trabajo dignificado, también implica tomar en cuenta las condiciones en las que el trabajador realiza sus actividades, es decir, pensar sobre el ambiente laboral en cual se desarrolla. De acuerdo con otro estudio de la empresa de colocación OCC mundial, en su estudio “Estrés Laboral en México”, a raíz de la pandemia causada por el Covid-19, y entre los resultados que encontraron, se detecta que el 63% de participantes en la encuesta había sufrido estrés laboral en los últimos 24 meses; de éstos, el 23% ha estado expuesto a este todo el tiempo, 47% de manera ocasional y el 30% pocas veces. Mientras que segmentos, las mujeres son las que más padecen de estrés laboral (65%), así como el grupo de edad que está entre los 30 y los 49 años (casi 70%) y los que cuentan con estudios de posgrado (73%). En cuanto al tipo de estrés que han experimentado, el 77% comenta que ha sido agudo, es decir, que aparece y desaparece con rapidez por procesos nuevos, y el 23% dice ser crónico, es decir, que permanece por un tiempo más prolongado, que pueden ser semanas o



II LEGISLATURA



meses⁸.

Aunado a lo anterior, de acuerdo con un estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, se estima que, en México el 85% de las empresas, tienen un ambiente “tóxico”, es decir, “entornos de trabajo que promueven la ocurrencia de diferentes factores de riesgo ocupacional: cargas de trabajo mal distribuidas, estilos de liderazgo negativo, violencia laboral entre los pares o del líder hacia su equipo de trabajo, jornadas poco sanas, mala ergonomía y estrés laboral”⁹. De acuerdo con los expertos en la materia, en los últimos veinte años, este tipo de relaciones laborales, se han normalizado, al igual que las malas condiciones de trabajo y el impacto en la salud es, en muchos casos, irreversible.

Al respecto, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, señala cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que toda empresa, pequeña, mediana o grande, está obligada atender, frente a cualquier situación negativa en su personal, desde desórdenes de sueño y ansiedad, hasta el estrés, para reducir su impacto y, en la medida de lo posible, erradicarlo o evitarlo. Se establece, entre otras, como obligaciones para el patrón:

- La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- La prevención de la violencia laboral;
- La promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial;
- Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las

⁸ OCC mundial (2021). Estudio: Estrés laboral en México, [en línea], fecha de consulta: 20/02/23, disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>

⁹ Infoabae (2019). La dura realidad del trabajo en México: el 85% de las empresas tienen un ambiente tóxico, [en línea], fecha de consulta 20/02/23, disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/11/27/la-dura-realidad-del-trabajo-en-mexico-el-85-de-las-empresas-tienen-un-ambiente-toxico/>



II LEGISLATURA



prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;

En ese sentido, el ejercicio del derecho del trabajo, que sea digno y decente, requiere de un entorno laboral, física y mentalmente, saludable, que permita a las y los trabajadores desarrollarse de manera armónica en el desempeño de sus actividades, y con ello, poder cuidar de su salud.

Actualmente, en la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, dentro de las facultades y atribuciones que asigna a las autoridades de la Ciudad de México, establece, por ejemplo, la de coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral, pero no de la discriminación laboral, ni el impulso de la creación de ambientes laborales física y mentalmente saludables. Un aspecto que, tal como ha sido explicado, resulta fundamental para el ejercicio del derecho al trabajo y, requiere que, en la creación de políticas públicas de fomento al empleo, tengan como objetivo, generar acuerdos con la clase patronal, para proteger los derechos de la clase trabajadora.

En ese sentido, la presente iniciativa tiene por objetivo incorporar en el artículo 4 de la Ley Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, la definición de discriminación laboral, la cual, de acuerdo con el Gobierno Federal, éste debe entenderse como aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas¹⁰. Con ello, se pretende que las autoridades de la Ciudad de México, en

¹⁰ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2016). Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral, [en línea], fecha de consulta 20/02/23, disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>



II LEGISLATURA



la promoción y fomento al empleo, diseñen políticas públicas que tengan como objetivo erradicar también la discriminación laboral.

