

De las senadoras Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Cora Cecilia Pinedo Alonso y del senador Joel Padilla Peña integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 71, Fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, fracción I, 164, 169, 171, fracción I, y 172, párrafo 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Asamblea la siguiente iniciativa con **proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2°, 3°, y 604 y se adiciona una fracción VI al artículo 3° Ter de la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación en los procesos de contratación, ascenso y obtención de bonos u análogos de las personas trabajadoras**, conforme a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

#ContrataciónSinDiscriminación

El trabajo no es un privilegio o una concesión graciosa de las personas empleadoras, sino por el contrario constituye una obligación de éstas para con las personas trabajadoras, mediante el respeto pleno de sus derechos laborales y, sobre todo, del derecho a la no discriminación, los cuales se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los tratados internacionales de los que nuestro país forma parte.

La discriminación en los centros de trabajo ya sea por colegas, por sus superiores jerárquicos, así como por la persona empleadora se ha convertido en una problemática que es imposible ignorar.

De acuerdo con la consultora en materia de procesos de reclutamiento y selección de personal OCCMundial, seis de cada diez personas trabajadoras en México han sido víctimas de discriminación laboral en sus vidas¹.

El 64% de las personas trabajadoras que participaron en la encuesta manifestaron que en sus centros de trabajo la discriminación laboral es una práctica que ocurre con regularidad², siendo los principales motivos para la discriminación: la edad (52%), la apariencia física (52%), la imagen personal (53%), orientación sexual (32%), condición socioeconómica (31%), las discapacidades (27%), el género (25%), la religión (13%) y la cultura (12%).

¹ OCCMundial. *Discriminación laboral en México: 6 de cada 10 la viven*. 8 de mayo de 2019. Disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>. Fecha de consulta: 27/03/23

² Ibidem

Es importante detenerse para analizar una forma de discriminación laboral que se ha normalizado bastante en nuestro país, como consecuencia del racismo y el clasismo que existe en la sociedad mexicana: la discriminación por apariencia física, a lo que muchos han denominado eufemísticamente “buena presentación”. Se trata de una forma de prejuicio basada en el aspecto externo de una persona, en la cual se juzga a los individuos por su apariencia en lugar de sus habilidades, experiencia o méritos. En el ámbito laboral, el término "buena presentación" hace referencia a la exigencia que realizan las personas empleadoras de que las personas trabajadoras sigan ciertos estándares de vestimenta y apariencia que tradicionalmente se consideran apropiados por determinados sectores de la población.

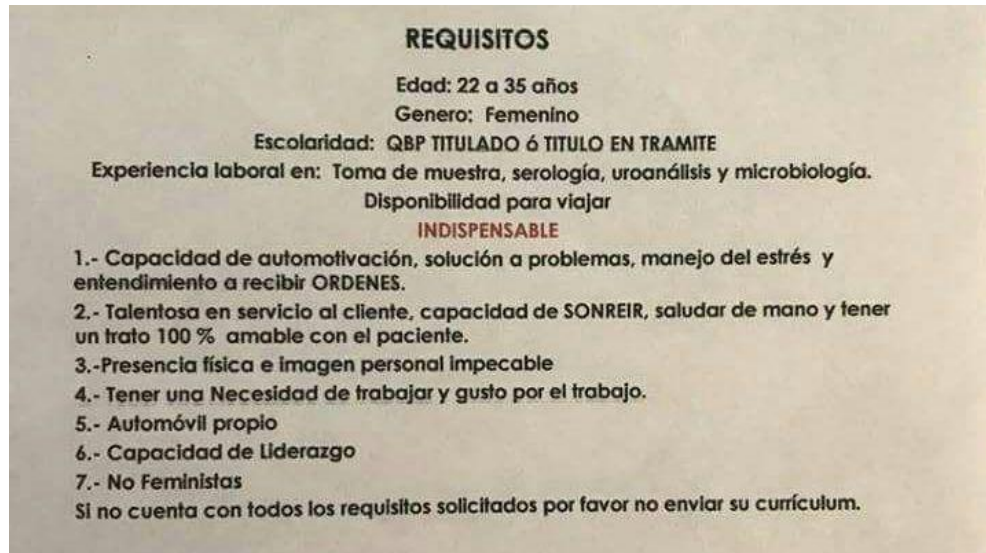
La discriminación por “buena presentación” representa un problema muy grave para las personas que buscan ejercer su derecho al trabajo; sin embargo, recurrentemente las personas reclutadoras, los departamentos de recursos humanos y las personas empleadoras emiten ofertas de trabajo en donde se resalta como una de las características de las personas candidatas a participar en el proceso de contratación contar con una “buena presentación”, de lo contrario se les niega el empleo, evidentemente utilizando los vacíos legales que existen en la Ley Federal del Trabajo para simular la razón de su no contratación. En una clara violación de la dignidad humana, se solicita la fotografía completa de la persona que busca ser contratada³.

