

**YOLANDA DE LA TORRE VALDEZ**, Senadora de la República de la LXIII Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en los artículos 58, 85 y 174 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estado Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN**, al tenor de las siguientes consideraciones:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El empleo formal es aquél que le da a la o el trabajador una percepción salarial y un esquema de protección social, como atención a la salud, tanto para la persona trabajadora como para su familia, una pensión o jubilación, prestaciones de vivienda, entre muchas otras más.

Si bien es cierto, nuestro país ha mostrado avances en materia de inclusión laboral en los últimos años, más cierto es que aún tenemos grandes retos que afrontar, uno de ellos es la desigualdad; nos encontramos todavía en un México donde algunos sectores de la población son excluidos y marginados. Actualmente, encontrar un empleo de calidad representa un reto mayor para las y los jóvenes, para las personas adultas mayores, para las personas con discapacidad y para los miembros de comunidades indígenas, principalmente.

La Encuesta de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública informó en 2017 que a nivel nacional la población considera el desempleo como el tercer problema más importante que aqueja a su entidad.<sup>1</sup> Esta situación resulta preocupante tomando en cuenta las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) para el 2018, ya que en su informe de Perspectivas

---

<sup>1</sup> Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2017. INEGI, Disponible en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/envipe/envipe2017\\_09.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/envipe/envipe2017_09.pdf)

Sociales y del Empleo en el Mundo, se espera que en México aumente la tasa de desempleo de 3.5 a 3.7% en el 2019.<sup>2</sup>

Asimismo, el informe de la OIT señala que en América Latina aumentó por tercer año consecutivo el número de trabajadores en condiciones vulnerables; más del 50% de los puestos de trabajo son informales y la mayoría son precarios.<sup>3</sup> Es decir, el reto de nuestro país no solo es la creación de más empleos, sino que estos sean de mayor calidad, dignificando los salarios y las condiciones laborales.

En el caso de la población femenina, tenemos que ellas se enfrentan a múltiples obstáculos para integrarse al mercado laboral. Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres; esto tiene un valor global de 17 billones de dólares estadounidenses.<sup>4</sup>

De acuerdo con el Banco Mundial, las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas, y en consecuencia a las mujeres de todas las regiones. Casi el 90 por ciento de las 143 economías estudiadas registra al menos una diferencia legislativa que restringe las oportunidades económicas para las mujeres; entre ellas, 79 economías poseen leyes que limitan el tipo de empleo que las mujeres pueden ejercer. Asimismo, los esposos pueden oponerse a que sus esposas trabajen e impedirles que acepten un empleo en 15 economías.<sup>5</sup>

Así como las mujeres, existen otros grupos que se ven afectados por la falta de inclusión y desigualdad de oportunidades laborales. Millones de personas son

---

<sup>2</sup> Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_631466.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf)

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> Actionaid, 2015, "Close the Gap! The cost of inequality in women's work", p.9. Disponible en: [http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens\\_rights\\_on-line\\_version\\_2.1.pdf](http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf)

<sup>5</sup> Banco Mundial, 2014. *Women, Business and Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. p. 8 <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-Key-Findings.pdf>

víctimas de discriminación al momento de solicitar empleo o durante el ejercicio del mismo; esta situación viola los derechos humanos fundamentales de las y los mexicanos.

En nuestro país, los artículos 1o. y 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconocen los derechos a la igualdad y a la no discriminación, así como a la libertad de las personas de realizar cualquier oficio o profesión sin cumplir más condiciones que las relativas a que se trate de una actividad lícita, que no se afecten derechos de terceros o se ofendan los derechos de la sociedad.

*“Artículo 1o... **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.***

*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.”<sup>6</sup>*

En materia laboral, Ley Federal del Trabajo específica en materia de no discriminación laboral:

*“Artículo 2o. **Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.***

---

<sup>6</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)

**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.**

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*

*Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.*

**La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”**

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

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio”.<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_220618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf)

Como podemos observar en el artículo anteriormente citado, la Ley Federal del Trabajo promueve la inclusión y la no discriminación, tanto para las personas trabajadoras como para las personas que se encuentran en el proceso de selección de personal, es decir, que reunían todos los requisitos solicitados y acudieron a una entrevista de trabajo, pero deja fuera a quienes desde la convocatoria laboral son excluidos por alguna de las categorías establecidas en el artículo 1° constitucional.

Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prevé:

*“Artículo 9. Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:*

I. a II.

...

***III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;”***

No obstante, es una realidad que la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad; para los jóvenes: inexperiencia o falta de pericia, y para los mayores: menor productividad o menor capacidad de reacción, sin tomar en cuenta que la edad representa mayor experiencia y conocimientos que pueden aportar beneficios al empleador.

