

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 132 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL ALEJANDRO ROBLES GÓMEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El que suscribe, diputado Manuel Alejandro Robles Gómez, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 71, fracción II, 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, 76, 77, 78 y 102 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta honorable Cámara de Diputados iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la siguiente

Exposición de Motivos

La discriminación en México es, por desgracia, un pendiente que, a pesar del combate que desde el Estado mexicano se ha hecho, continúa con altas tasas de prevalencia.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) proporciona los siguientes datos en cuanto a discriminación se refiere:

“En la Ciudad de México la principal causa de discriminación es la pobreza y las personas más discriminadas son las de piel morena, de acuerdo con los resultados de percepción de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS), elaborada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred).

A diferencia de la EDIS 2017, cuando las principales causas de discriminación fueron la educación y las preferencias sexuales, ahora la pobreza (16.4 por ciento) y tener piel morena (16.2 por ciento) encabezan la lista.

(...)

En la Ciudad de México, las personas encuestadas consideran que el grupo más discriminado son quienes tienen la piel morena, seguido de las personas indígenas. En tercer lugar, se ubicaron las mujeres, grupo sobre el que aumentó drásticamente la percepción de discriminación hacia ellas, pues pasó de 2.7 por ciento en 2013 a 4.3 por ciento en 2017 y ahora 9.4 por ciento en la EDIS 2021. El cuarto y quinto lugar corresponden a las personas gays y a aquellas en condición de pobreza, respectivamente.

Del mismo modo, la percepción de discriminación hacia las personas de piel morena muestra un aumento desde la EDIS 2013, cuando la percepción en torno a la discriminación hacia este grupo era de 10.7 por ciento. Para junio de 2017, aumentó a 12 por ciento y en la EDIS 2021 alcanza el 18.7 por ciento” (Copred presenta resultados de la EDIS 2021, 2021).

Dentro de todos los tipos de discriminación, una de las que más daño causa es la existente a la hora de solicitar empleo, pues precariza aún más a personas que se encuentran en una búsqueda laboral y probablemente detentan problemas económicos que ponen en riesgo el ejercicio de los derechos fundamentales de ellos y de sus familias, como pueden serlo el derecho a la vivienda, salud, alimentación, entre otros.

Por discriminación laboral, debe entenderse:

“... aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas” (Profedet, 2016).

Respecto de la discriminación laboral, la mujer sufre más este tipo de violación a sus derechos, que los hombres, y se incrementa cuando se suman factores como los hijos. Una investigación del diario *El País*, nos da una idea de la gravedad del problema:

“El mercado laboral es una fuente de diferencias y discriminaciones por razón de género. Se ve en la tasa de actividad laboral: 64.45 por ciento entre los hombres y 53.08 por ciento entre las mujeres. También se observa en la brecha salarial, los sueldos de ellas son 22.8 por ciento más bajos. El techo de cristal está ahí: las mujeres sólo representan 18 por ciento en los consejos de administración de las empresas cotizadas.”

(...)

En esta brecha de género es determinante la existencia o no de hijos, ya que se agranda cuando se tienen. En ese caso, la probabilidad de que una mujer con dos hijos reciba respuesta al envío de su currículum baja a 6.6 por ciento; un hombre se queda en 10.3 por ciento. “Hay una penalización por la maternidad y un premio por la paternidad...” (Gómez, 2019).

Por otro lado, una mujer tiene 30 por ciento menos de probabilidad de ser contratada, en relación con los hombres, así lo demuestra el estudio *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?* :

Un experimento sobre discriminación de género en el mercado de trabajo demuestra que las mujeres de entre 37 y 39 años tienen en promedio 30 por ciento menos de probabilidades de ser convocadas a una entrevista de trabajo que los hombres con sus mismas características. La discriminación de género es mayor en candidatas con hijos, y se reduce, aunque no desaparece por completo, cuando tienen mayor cualificación para el puesto (Cortina, Rodríguez, & González, 2019).

(...)

Los empleadores (consciente o inconscientemente) evalúan a una persona que solicita un puesto de trabajo atendiendo a las características del colectivo social al que pertenecen, ya sea el de las mujeres o el de los hombres. Es decir, los empleadores tienen estereotipos sobre la productividad de las mujeres y, en general, tienden a verlas como menos comprometidas con el trabajo remunerado que los hombres (Bielby & Baron, 1986; Cuddy et al., 2004). Esto explicaría por qué la discriminación de género en mujeres de entre 37 y 39 años se reduce cuando, como candidatas en un proceso de contratación laboral, presentan características diferentes de las estereotípicas, entre otras, una mayor experiencia en puestos de responsabilidad y no tener hijos. (Cortina, Rodríguez, & González, 2019).

