

**COMISIÓN PERMANENTE
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
LXVI LEGISLATURA**

La suscrita Senadora **Ruth González Silva**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXVI Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 122 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 55, 56, 62, 63, 64, 94 y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164, 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República; someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO A CIEGAS.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad y la no discriminación en el trabajo son principios de rango constitucional que obligan a revisar no sólo el momento final de la contratación, sino el proceso completo mediante el cual se decide quién llega a una entrevista, quién es descartado en el primer filtro y quién es considerado apto para un puesto.

El artículo 1o de la Constitución Federal prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. **Ese mandato no se agota en evitar actos discriminatorios explícitos, sino que exige que el diseño institucional de los procedimientos reduzca los márgenes de exclusión arbitraria.**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) recoge esa lógica al definir el trabajo digno o decente como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana y no existe discriminación. Asimismo, el artículo 133, fracción I, prohíbe a las personas empleadoras o a sus representantes negarse a aceptar personas trabajadoras por razones vinculadas con origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio. Sin embargo, **la existencia de una prohibición no garantiza por sí misma que el primer filtro de selección se encuentre libre de prejuicios, estereotipos o prácticas indirectamente excluyentes.**

En la práctica, **una decisión discriminatoria puede producirse desde la lectura inicial de una solicitud de empleo**, en la que aparecen datos que no necesariamente son relevantes para determinar si la persona cuenta con las competencias requeridas, como el nombre, fotografía, edad, sexo, domicilio, estado civil, institución educativa, año de egreso o datos vinculados con origen étnico o discapacidad que pueden influir en la decisión antes de que se valore la experiencia o la capacidad profesional.

El reclutamiento a ciegas no pretende negar la identidad de las personas ni desconocer las desigualdades estructurales que enfrentan. Su finalidad es más específica al postergar temporalmente la exposición de ciertos datos personales que no son indispensables para la primera valoración de idoneidad, con el propósito de que el primer filtro se base en competencias, habilidades, experiencia y cumplimiento de requisitos objetivos del puesto. En ese sentido, constituye una herramienta preventiva.¹

La discriminación laboral comúnmente opera mediante rutinas administrativas, formularios aparentemente neutrales, criterios de selección poco transparentes, entrevistas no estructuradas o valoraciones intuitivas sobre la “compatibilidad” de una persona con la cultura organizacional. **Estas prácticas pueden reproducir desigualdades aunque no exista una intención discriminatoria consciente**, porque el sesgo implícito se activa a partir de señales personales que resultan ajenas al desempeño laboral.²

Como se ha señalado, México cuenta con un marco constitucional y legal que reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación, pero **en el ámbito laboral persisten brechas entre el mandato normativo y la experiencia real de las personas que buscan empleo**. Esa brecha no se explica únicamente por la falta de sanciones, también se relaciona con la ausencia de procedimientos estandarizados que obliguen a evaluar candidaturas con criterios objetivos, especialmente antes de la entrevista y de la decisión final de contratación.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece bases para prevenir, eliminar y sancionar prácticas discriminatorias, así como para promover la igualdad de oportunidades. Sin embargo, en los procesos de reclutamiento subsisten amplios márgenes de discrecionalidad. La persona aspirante generalmente no conoce los criterios aplicados, no sabe si fue descartada por un dato identitario y enfrenta una dificultad probatoria considerable para acreditar que la exclusión obedeció a un motivo prohibido.

¹ Foley, M; Cooper, R; y Mosseri S (2019). *Reclutamiento y promoción equitativos en materia de género: Guía de buenas prácticas*, Documento de investigación encargado por WGEA, Proyecto Australian Women's Working Futures (AWWF), Universidad de Sídney, Australia. Disponible en: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Recruitment_and_Promotion.pdf

² Bertrand, Chugh y Mullainathan (2005), *Discriminación implícita*, American Economic Review, vol. 95, n.º 2, disponible en: <https://pubs.aeaweb.org/doi/10.1257/000282805774670365>

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 caracteriza la discriminación estructural como un fenómeno que se reproduce mediante normas, prácticas, procedimientos, interpretaciones y decisiones institucionales.³ Para asegurar la protección efectiva del derecho a la igualdad y avanzar en la eliminación de la discriminación estructural, el Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2025-2030 plantea tres objetivos prioritarios. Entre ellos, el primero destaca por estar orientado a garantizar que todas las personas en el territorio nacional ejerzan plenamente su derecho a la igualdad y la no discriminación.⁴

La discriminación en el acceso al empleo es compleja y no se reduce a una decisión individual, sino que tiene que ver con una serie de resoluciones empresariales, institucionales, políticas, económicas y jurídicas.⁵ En el proceso de contratación, la forma en que se redacta una vacante, los requisitos que se exigen, los datos que se solicitan, la forma en que se ordenan los currículos, los criterios que se aplican para elegir entrevistas y la manera en que se documenta la elección pueden abrir o cerrar oportunidades.

