



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Alicia Medina Hernández



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY OGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
P R E S E N T E

La suscrita Diputada **Alicia Medina Hernández**, integrante del Grupo Parlamentario MORENA, de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 apartado A, numeral 1 y apartado D, inciso a) y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4º fracción XXI, 12 fracción II de la Ley Orgánica, y 2 fracción XXI, 5, fracción I y 95 fracción II del Reglamento ambos del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este H. Congreso la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DEROGA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Por lo anterior, con objeto de dar cumplimiento a los requisitos previstos en el artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, se plantea la presente Iniciativa al tenor de lo siguiente.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER.

Las Leyes son un conjunto de preceptos emanados por los órganos legislativos competentes, en el entendido de que los mismos, son la expresión de la voluntad popular representada por el Poder Legislativo.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Alicia Medina Hernández



A los representantes populares en el ejercicio de nuestras funciones nos corresponde legislar a efecto de emitir normas que busquen la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos de todas las personas, eliminando progresivamente las barreras, hasta alcanzar una sociedad inclusiva.

En ese sentido, el día 29 de abril de 2022, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México. Dicho ordenamiento además de dar cumplimiento al Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral de 2017, permitirá que la resolución de conflictos laborales se lleve a cabo de manera más rápida y efectiva, ya que crea un Centro especializado e imparcial de conciliación prejudicial.

Sin embargo, en el Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, se consignó en la fracción VII del artículo 19 como requisito para ocupar la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral, *“no haber sido condenado por delito doloso”*, con lo cual se incurre en una vulneración a los derechos de igualdad y no discriminación de los que gozan todas las personas en nuestro país, tal como lo establece el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 4º de la Constitución Política de la Ciudad de México; así como también se transgrede el derecho humano al trabajo y el acceso a un cargo público en igualdad de circunstancias, por el hecho de que en algún momento de su vida fueron sancionadas penalmente; excluyendo a quienes pretendan reinsertarse a la sociedad, tras haber cumplido una pena, con base en su situación social y/o jurídica de haber sido sujetos a una sanción de esa índole.

Por lo que, si una persona incurrió en un hecho que ameritó haber sido condenado, una vez que ha cumplido con la sanción impuesta, debe estimarse que la persona se encuentra en aptitud de volver a ocupar un cargo público, por lo tanto, no es una razón válida para excluirlas.

II. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, específicamente los artículos 5 fracción III, IV; 9 fracción IV, V; 14 y 18, la perspectiva de género define una metodología, mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, 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 de género, no obstante la presente iniciativa tiene un carácter vinculante para ambos sexos, ya que sin distinción alguna pretende generar un beneficio igualitario.

III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN:

En el Siglo XX, la Organización de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como respuesta a los “actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad” cometidos durante la Segunda Guerra Mundial, marca el inicio de una larga serie de encuentros y debates que han llevado a la celebración de un conjunto de acuerdos referentes a la protección de las poblaciones y al reconocimiento de derechos, fundamentalmente el de igualdad y no discriminación.

Así, el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; de igual forma los artículos 7 y 23 de la misma Declaración, avalan el principio de igualdad.

El artículo 7 establece la igualdad de las personas ante la ley, así como la protección contra toda discriminación.

Por su parte el artículo 23, establece el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo.

La comunidad internacional definió por primera vez el derecho a la igualdad y al a no discriminación en el Convenio formulado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1958, a través del Convenio 111 “*Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*”, consignándola en el artículo 1º, que señala:

Art. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En el presente Siglo la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 la cual contiene una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron, entre los cuales se encuentra México.

Esta Agenda incluye temas altamente prioritarios para la región de América Latina y el Caribe, como es la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos, así como ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros. En el Objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, se fija como meta lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Por lo anterior, el que haya quedado consignado en la fracción VII del artículo 19 de la Ley del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, que los aspirantes a ocupar el cargo de Director General del mismo, no debe haber sido condenado por delito doloso, constituye un acto de vulneración a su derecho al trabajo decente, para alguien que ya de por sí sufre de discriminación, pues las personas con antecedentes penales son un grupo vulnerable sujetos a sufrir discriminación por el hecho de haber estado en reclusión, siendo estigmatizados y teniendo muy pocas oportunidades de tener una verdadera reinserción a la sociedad,

La Dra. Catalina Pérez Correa, en su obra El Sistema Penal como Mecanismo de Discriminación y Exclusión, págs. 143- 173, en “Sin Derechos: Exclusión y Discriminación en el México Actual”¹, señala que el castigo penal es un proceso de estigmatización que imprime una “marca” a la persona, que la presenta como inferior y peligrosa ante la sociedad. Desafortunadamente, esta situación perdura más allá de la liberación y no se borra con una sentencia absolutoria.