Asimismo, se propone modificar el artículo 5, en su fracción IV, para que la Secretaría de Desarrollo Económico, entre otras atribuciones, implemente estrategias y programas para erradicar la discriminación laboral y garantice entornos laborales, física y mentalmente saludables. Asimismo, se somete a consideración de este cuerpo legislativo, que la Jefatura de Gobierno, para el cumplimiento de los objetivos de dicha Ley, promueva la realización de investigaciones para obtener el conocimiento de las condiciones y entornos laborales en la Ciudad de México, en materia de salud física y mental; esto, con el objetivo de que, en el desarrollo de políticas públicas, se impulsen estrategias que busquen atender la salud de las y los trabajadores, para que, de igual forma, se puedan celebrar convenidos, con instituciones y organizaciones para promover entornos laborales física y mentalmente saludables.

Mediante estas modificaciones, se pretende ampliar la protección de los derechos de las y los trabajadores, garantizando el respeto a sus derechos humanos, mediante el cuidado de su salud, asegurando que los ambientes labores estén libres de todo tipo de discriminación y, con ello, no se perjudique la salud física y mental.

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

SEGUNDO.- Que el artículo 123, de la misma carta magna, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación



II LEGISLATURA



de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

TERCERO.- Que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2º, párrafo segundo, establece que el trabajo digno o decente es 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.

TERCERO.- Que el artículo 3º, del mismo ordenamiento, en su segundo párrafo, establece que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

CUARTO.- Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4º, inciso A), numeral 1, señala que en la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las normas generales y locales.

QUINTO.- Que la misma Constitución, en su artículo 10, inciso B, sobre el derecho al trabajo, señala que la Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas



II LEGISLATURA



públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad, así como que las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

SEXTO.- En el mismo ordenamiento del considerando anterior, en su mismo artículo, en el numeral 3, establece que en la Ciudad de México, toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.

ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Para dar claridad a las propuestas de reformas propuestas, adjunto el siguiente cuadro, donde se detalla

Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal

Texto actual	Texto propuesto
Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por: I a VI... Sin correlativo	Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por: I a VI... VI Bis. Discriminación laboral: aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.
Artículo 5.- La persona titular de la Jefatura de Gobierno, por conducto de la Secretaría, será	Artículo 5.- La persona titular de la Jefatura de Gobierno, por conducto de la Secretaría, será



<p>responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:</p> <p>IV. Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral;</p> <p>IX. Promover y realizar investigaciones para obtener el conocimiento exacto de:</p> <p>a) a b)</p> <p>c) Medios y mecanismos de la capacitación para el trabajo, y</p> <p>d) De los fenómenos relacionados con el aprovechamiento del factor humano.</p> <p>IX a XXII...</p>	<p>responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:</p> <p>IV. Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia de la discriminación y acoso laboral; y para garantizar entornos labores física y mentalmente saludables.</p> <p>IX. Promover y realizar investigaciones para obtener el conocimiento exacto de:</p> <p>a) a b)....</p> <p>c) Medios y mecanismos de la capacitación para el trabajo,</p> <p>d) De los fenómenos relacionados con el aprovechamiento del factor humano, y</p> <p>e) De las condiciones de los entornos laborales en materia de salud física y mental.</p> <p>IX a XXII...</p> <p>XXIII. Promover y celebrar convenios para la creación de entornos laborales física y mentalmente saludables.</p>
---	--



II LEGISLATURA



Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de **DECRETO**:

EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA DECRETA:

ÚNICO. – Se adiciona una fracción VI Bis al artículo 4º, se modifica la fracción VI, se modifican los incisos c y d, y se adiciona un inciso e) a la fracción IX, y se adiciona una fracción XXIII, todos del artículo 5º de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, se adiciona un inciso e) a la fracción IX, para quedar sigue:

Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

I a VI...

VI Bis. Discriminación laboral: aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.

Artículo 5.- La persona titular de la Jefatura de Gobierno, por conducto de la Secretaría, será responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:

IV. Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia **de la discriminación y acoso laboral; y para garantizar entornos labores física y mentalmente saludables.**

IX. Promover y realizar investigaciones para obtener el conocimiento exacto de:

a) a b)....

c) Medios y mecanismos de la capacitación para el trabajo,

d) De los fenómenos relacionados con el aprovechamiento del factor humano, y

e) De las condiciones de los entornos laborales en materia de salud física y mental.



II LEGISLATURA



IX a XXII...

XXIII. Promover y celebrar convenios para la creación de entornos laborales física y mentalmente saludables.

II LEGISLATURA TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno, para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a los 23 días del mes de febrero de 2023

ATENTAMENTE

DIP. MIRIAM VALERIA CRUZ FLORES

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO