

## **INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ÉDGAR GUZMÁN VALDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

Quien suscribe, Édgar Guzmán Valdez, diputado federal de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, e integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

### **Exposición de motivos**

El Grupo Parlamentario de Morena reconoce los esfuerzos realizados por el gobierno federal, a través de las secretarías correspondientes, así como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para eliminar cualquier tipo de discriminación que tenga por objeto menoscabar la dignidad humana.

De igual forma, reconoce los esfuerzos realizados por el Congreso de la Unión, a fin de armonizar nuestra legislación nacional, y evitar actos discriminatorios entre hombres y mujeres, y eliminar las brechas de desigualdad entre unos y otros.

A pesar de estos esfuerzos realizados, la distancia es enorme, pues la realidad nacional rebasa el marco jurídico, y la discriminación se hace patente en el ámbito laboral.

Esta discriminación se robustece por diversos factores, entre los que se encuentra ser mujer, pertenecer a una comunidad indígena, por la orientación sexual, e incluso, por tener tatuajes o perforaciones.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis 2017), entre las principales causas para negar el trabajo se encuentran: falta de experiencia, falta de preparación técnica, la apariencia (tener tatuajes o perforaciones), porque no emplean personas con discapacidad o por estar embarazada.<sup>1</sup>

La negación del empleo por cuestiones de apariencia física, entre las que se encuentra contar con tatuajes o perforaciones, es una limitación al derecho del trabajo, así como un trato diferenciado que prohíbe el texto constitucional.

Además, es necesario señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que no es necesario que haya una relación laboral contractual entre un trabajador y un patrón, para que se actualice la discriminación laboral.

Esto es así, porque la fase de contratación es la más susceptible a consideraciones subjetivas, por lo tanto, la prohibición de la discriminación laboral es un derecho del que gozan los trabajadores y los aspirantes a serlo, ya que no es un derecho de trabajadores, sino de personas.

Al respecto, nuestro máximo Tribunal ha señalado:

**Discriminación por razón de edad en el ámbito laboral. El análisis que realice el juzgador puede incluir las conductas desplegadas en la fase de reclutamiento y selección del personal.**

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el análisis de las conductas discriminatorias en el ámbito laboral puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir: el

acceso, **la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción del contrato.** Si bien es cierto que la **primera fase, previa a la contratación, es la más susceptible de consideraciones subjetivas**, también lo es que no puede sostenerse que esta fase está exenta de control bajo el argumento de que la relación laboral no se ha materializado en sentido estricto al no haberse plasmado la aceptación de las condiciones en el contrato de trabajo. Afirmar lo anterior sería contrario a la obligación que tienen los órganos judiciales de maximizar la interpretación de los derechos fundamentales y nos arrojaría a un escenario absurdo en el cual los aspirantes a un puesto de trabajo se verían despojados de sus derechos en el proceso de selección y sólo podrían recobrar dicha protección al momento en el que se transforman en trabajadores. **La prohibición de discriminación en el mercado laboral es un derecho del que gozan los trabajadores o aspirantes**, no por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas. En definitiva, en el momento de la fundación de las relaciones jurídicas, el supuesto de hecho de la discriminación se cumple cuando un contrato, desde el principio, es ofrecido marginando a determinados grupos de personas, basándose en los criterios o características excluyentes establecidos en el artículo 1o. constitucional, bien porque el negocio es restringido a determinados interesados basándose en valoraciones inapropiadas, bien porque es ofrecido a determinadas personas bajo condiciones desfavorables o bien porque determinadas personas son excluidas de entrada a la negociación del contrato. **Esta conclusión también se ve reflejada en las previsiones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual, desde la reforma del año 2012, se estableció, tanto en las llamadas “obligaciones de los patrones” -artículo 133-, como en las “condiciones de trabajo” -artículo 56-, que los empresarios tienen prohibido negarse a aceptar a un trabajador por razón de su edad, entre muchos otros motivos**. Por último, debe señalarse que la fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo. Asimismo, la fase de reclutamiento y selección incluye la aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la baremación o calificación, en su caso, de los méritos.<sup>2</sup>

De igual forma, nuestra Suprema Corte de Justicia hace alusión al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, la cual impone prohibiciones a los patrones, entre las que se encuentran negarse a aceptar trabajadores con base en actos discriminatorios.

Por lo tanto, es necesario reforzar el marco jurídico vigente en materia laboral, para eliminar cualquier acto de discriminación basado en la apariencia física de las personas (tatuajes o perforaciones) que crean estereotipos y prejuicios, que nada tienen que ver con la capacidad de las personas para cumplir con los requisitos de elegibilidad para ser candidatas o candidatos a los empleos a los cuales se postulan.

En razón de lo anterior, es necesario reformar el marco laboral, y eliminar cualquier forma de discriminación basada en prejuicios y estereotipos, a fin de lograr un trato en igualdad de condiciones a los aspirantes a gozar de un empleo, en virtud de no ser un derecho laboral, sino un derecho fundamental, que debe ser respetado y garantizado por los patrones.

El sentido de la presente iniciativa es garantizar que los aspirantes a ser trabajadores en la fase de reclutamiento y selección del empleo, sean tratados sin discriminación por su apariencia física, seleccionados por sus capacidades, y eliminando estereotipos y prejuicios.

Por las consideraciones anteriormente expuestas, en mi calidad de diputado integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión; presento ante esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

## **Decreto por el que se reforma la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo**

**Artículo Único.** Se reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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, **tatuajes, perforaciones o por su apariencia física**, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

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

### **Artículo Transitorio**

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

### **Notas**

1 Conapred. Encuesta Nacional sobre Discriminación, Enadis 2017, disponible en [http://inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_diseno\\_conceptual.pdf](http://inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_diseno_conceptual.pdf) [en línea], página 116, consultado el 5 de agosto de 2019, 17:00 horas.

2 Suprema Corte de Justicia de la Nación, 10ª época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, Materia: Constitucional (laboral), página 224, Número de Registro: 2008091.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 10 de septiembre de 2019.

Diputado Édgar Guzmán Valdez (rúbrica)