Para combatir la discriminación los procesos de reclutamiento deben ser más neutros. Una de las acciones en ese sentido es el de evitar que se solicite en los *currículums* fotografías de los candidatos, datos como domicilio, nombre de la persona, estado civil, ausencia de tatuajes, etcétera.

“Para los autores del estudio, las conclusiones interpelan a instituciones y empresas a tomar medidas: **Los procesos de selección deben ser más neutros** . Señalan que una medida puede ser la implantación de currículos ciegos, en los que no se especifique el sexo. Aunque también apuntan que esto tiene una limitación importante, ya que puede eliminar la primera barrera, **pero luego hay que pasar una entrevista de trabajo**” .

Lo mismo señala Cristina Antoñanzas, vicesecretaria general de UGT: “El currículum es sólo la punta del *iceberg* . Después hay una entrevista personal y te preguntan si vas a tener hijos” (Gómez, 2019).

Por ello, el Estado mexicano debe tomar medidas precisas y urgentes para evitar la discriminación laboral.

Argumentado lo anterior, a continuación, se presenta un cuadro comparativo con las reformas propuestas a la **Ley Federal del Trabajo**.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

(...)

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

(...)

S I L L

<p>Sin correlativo.</p>	<p>XXXIV.- Implementar, para la selección y contratación de personal, procesos de reclutamiento neutros.</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>(...)</p> <p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>(...)</p> <p>XVIII. Tratándose de procesos de selección y contratación de personal, estará estrictamente prohibido requerir a las personas solicitantes de empleo el estado civil, género, edad, domicilio, preferencia sexual, fotografía, sexo o género, nacionalidad, número de hijos, embarazo o cualquier otro dato o información que viole el principio de neutralidad en el proceso de reclutamiento.</p> <p>Se entiende por principio de neutralidad en el proceso de reclutamiento todo aquel dato, información, reseña, noticia, antecedente que genere un sesgo subjetivo en favor, en contra o excluya a un candidato a ocupar la vacante.</p> <p>Excepcionalmente se podrán solicitar alguno de los datos enunciados en el párrafo primero de la presente fracción, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.</p> <p>XIX. Las demás que establezca esta Ley.</p>

Texto normativo propuesto

Por lo anteriormente expuesto, me permito presentar ante el pleno de esta soberanía el siguiente

Decreto que reforma los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona una fracción XXXIV al artículo 132 y se adiciona una fracción XVIII y se recorre la subsecuente del artículo 133, ambos de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

(...)

XXXIV. Implementar, para la selección y contratación de personal, procesos de reclutamiento neutros.

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

(...)

XVIII. Tratándose de procesos de selección y contratación de personal, estará estrictamente prohibido requerir a las personas solicitantes de empleo el estado civil, género, edad, domicilio, preferencia sexual, fotografía, sexo o género, nacionalidad, número de hijos, embarazo o cualquier otro dato o información que viole el principio de neutralidad en el proceso de reclutamiento.

Se entiende por principio de neutralidad en el proceso de reclutamiento todo aquel dato, información, reseña, noticia, antecedente que genere un sesgo subjetivo en favor, en contra o excluya a un candidato a ocupar la vacante.

Excepcionalmente se podrán solicitar alguno de los datos enunciados en el párrafo primero de la presente fracción, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

XIX. Las demás que establezca esta Ley.

Transitorio

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

Fuentes

- COPRED presenta resultados de la EDIS 2021. (26 de noviembre de 2021). Obtenido de Gobierno de la Ciudad de México: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-presenta-resultados-de-la-edis-2021>

- Cortina, C., Rodríguez, J., & González, M. (marzo de 2019). *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?* Obtenido de Observatorio Social. Fundación La Caixa & Universidad Pompeu Fabra: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/mujeres-opportunidades-contratadas>

- Gómez, M. V. (07 de marzo de 2019). *Discriminación en las entrevistas de trabajo: a ellas las llaman un 30% menos con el mismo currículum*. Obtenido de El País: https://elpais.com/economia/2019/03/06/actualidad/1551874485_827040.html?event_log=go

- PROFEDET. (12 de julio de 2016). *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral*. Obtenido de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencialaboral?idiom=es#:~:text=DISCRIMINACION%20LABORAL,de%20g%C3%A9nero%2de%20las%20personas>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 11 de abril de 2023.

Diputado Manuel Alejandro Robles Gómez (rúbrica)

SIL