La OIT califica a la discriminación por edad como una de las más relevantes en el mercado laboral, debido a la creencia de que los trabajadores maduros son de lento aprendizaje, poco adaptables, de salud frágil y representan un costo mayor ya que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Informe de la Organización Internacional del Trabajo “La hora de igualdad en el trabajo”. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Por otro lado, tenemos el principio de libertad de contratación, lo cual permite que un empresario que ofrece un trabajo pueda establecer los requisitos o perfiles específicos en sus ofertas laborales, por ejemplo:

**CMR**

**Solicita:**

**Recepcionista**  
Escolaridad: Preparatoria o carrera técnica  
Edad: 18 a 25 años  
Sexo: Femenino  
Experiencia: 1 año en Recepción o Relaciones Públicas  
Sueldo: \$ 5,000  
Con excelente presentación, estatura 1.60, talla 30, disponibilidad de horario, para trabajar en zona Polanco.

**Analista Contable**  
Escolaridad: Técnico en Contabilidad o Lic. en Contaduría Pública, trunco, pasante o titulado  
Edad: 25 a 40 años  
Sexo: Indistinto  
Experiencia: 1 año en contabilidad general  
Sueldo: \$ 6,000  
Disponibilidad de horario, para trabajar en zona Centro.

Ofrecemos prestaciones superiores a la ley, fondo de ahorro, vales de despensa, comedor y planes de crecimiento  
Interesados:  
Presentarse en Laguna de Terminos No. 22, Col. Anáhuac, a media cuadra del metro San Joaquín, de lunes a viernes de 10:00 a 17:00 hrs, Con la Lic. Magdalena Aldaco

ANEXO B

21

2

**LA DESTILERIA**  
COCINA MEXICANA

**PROMOTOR DE EVENTOS**

Buscamos una Joven Alegre, vinculada a las Relaciones Públicas, con Buena presentación, que le guste el medio restaurantero. Edad de 18 a 35 años. Sexo Femenino. Vinculada a las ventas, organización de banquetes.  
Puesto por Temporada ( Octubre- Enero )

Si estás interesada en Ingresar al principal Grupo Restaurantero del País, con un excelente Ambiente Laboral, prestaciones superiores a la ley y un sueldo muy competitivo. Horarios de Mañana - Tarde  
Comunicarse al 56-69-46 86 o al 56-82-1814  
con el Lic Jorge Manuel Madroño de Leon o enviar cv a  
jmadrono@cmt.ws

Estas convocatorias merecieron un pronunciamiento de la La Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en su calidad de Tribunal Constitucional resolvió en el amparo directo en revisión 992/2014, de fecha 12 de noviembre de 2014 que:

- El principio de libertad de contratación se ve enfrentado al principio de igualdad en el ámbito del empleo. La edad no debe ser usada como un factor arbitrario para discriminar.
- No se tuvieron en cuenta las características profesionales de las personas o sus aptitudes.
- Las empresas en cuestión utilizaban la edad como un factor arbitrario que actualizaba la prohibición constitucional a no discriminar.
- Estas convocatorias no permitían establecer una conexión lógica entre la aptitud profesional requerida y las funciones a realizarse.
- Existe en estos casos la presencia de una relación asimétrica, en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra, por lo tanto, la parte débil de la relación merece mayor protección.<sup>9</sup>

Otro caso similar ocurrió con una una convocatoria para ocupar un cargo dentro del departamento jurídico de una cadena de hoteles, misma que excluía a personas con discapacidad, mismo que fue analizado por la Primera Sala en el amparo directo en revisión 1387/2012.<sup>10</sup>

El derecho a la no discriminación en el empleo es además un compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que establece:

*“Artículo 2. Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, **la***

---

<sup>9</sup> Amparo directo en revisión 992/2014. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=163303>

<sup>10</sup> Amparo directo en revisión 1387/2012. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: [www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/1/2012/10/2\\_139091\\_1794.doc](http://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/1/2012/10/2_139091_1794.doc)

***igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.***

*Artículo 3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:*

*(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

*(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

***(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;***

*(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;*

*(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;*

*(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.”<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm 111). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Es por ello, que la propuesta de reforma consiste en modificar el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de erradicar la discriminación en las convocatorias laborales, por lo que a continuación lo expongo de manera detallada, con la finalidad de darle claridad a la misma:

TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales,</p>	<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación <b>en las convocatorias laborales, así como entre las y los</b> 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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las <b>convocatorias laborales, ni la selección de personal que se sustente</b> en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la</p>

<p>la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>	<p>certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto <b>a las personas trabajadoras</b> como a los patrones.</p>
---	--

Es por lo anteriormente expuesto y fundado, que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

### **PROYECTO DE DECRETO**

Por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

**Único** - Se **reforma** el párrafo 2, 3 y 4 del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación **en las convocatorias laborales, así como entre las y los** trabajadores, por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las **convocatorias laborales, ni la selección de personal que se sustente** en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto **a las personas trabajadoras** como a los patrones.

### **TRANSITORIO**

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

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República, el 08 de agosto de 2018.

Atentamente

**Sen. Yolanda de la Torre Valdez**