Esta vulnerabilidad de las personas con antecedentes penales es especialmente patente en el acceso a un trabajo y más cuando se trata de acceder a un cargo en el servicio público.

1. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3541/8.pdf> pág. 164

Sin embargo, el hecho de presumir que una persona que en algún momento de su vida cometió un delito, necesariamente seguirá delinquiriendo, y por ende, se le excluye de la posibilidad de acceder a un cargo público, es contrario a la norma constitucional, que redundaría en detrimento de los derechos humanos; ya que exigir a la persona que pretenda ocupar la titularidad de la Dirección del Centro de Conciliación Laboral que compruebe que no ha sido condenada por delito doloso, implica que, para efectos del acceso al empleo, se introduzca una exigencia de orden moral, en el sentido de que una persona no debe haber incurrido antes en alguna conducta que la ley considere jurídicamente reprochable para que pueda aspirar a la obtención del cargo, sin que exista realmente una justificación objetiva en función del desempeño presente y futuro de dicha labor.

Aunado a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en apego a la observancia de los derechos humanos y Tratados Internacionales, ha declarado ya la acción de inconstitucionalidad para la porción normativa “y no haber sido condenado por delito doloso”, a las Leyes Orgánicas de los Centros de Conciliación Laboral de los estados de Puebla, Nayarit, Chiapas y Tabasco, promovidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, por ser violatoria del derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en el artículo 1º de la Constitución General.

Es por ello que, la suscrita considera imperante eliminar dicha barrera y así contribuir a que alguien que ya ha pagado su deuda con la sociedad, aunado a que estaría atendiendo a lo ya aprobado por el Máximo Tribunal Constitucional en nuestro país.

IV. FUNDAMENTO LEGAL

PRIMERO. - Que de conformidad con el artículo 122, apartado A, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece lo siguiente:

La Ciudad de México es una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa.

- A.** El gobierno de la Ciudad de México está a cargo de sus poderes locales, en los términos establecidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, la cual se ajustará a lo dispuesto en la presente Constitución y a las bases siguientes:
- I.** La Ciudad de México adoptará para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, democrático y laico. El poder público de la Ciudad de México se dividirá para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial. No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

La Constitución Política de la Ciudad de México establecerá las normas y las garantías para el goce y la protección de los derechos humanos en los ámbitos de su competencia, conforme a lo dispuesto por el artículo 1o. de esta Constitución.

SEGUNDO. – La Constitución General de la República, en su artículo primero establece:

Artículo 1o. En 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.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

TERCERO.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo quinto, consagra el derecho al trabajo:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que 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 tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

CUARTO.- De igual manera, el artículo 35 de la Carta Magna consigna:

Artículo 35. Son derechos de la ciudadanía:

I. a V. ...

VI. Poder ser nombrado para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las calidades que establezca la ley;

QUINTO.- Por su parte, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, Apartado C señala:

C. Igualdad y no discriminación

1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

TERCERO. - La Constitución Política de la Ciudad de México, establece en su artículo 10 lo siguiente:

B. Derecho al trabajo

1. 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 públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

2. En la Ciudad de México todas 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.

V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

VI. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO:

DISPOSICIÓN VIGENTE	DISPOSICIÓN NORMATIVA PROPUESTA
Artículo 19.- ... Fracciones I. a VI.- ... VII. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso;	Artículo 19.- ... Fracciones I. a VI.- ... VII. Gozar de buena reputación;



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ



En mérito de lo anteriormente expuesto, quien suscribe somete a consideración de esta Soberanía, la siguiente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, para quedar de la siguiente manera:

LEY ORGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 19.- ...

Fracciones I. a VI.- ...

VII. Gozar de buena reputación;

TRANSITORIOS

Primero. Remítase a la Jefatura de Gobierno para su promulgación y 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 Salón de Sesiones del Recinto Legislativo mes de septiembre de 2022

ATENTAMENTE

Dip. Alicia Medina Hernández

DIP. ALICIA MEDINA HERNÁNDEZ
GRUPO PARLAMENTARIO "MORENA"