El acervo sobre discriminación laboral en México ha advertido que el sistema jurídico requiere más información, mejores indicadores y mecanismos de cumplimiento que permitan identificar la discriminación indirecta. En el reclutamiento, esa necesidad es evidente pues si no existe registro de criterios, matriz de evaluación, trazabilidad o datos agregados, resulta muy difícil saber si una empresa está descartando sistemáticamente a mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas, afrodescendientes o integrantes de otros grupos históricamente discriminados.

El reclutamiento a ciegas surge como respuesta a ese problema. Consiste en ocultar, suprimir o separar temporalmente información personal que no resulta necesaria para la primera evaluación. La evaluación inicial se centra en capacidades, experiencia, formación, certificaciones, habilidades técnicas, resultados de pruebas o evidencia profesional. Con ello **se busca que la primera lectura del perfil no se encuentre condicionada por nombre,**

³ Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, diagnóstico sobre discriminación estructural*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809914/Programa_Nacional_para_la_Igualdad_y_la_no_Discriminaci_n_2021-2024.pdf

⁴ Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Acuerdo por el que se expide el Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2025-2030*. DOF: 27/12/2025. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5777205&fecha=27/12/2025#gsc.tab=0

⁵ Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez. Disponible en: <https://www.icat.unam.mx/wp-content/uploads/2024/02/La-discriminacion-en-el-empleo-en-Mexico.pdf>

fotografía, edad, sexo, estado civil, domicilio u otros datos que puedan activar prejuicios.

En un estudio realizado por Bertrand y Mullainathan, se enviaron currículos equivalentes con nombres asociados a distintos grupos raciales y encontraron diferencias en las llamadas de regreso. Aunque ese experimento corresponde al mercado estadounidense, resulta útil para mostrar que señales aparentemente simples, como el nombre, pueden generar efectos medibles en la probabilidad de avanzar en el proceso de contratación.⁶ La evidencia sobre audiciones ciegas en orquestas, desarrollada por Goldin y Rouse, muestra que cuando la identidad de la persona evaluada se oculta en una etapa inicial, puede modificarse la probabilidad de selección de mujeres en contextos donde históricamente existen sesgos.⁷

El contexto mexicano exige especial atención a la interseccionalidad. La persona puede enfrentar discriminación simultánea por sexo, edad, discapacidad, origen étnico, color de piel, apariencia, maternidad, lugar de residencia o condición social. Un currículum tradicional puede revelar varias de estas dimensiones desde el primer momento. **La propuesta busca que esas señales no operen como barreras anticipadas y que, al menos en la primera etapa, la revisión se concentre en lo que la persona sabe hacer y en lo que el puesto exige.**

- **Datos relevantes**

El mercado laboral en nuestro país mantiene desigualdades relevantes en acceso, participación y percepción de discriminación. Los datos oficiales no prueban por sí solos que cada exclusión se origine en un currículum sesgado, pero sí muestran que **existen grupos que enfrentan desventajas persistentes y que, por tanto, requieren procedimientos de selección más objetivos, transparentes y preventivos.**

En 2024, el Sistema de Información de Derechos Sociales del INEGI reportó una participación económica de 51.8% para las mujeres de 15 años y más, frente a 79.2% para los hombres. La distancia de más de 27 puntos porcentuales revela que la igualdad formal en el derecho al trabajo todavía convive con una desigualdad material en el acceso y permanencia en el mercado laboral.⁸

⁶ Bertrand, M. y Mullainathan, S. *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. Revista Económica Estadounidense, vol. 94, n.º 4. Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w9873/w9873.pdf

⁷ Goldin, C. y Rouse, C. (1997). *Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians*, NBER Working paper No. 5903. Labor Studies. Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5903/w5903.pdf

⁸ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI (2026). *Sistema de Información de Derechos Sociales 2016-2024*. Comunicado 12/26. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/sids/SIDS2026_CP.pdf