Por otro lado, la prohibición del uso de tatuajes o *piercings* en el lugar de trabajo no encuentra ningún tipo de sustento constitucional y, por el contrario, vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la libertad de expresión, en su modalidad simbólica⁴.

A continuación, se muestra una oferta de trabajo en donde no solamente se exige buena presentación, sino también que la persona empleadora no sea feminista, vulnerando doblemente su derecho a la no discriminación: por opiniones políticas y por su apariencia física:

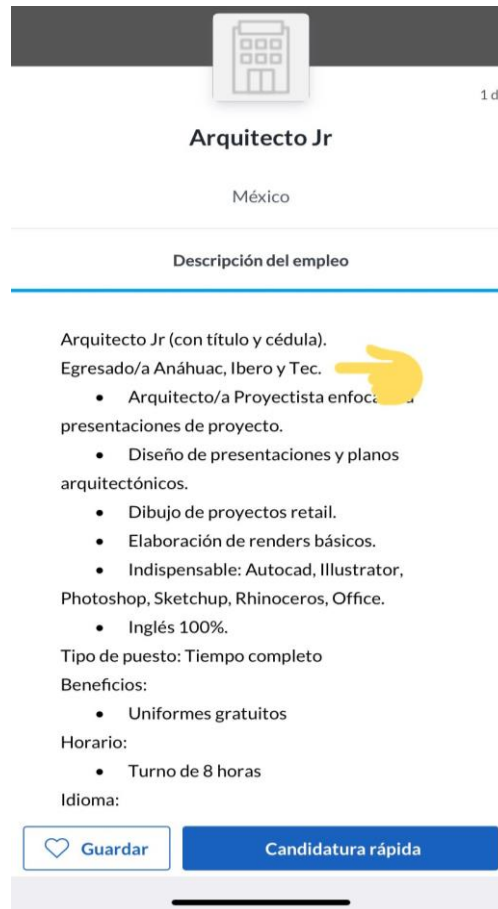
³ Argüello Sosa, Noemí. *Discriminación con “buena presentación”*.

⁴ Priego Díaz, Melissa. *El cuerpo como discurso a través del tatuaje*. Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Digital Universitaria. 2022. Disponible en: https://www.revista.unam.mx/2022v23n3/el_cuerpo_como_discurso_a_traves_del_tatuaje/. Fecha de consulta: 27/03/23



Asimismo, se publican con frecuencia en plataformas como LinkedIn, Facebook, Twitter, WhatsApp, Instagram, así como en medios impresos ofertas de empleo en donde solamente se busca contratar a personas egresadas de universidades privadas lo que conlleva a una grave violación al derecho a la no discriminación ya que se impide y menoscaba el goce y ejercicio de otro derecho como lo es el derecho al trabajo. A continuación, se muestra un ejemplo de una convocatoria⁵:

⁵ Erosa, Nohemí. *Vacante enfurece a usuarios; egresados de universidades públicas mejor ni lo intenten*. Merca 2.0. 29 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.merca20.com/vacante-excluyente-egresados-universidades-publicas/>. Fecha de consulta: 27/03/23



1 d

Arquitecto Jr

México

Descripción del empleo

Arquitecto Jr (con título y cédula).
Egresado/a Anáhuac, Ibero y Tec.

- Arquitecto/a Proyectista enfocada en presentaciones de proyecto.
- Diseño de presentaciones y planos arquitectónicos.
- Dibujo de proyectos retail.
- Elaboración de renders básicos.
- Indispensable: Autocad, Illustrator, Photoshop, Sketchup, Rhinoceros, Office.
- Inglés 100%.

Tipo de puesto: Tiempo completo

Beneficios:

- Uniformes gratuitos

Horario:

- Turno de 8 horas

Idioma:

[Guardar](#) [Candidatura rápida](#)

La exclusión de las personas egresadas de universidades públicas en las ofertas de trabajo y favorecer únicamente a quienes provienen de universidades privadas lesiona gravemente sus derechos fundamentales y, al violentar el derecho a la no discriminación, es inconstitucional.

El acceso a oportunidades laborales no debe estar condicionado por el tipo de institución educativa de la que provenga una persona, sino por sus habilidades, conocimientos y méritos. Al excluir a los egresados de universidades públicas, se crea una discriminación injusta y se viola el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Esta práctica afecta tanto a las personas excluidas como a la sociedad en general. Las y los egresados de universidades públicas se ven privados de oportunidades laborales que podrían permitirles vivir con bienestar y dignidad, así como contribuir al desarrollo de sus comunidades.

Asimismo, al limitar el acceso a estas oportunidades a un grupo específico, se desaprovecha el talento y potencial de una parte importante de la población. Esto puede generar desigualdades sociales y económicas, perpetuar estereotipos y estigmas, y obstaculizar la inclusión, el desarrollo, progreso y la innovación en distintos sectores de la sociedad.

La discriminación motivada por los categorías sospechosas contenidas en el último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por aquellas contenidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación son completamente inaceptables en cualquier ámbito de la vida y, sobre todo, en el trabajo, ya que una de sus principales consecuencias es la negación de la contratación (lo que representa el 60% de los casos), la negación de promociones o ascensos (21%), exclusión del equipo de trabajo (14%) y *mobbing* (6%)⁶.

Este tipo de prácticas en la que incurren algunas de las personas empleadoras se encuentran constituyen discriminación en los términos de la fracción II del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación al distinguir, excluir o restringir, sin objetividad, racionalidad y proporcionalidad, con el objetivo o resultado de obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos basados en las distintas categorías sospechosas.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° reconoce que el trabajo es tanto un derecho como un deber social y deben respetarse las libertades y la dignidad de las personas que lo prestan. Asimismo, establece un catálogo, que no ha sido actualizado a la nueva coyuntura, para prohibir la no discriminación en el trabajo.

A su vez, señala que “no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada”. Sin embargo, no existe una precisión terminológica, ni mecanismos para garantizar que no se discrimine por motivo de las categorías sospechosas, sino que solo se contrate y otorguen ascensos con base en las calificaciones y, sobre todo, el desempeño.

Para que constitucional y convencionalmente se pueda exigir una distinción basada en las categorías sospechosas, ésta debe guardar una estrecha relación con el trabajo desempeñado⁷. Por ejemplo, una persona trabajadora en una cocina de un restaurante

⁶ Op. Cit. OCCMundial

⁷ Ibarra Olguín, Frida Daniella. La Suprema Corte y el uso de los niveles de escrutinio: su inconveniencia para el test de proporcionalidad. Centro de Investigación y Docencia Económicas. Disponible en: <https://derechoenaccion.cide.edu/la-suprema-corte-y-el-uso-de-los-niveles-de-escrutinio-su-inconveniencia-para-el-test-de-proporcionalidad/>. Fecha de consulta: 27/03/23

que debe portar un uniforme por cuestiones de salubridad, de conformidad con el examen de proporcionalidad para garantizar que la medida respete los derechos humanos de las personas trabajadoras⁸.

El examen de proporcionalidad es un principio jurídico utilizado en diversos sistemas legales, especialmente en el ámbito del derecho constitucional, para evaluar si las restricciones impuestas por una norma legal a los derechos y libertades fundamentales de los individuos son justificadas y proporcionadas.

Esta prueba es aplicada por los tribunales y cortes constitucionales, así como para la elaboración de iniciativas y el diseño de políticas públicas en aquellas situaciones en donde se denuncia una violación de los derechos fundamentales, y su objetivo es garantizar que cualquier limitación a estos derechos sea necesaria y no excesiva en relación con los fines legítimos que se persiguen.

El examen de proporcionalidad consta de cuatro etapas o subpruebas: fin constitucionalmente válido, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. La idoneidad, evalúa si la medida adoptada es adecuada y efectiva para alcanzar el objetivo legítimo perseguido por la norma. Es decir, si la medida es capaz de contribuir al logro del fin propuesto. Si no se cumple este requisito, la medida es considerada desproporcionada y no se avanza al siguiente paso del test⁹.

La necesidad, examina si la restricción impuesta es la menos gravosa o restrictiva entre las alternativas posibles para alcanzar el objetivo perseguido. En este punto, se busca asegurar que no existan otras medidas menos invasivas o dañinas que puedan servir igualmente para lograr el fin propuesto.

Finalmente, la proporcionalidad en sentido estricto es la cuarta etapa del examen, y consiste en sopesar y balancear los beneficios y perjuicios generados por la medida. En esta fase, se determina si la importancia del objetivo legítimo justifica la restricción impuesta a los derechos fundamentales, considerando si el resultado obtenido compensa el sacrificio realizado. Si la medida supera las tres etapas del test, se considera proporcionada y, por lo tanto, constitucionalmente válida.

⁸ Velázquez Daniel. *Test de razonabilidad y derechos humanos: instrucciones para armar*. 2018. Ciudad de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México. P. 29
Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4254/15.pdf>. Fecha de consulta: 27/03/23

⁹ Op. Cit. Ibarra Olguín

Las disposiciones que imponen los particulares en materia de contratación y ascensos contravienen directamente el examen de proporcionalidad al establecer que las personas deben contar con buena presentación, provenir exclusivamente de escuelas privadas, las preferencias políticas, el género, el sexo, la orientación sexual, la edad, el color de piel o el origen étnico, ya que ninguna guarda relación con el trabajo que habrá de realizarse. Por lo tanto, las personas empleadoras no solamente vulneran el derecho a la igualdad, sino que también el derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de expresión, a la educación y a la libertad de pensamiento.

¿Cuál es la justificación constitucionalmente válida o la simple lógica para que un despacho de arquitectos solamente contrate egresados de universidades privadas o que para contratar a una química ésta no sea feminista? No existe. Se debe decir clara y contundentemente: son el racismo, clasismo, machismo, homofobia y la xenofobia lo que llevan a la vulneración del derecho humano al trabajo.

Objetivo de la iniciativa

En diversos países y empresas, se han implementado medidas para reducir la discriminación en los procesos de selección y contratación, como eliminar la foto o el nombre del currículum vitae. Estas prácticas se denominan "reclutamiento anónimo" o "currículum ciego"¹⁰. Algunos países en los que se ha promovido este enfoque incluyen Francia, Alemania, Suecia, Reino Unido y Canadá. Varias empresas internacionales y organizaciones también han adoptado estas medidas, como Deloitte, KPMG, HSBC, BBC y la Unión Europea.

El objetivo de estas prácticas es reducir la discriminación basada en factores no relevantes para el trabajo, como género, etnia, edad, apariencia física o religión. Al eliminar la foto y el nombre del CV, se pretende evitar sesgos inconscientes o prejuicios por parte de las personas empleadoras y reclutadoras durante el proceso de selección¹¹.

La economía del comportamiento, así como la psicología han demostrado que los humanos somos propensos a sesgos cognitivos y a tomar decisiones basadas en estereotipos y prejuicios, incluso de manera inconsciente.