El mismo sistema reportó que, entre mujeres de 25 a 44 años, la participación económica fue de 63.3% cuando tenían hijas o hijos, frente a 81.3% cuando no tenían hijas o hijos. Este dato es relevante porque muchas trayectorias laborales femeninas incluyen interrupciones, cambios de jornada o periodos de cuidado que **pueden ser interpretados negativamente en un currículo tradicional. Un primer filtro a ciegas** no elimina la desigualdad de cuidados, pero **puede impedir que se convierta automáticamente en sospecha de menor compromiso o menor idoneidad.**⁹

La situación de las personas con discapacidad también ilustra la necesidad de procesos de selección más objetivos. El INEGI reportó que, en 2023, la tasa de participación económica de la población de 15 años y más con discapacidad fue de 40.6%, frente a 68.0% de la población sin discapacidad. Además, dentro de la población con discapacidad, la participación de las mujeres fue de 31.3%, considerablemente menor que la de los hombres con discapacidad, que fue de 51.5%.¹⁰

Los Censos Económicos 2024 registraron que 102,285 unidades económicas emplearon personal con discapacidad de un universo de 5,468,180 unidades censadas en el sector privado y paraestatal. El cálculo aproximado indica que sólo alrededor de 1.9% de las unidades económicas declaró emplear personas con discapacidad. La cifra no se refiere únicamente al reclutamiento, pero muestra una baja inclusión en el empleo formal empresarial.¹¹ En ese contexto, de la población de 12 años y más con discapacidad, 44.9% percibió que la discriminan mucho al momento de buscar empleo.¹²

En materia indígena, el INEGI reportó que la participación económica de las mujeres indígenas se ubicó en 45.2%, cifra inferior a la registrada por las mujeres no indígenas, que alcanzó el 49.0%. Asimismo, sobresale que la diferencia en participación económica entre hombres y mujeres indígenas fue de 40.9 puntos porcentuales, mientras que en la población no indígena la brecha se situó en 26.7 puntos porcentuales.¹³

⁹ Ídem.

¹⁰ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI (2024). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad*. Comunicado 684/24. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf

¹¹ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI (2025). *Censos Económicos, Reporte de resultados 22/25*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE2024_def_RR.pdf

¹² Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación, ENADIS 2022. Presentación de resultados*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

¹³ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI (2025). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de los Pueblos Indígenas*, Comunicado 115/25. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_PuebIndig_25.pdf

La ENADIS 2022 aporta evidencia directa sobre percepciones de discriminación en la búsqueda de empleo. Entre la población de 60 años y más, 44.6% percibió que al buscar empleo se discrimina mucho. Además, 17.9% declaró haber sido discriminada en los últimos doce meses y, entre quienes reportaron discriminación, 39.2% señaló que el motivo fue su edad.¹⁴

La misma Encuesta reportó que 35.6% de la población afrodescendiente de 12 años y más declaró haber sido discriminada en los últimos doce meses; asimismo, 29.7% identificó la discriminación por apariencia como la principal problemática de su grupo, seguida de la falta de empleo con 15.9%. Al 31.7% le fue negada la oportunidad de trabajar o de obtener un ascenso. Por sexo, 43.4% de hombres afrodescendientes y 25.5% de las mujeres consideraron que fue por ser personas pertenecientes a ese grupo social.¹⁵ En los procesos de reclutamiento, la fotografía, el nombre, el lugar de residencia o referencias identitarias pueden operar como señales que activan prejuicios raciales o de apariencia antes de valorar las competencias laborales.

Los datos anteriores muestran que **las desigualdades laborales en México no se presentan de manera aislada para un solo sector de la población**, sino que la discriminación aqueja a diversos grupos sociales históricamente desfavorecidos por causas como el origen étnico o la discapacidad.

- **Instrumentos internacionales**

El *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo* constituye una de las bases internacionales más relevantes en la materia. Dicho instrumento define la discriminación en el empleo y la ocupación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos prohibidos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. También comprende el acceso al empleo y a ocupaciones determinadas. El Convenio 111 distingue entre discriminación y requisitos inherentes al empleo, es decir, no toda diferencia de trato es ilícita si responde a exigencias basadas en las calificaciones requeridas para un empleo.¹⁶

¹⁴ Ibidem. ENADIS 2022.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1025750/8_Convenio_111_sobre_la_discriminacion_empleo_y_ocupacion_1958.pdf

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* obliga a los Estados parte a adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y asegurar las mismas oportunidades, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección¹⁷. Esta referencia expresa a criterios de selección demuestra que la igualdad laboral comienza desde el acceso al puesto.

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, en un mercado y entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles. Además prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.¹⁸ Cuando una persona es descartada antes de que sus competencias sean evaluadas, la inclusión laboral queda frustrada desde el origen.

La *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* establece la obligación de garantizar igualdad ante la ley en el goce de diversos derechos, entre ellos el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo y a condiciones equitativas. En el reclutamiento, la discriminación racial puede operar a través de señales indirectas como nombre, apariencia, fotografía, dirección, lengua, origen o referencias culturales.¹⁹

• Análisis comparado

País	Caso documentado	Resultado	Fuente
Suecia	Ciudad de Gotemburgo, administración local, 2004–2006	El procedimiento anónimo aumentó las probabilidades de avanzar a entrevista para mujeres y personas de origen no occidental; además, las mujeres tuvieron mayor probabilidad de recibir oferta de empleo.	Instituto Sueco de Evaluación del Mercado Laboral, IFAU: <i>Do anonymous job application procedures level the playing field?</i> (ifau.se)

¹⁷ Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, 18 de diciembre de 1979. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁸ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/documentos/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad>

¹⁹ Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*, 21 de diciembre de 1965. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

País	Caso documentado	Resultado	Fuente
Finlandia	Ciudad de Helsinki, piloto de reclutamiento anónimo	En el piloto de 2020 participaron 99 vacantes, 2,773 postulantes y 62 contrataciones; las personas con nombres de sonido extranjero tuvieron mayor probabilidad de ser llamadas a entrevista, y aumentó la postulación de mujeres.	Comisión Europea, DG Home: <i>Helsinki pilot project: anonymous recruitment</i> (Migration and Home Affairs)
Finlandia	Evaluación académica del piloto de Helsinki por Labore y VATT	El estudio encontró efecto positivo en la contratación de personas con nombres extranjeros , sin efecto negativo en duración del empleo ni salarios; concluye que puede funcionar contra la discriminación cuando no es meramente voluntario.	Labore/VATT: <i>Anatomy of An Anonymous Hiring Pilot</i> (Työn ja talouden tutkimus LABORE)
Alemania	Ciudad de Celle y Agencia Federal Antidiscriminación	El piloto fue considerado suficientemente exitoso para que Celle continuara usando solicitudes anónimas; la práctica se extendió a otras ciudades alemanas y estados federados. Actualmente, se reconoce que los procedimientos de solicitud de empleo anónima mejoran el proceso de contratación al centrar la atención en las cualificaciones más necesarias.	OIT: <i>Overcoming hiring biases through anonymous job applications in Celle, Germany</i> (wwwex.ilo.org)
Países Bajos	Piloto amplio en una ciudad neerlandesa, 2016–2017	Las personas de minorías fueron más invitadas a entrevista tras introducir procedimientos anónimos; el efecto fue significativo para los grupos no occidentales más grandes y mejoró parcialmente las tasas de contratación.	NIAS / Journal of Ethnic and Migration Studies: <i>The effects of and support for anonymous job application procedures</i> (NIAS)
España	Proyecto piloto de Currículum Vitae	Fue un piloto amplio: 99 entidades participaron en fases del proyecto; 46	Instituto de la Mujer: <i>Diseño, implantación y valoración de</i>

País	Caso documentado	Resultado	Fuente
	Anónimo, Instituto de la Mujer	enviaron datos comparables, con 240 procesos de selección y 87,178 candidaturas analizadas. El informe destaca la implantación exitosa del piloto y observa tendencias positivas, especialmente en contratación de mujeres mayores de 50 años.	<i>un proyecto piloto de curriculum vitae anónimo</i> (igualdadenaempresa.es)
Estados Unidos	Audiciones ciegas en orquestas sinfónicas	Aunque no es “CV anónimo” tradicional, es uno de los casos clásicos de selección a ciegas. Las audiciones con pantalla aumentaron la probabilidad de avance y contratación de mujeres músicas.	NBER / American Economic Review: Goldin y Rouse, <i>Orchestrating Impartiality</i> (NBER)
Reino Unido	Incorporó en 2015 el <i>name-blind recruitment</i> dentro del servicio civil como parte de políticas destinadas a reducir sesgos en la etapa de revisión de solicitudes.	La selección de personal sin tener en cuenta el nombre limita el impacto que los prejuicios inconscientes pueden tener en el proceso de selección. Forma parte de un conjunto de acciones que abarcan la contratación y la selección, el desarrollo del talento y la promoción profesional, así como la creación de una cultura inclusiva.	GOV.UK, <i>Guidance on sifting job applications and issuing results.</i> (civilservice.blog.gov.uk)
Brasil	Wunderman Thompson Brasil – Programa 20-20	En 2018 lanzó un programa para que al menos 20% de los cargos fueran ocupados por población afrobrasileña. Para ello implementó metodología de curriculum ciego. El resultado reportado fue que 90% de las personas afrobrasileñas seleccionadas conservó su puesto y tuvo evaluación óptima de desempeño.	Informe La igualdad necesita de todos, caso Wunderman Thompson Brasil / Think (mujeres360.org)

País	Caso documentado	Resultado	Fuente
Perú	Metso Perú – programa de prácticas profesionales	Atribuye parte del éxito del programa a una política de reclutamiento ciego, sin sesgos. Reporta que 37% de sus practicantes son mujeres, frente a una presencia femenina menor al 7% en la mediana y gran minería peruana.	Metso, <i>El programa de prácticas de Metso en Perú logra captar exitosamente nuevo talento.</i> (Metso)
México	Walmart de México y Centroamérica – CV ciego	Implementó el CV ciego en sus procesos de reclutamiento, eliminando datos como foto, nombre, género y edad, para centrar la selección en talento, habilidades y experiencia. La empresa lo documenta como parte de su estrategia de diversidad, equidad e inclusión.	Walmart de México y Centroamérica, <i>Comunicados oficiales sobre CV ciego.</i> (Walmart Mexico - Inicio)
	Estado de México – prohibición del CV con fotografía en el sector público estatal y municipal	Se instrumentó normativamente la lógica del currículum ciego mediante reforma legal para prohibir la exigencia de fotografía en el currículum dentro de procesos laborales del gobierno estatal y municipal. Es un ejemplo de institucionalización pública del modelo.	Gaceta del Gobierno del Estado de México Decreto No. 263. 21 de mayo de 2024. (legislacion.edomex.gob.mx)
Chile	Laborum.com – CV Anónimo	Plataforma de empleo que implementó el CV Anónimo, ocultando foto, nombre, edad, género y nacionalidad. Participaron o respaldaron la iniciativa empresas como Komatsu, Bimbo, McDonald's, WOM y organismos como el Ministerio de la Mujer, la Cámara de Comercio de Santiago y la OIT.	Laborum / Diario Sustentable y Pulso-La Tercera sobre la iniciativa CV Anónimo. (Diario Sustentable)
Argentina	Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Ley	La ley estableció la búsqueda laboral equitativa para empleadores públicos y privados, consultoras, plataformas	Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, <i>Explicación</i>

País	Caso documentado	Resultado	Fuente
	6471 de Búsqueda Laboral Equitativa	y portales. Los currículums no deben incluir nombre, edad, género ni fotografía , lo que institucionaliza el modelo de selección ciega.	de la Ley 6471. (Defensoría del Pueblo CABA)
Costa Rica	Garnier&Garnier compromisos en materia de igualdad de género. Técnica denominada "Curriculum Ciego" para el reclutamiento y selección de personal.	Aplica el currículum ciego eliminando nombre y fotografía, para que las candidaturas sean evaluadas por conocimientos, habilidades y competencias , sin considerar si la persona es hombre o mujer.	Alianza Empresarial para el Desarrollo, Costa Rica, Caso Garnier & Garnier. (aedcr.com)

México puede adoptar una herramienta utilizada y evaluada en otros países, aprendiendo de sus aciertos y límites. Las experiencias internacionales muestran que la medida debe aplicarse con diseño, evaluación y flexibilidad.

- **Propuesta de reforma**

Se plantea reformar la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo para incorporar, en el contexto de la prohibición a las personas empleadoras de 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, **una referencia a la posibilidad de instrumentar procesos de reclutamiento a ciegas durante las etapas iniciales de selección precisamente para disminuir el riesgo de discriminación por esos motivos en la etapa inicial.**

Es la persistencia de filtros identitarios en una fase del proceso laboral donde la opacidad es alta, por ello, la reforma a dicho artículo de la LFT cobra sentido precisamente porque ese precepto se ubica en el catálogo de conductas prohibidas a las personas empleadoras y porque la negativa discriminatoria a contratar suele materializarse, de hecho, a través de un proceso de selección sesgado. Reconocer normativamente un modo de reclutamiento diseñado para neutralizar, temporal y parcialmente, esos sesgos iniciales, es una evolución congruente del mandato ya existente de no discriminar en el acceso al empleo.

La propuesta conlleva la posibilidad de eliminación temporal de detalles de identificación en currículos y solicitudes. **Esa eliminación no debe entenderse como imposibilidad de conocer la identidad de la persona, sino como una separación funcional de información durante la primera evaluación, en la que se debe ponderar inicialmente habilidades, experiencia, formación y requisitos objetivos sin acceder a datos que pudieran generar sesgos indebidos.**

El concepto de reclutamiento a ciegas comprende acciones como eliminar fotografías, ocultar nombre durante la revisión inicial, omitir edad o fecha de nacimiento, evitar preguntas sobre estado civil, embarazo o responsabilidades familiares, no exigir información religiosa, política o de salud que no sea legalmente indispensable y diseñar formatos que privilegien competencias, certificaciones, experiencia verificable y cumplimiento de requisitos técnicos.

La propuesta fortalece la eficacia del principio de igualdad y no discriminación pues, al reconocer legalmente una herramienta que disminuye sesgos indebidos dentro del proceso de selección, el Estado transforma una prohibición abstracta en un estándar procedimental. **Esto permite que el derecho a no ser discriminado no dependa exclusivamente de una queja posterior, sino también del diseño previo de procesos laborales más objetivos.**

La medida permite que más personas sean evaluadas por sus habilidades, experiencia y competencias antes que por datos identitarios no relacionados con el puesto. En mercados laborales donde las mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas o afrodescendientes enfrentan barreras persistentes, **la reducción de sesgos en el primer filtro puede ampliar el universo de candidaturas para estos grupos poblacionales.**

Las personas empleadoras pueden tomar mejores decisiones cuando comparan candidaturas con base en criterios vinculados al desempeño. **Un proceso centrado en competencias reduce la posibilidad de descartar talento por prejuicios,** mejora la calidad de la preselección y puede fortalecer la reputación organizacional. La igualdad no es contraria a la eficiencia, al contrario, ayuda a que el mérito real sea visible.

La discriminación en el reclutamiento suele ser difícil de probar porque ocurre antes de que exista una relación laboral y en espacios de decisión poco transparentes. **El reclutamiento a ciegas reduce el riesgo desde el origen y genera constancias sobre criterios usados.** De esta manera, la reforma disminuye la posibilidad de conflictos y ofrece parámetros más claros para autoridades y empleadores.

Así, **la propuesta interviene en el punto del proceso laboral donde el sesgo puede actuar con mayor opacidad.** Su aprobación contribuiría a construir un mercado de trabajo más justo, más transparente y compatible con el mandato constitucional de dignidad e igualdad.

La finalidad de la reforma no es crear una obligación absoluta de anonimato en todas las etapas de contratación, sino reconocer una herramienta preventiva para reducir la influencia de datos personales no pertinentes en el primer filtro de selección. Por lo cual **la reforma no plantea un anonimato absoluto y permanente durante todo el procedimiento de contratación.** La evidencia comparada desaconseja esa fórmula. **Lo adecuado es regular y promover el uso del reclutamiento a ciegas en las primeras etapas,** es decir, en el diseño del formulario o currículum de ingreso, el acopio de postulaciones y la preselección inicial. En estas fases, la evaluación puede centrarse en aspectos como escolaridad pertinente, experiencia relevante, competencias acreditables, certificaciones, resultados de pruebas técnicas y cumplimiento de requisitos objetivos del puesto, omitiendo temporalmente elementos como nombre, fotografía, edad o fecha de nacimiento, sexo o género, estado civil, domicilio detallado, nacionalidad cuando no sea requisito legal y cualesquiera otros datos que no sean indispensables para valorar méritos.

No pasa desapercibido que la supresión de ciertos elementos puede eliminar sesgos negativos, así como ciertos correctivos a favor de grupos subrepresentados, por ello, **la reforma plantea la necesidad de preservar un espacio para acciones afirmativas y ajustes razonables.** De esa manera, se fortalece el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y, a la vez, se conserva la posibilidad de aplicar acciones que favorezcan a los sectores vulnerables.

Esta reforma preserva expresamente la posibilidad de adoptar medidas de inclusión o de revelar datos cuando sea necesario para garantizar ajustes razonables a personas con discapacidad, acciones afirmativas constitucional y legalmente válidas o procedimientos de igualdad sustantiva.

De igual forma, **lo que debe excluirse en la primera etapa es la información que no sea necesaria para determinar si la persona candidata cumple con el perfil del puesto.** El Convenio 111 de la OIT y la propia LFT ayudan a ordenar esta cuestión al admitir que las distinciones fundadas en requisitos inherentes a un empleo no constituyen discriminación. De este modo, **la reforma plantea dejar a salvo los casos en que determinada característica sea una exigencia objetiva y razonable vinculada a la naturaleza de la función, así como los supuestos que las leyes obliguen a verificar.**

El reclutamiento a ciegas no resolverá por sí solo las desigualdades laborales de México, sin embargo, **puede corregir una parte relevante del problema, la exclusión temprana basada en señales identitarias antes de que la persona sea evaluada** por lo que sabe, por lo que ha hecho y por lo que puede aportar. **Una selección más objetiva amplía el universo de candidatos competitivos y mejora la probabilidad de empatar persona y puesto en función de competencias reales.**

En un mercado de trabajo donde las mujeres, las personas con discapacidad, las personas indígenas y afrodescendientes, y las personas mayores enfrentan brechas importantes de participación y/o percepción de discriminación al buscar empleo, **reducir el peso de información identitaria irrelevante en la primera selección puede ampliar el acceso inicial de perfiles valiosos que hoy quedan descartados demasiado pronto.**

En consecuencia, **establecer en la Ley Federal del Trabajo la posibilidad de instrumentar procesos de reclutamiento a ciegas durante la etapa de selección contribuirá a ampliar la diversidad de talento, reducir prácticas discriminatorias, mejorar la objetividad de las decisiones de contratación y fortalecer el compromiso del Estado mexicano con los derechos humanos en el ámbito laboral.**

A continuación, se reproducen las modificaciones propuestas en un cuadro comparativo, a fin de facilitar su estudio y análisis:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras 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.	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras 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. Sin perjuicio de la aplicación de acciones afirmativas, en la etapa inicial de reclutamiento las personas empleadoras instrumentarán

II. ... a XVIII. ...	procesos de eliminación de los datos de identificación de la persona solicitante en el currículum o en la solicitud que pudieran generar discriminación por alguna de las razones anteriores o conducir a decisiones basadas en elementos que causen posibles sesgos; siempre que dichos datos no se encuentren vinculados a la naturaleza de la función y que, desde un punto de vista legal, objetivo y razonable, sean innecesarios para evaluar si la persona cumple con los requisitos del puesto. II. ... a XVIII. ...
-----------------------------	--

PROYECTO DE DECRETO

Con base en las razones expuestas y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 122 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 55, 56, 62, 63, 64, 94 y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164, 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República; se somete a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO A CIEGAS.

Único. – Se **reforma** la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras 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. **Sin perjuicio de la aplicación de acciones afirmativas, en la etapa inicial de reclutamiento las personas empleadoras instrumentarán procesos de eliminación de los datos de**



identificación de la persona solicitante en el currículum o en la solicitud que pudieran generar discriminación por alguna de las razones anteriores o conducir a decisiones basadas en elementos que causen posibles sesgos; siempre que dichos datos no se encuentren vinculados a la naturaleza de la función y que, desde un punto de vista legal, objetivo y razonable, sean innecesarios para evaluar si la persona cumple con los requisitos del puesto.

II. ... a XVIII. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, considerando la opinión del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en un plazo que no exceda los seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto emitirá los lineamientos para precisar la aplicación de acciones afirmativas, el alcance de la eliminación de datos, los supuestos de excepción y los modelos de formato que pueden usar las personas empleadoras según su tamaño.

TERCERO. Las personas empleadoras ajustarán sus procesos a lo previsto en el presente Decreto dentro de los doce meses siguientes a la emisión de los lineamientos a que se refiere el artículo anterior.

Salón de Sesiones del Senado de la República, sede de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, durante el segundo receso del Segundo Año de la LXVI Legislatura, a los veinte días del mes de mayo de 2026.

**SENADORA RUTH GONZÁLEZ SILVA
INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO**