Los estudios han mostrado que el reclutamiento anónimo puede reducir la discriminación en la contratación y aumentar la diversidad en los lugares de trabajo. Además de eliminar

¹⁰ Higgs, Charles. *Blind Recruiting: What Is It And How Do You Do It?* 1° de junio de 2022. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2022/06/01/blind-recruiting-what-is-it-and-how-do-you-do-it/?sh=4526e97e20d3>. Fecha de consulta: 27/03/23

¹¹ Ibidem

la foto y el nombre del CV, otras medidas que se pueden incorporar en el reclutamiento anónimo incluyen:

- Ocultar información sobre la edad, género, nacionalidad o estado civil del candidato.
- Eliminar detalles sobre la dirección o ubicación del candidato para evitar discriminación geográfica.
- No incluir información sobre las instituciones educativas o universidades, para evitar sesgos basados en la reputación de la institución.
- Utilizar pruebas estandarizadas y habilidades específicas en lugar de criterios subjetivos al evaluar a los candidatos.
- Implementar paneles de entrevistadores diversos y capacitados en sesgos inconscientes y técnicas de entrevista equitativas.
- Realizar auditorías periódicas y seguimiento de los procesos de selección y contratación para identificar áreas de mejora y garantizar la equidad.

La presente iniciativa reforma los artículos 2º, 3º y 604 de la Ley Federal del Trabajo para crear la figura de personas candidatas en los procesos de contratación y regularlos; homologar la definición de discriminación con la de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; establecer la prohibición de otorgar ascensos, promociones, bonos u análogos motivados por las categorías sospechosas; transparentar los procesos de contratación y de ascenso, promoción y otorgamiento de bonos y la inclusión de lenguaje incluyente en los artículos reformados.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo implementa mecanismos que aseguren un proceso de contratación equitativo y transparente, que se enfoque en las habilidades, competencias y experiencia de la persona candidata, evitando la discriminación por motivos no relacionados con el desempeño laboral o las capacidades, así como en los ascensos y otorgamiento de bonos u análogos.

Las medidas que contempla la presente iniciativa son:

- Al momento de la contratación, las personas empleadoras tienen absolutamente prohibido dar a conocer vacantes en donde se soliciten personas egresadas de determinadas instituciones educativas o se establezca que no pueden aplicar por provenir de ciertas instituciones educativas, ni podrán anunciar ofertas de trabajo que eviten la contratación de personas que se basen en los motivos señalados en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Durante el proceso de contratación se deberán incluir mecanismos para prevenir

la discriminación. Para ello, no se podrá exigir currículum vitae con fotografía. Asimismo, éste será entregado a la persona empleadora, la cual deberá eliminar del citado documento el nombre, el sexo, el domicilio y la fotografía. Posteriormente, se le entregará, bajo ese formato, a la persona encargada de tomar la decisión de contratar, de esta manera se elimina todo tipo de sesgo al momento de contratar.

- Los procesos de contratación deberán ser transparentes, por lo que se le deberá avisar a todas las personas que participaron en el proceso las razones por las que no fueron contratadas, así como la motivación de su decisión en favor de determinada persona candidata.
- En caso de que se realice un ascenso o se otorgue un bono u análogo la persona empleadora deberá motivar y hacer pública a todas las personas trabajadoras su decisión.
- Se faculta a los tribunales laborales para recibir denuncias por parte de personas candidatas que participaron en un proceso de contratación y les fue negado el ascenso por presuntos motivos de discriminación.

Es momento de poner fin a esta situación. Por ello, como legisladora del Partido del Trabajo, cuya misión es reivindicar la dignidad de la clase trabajadora, propongo la iniciativa en materia de **#ContrataciónSinDiscriminación**.

Tabla comparativa

Para explicar con mayor claridad los cambios propuestos, se presenta a continuación una tabla comparativa entre el texto normativo vigente y la porción normativa propuesta:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 2o.- ... 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,	Artículo 2o.- ... Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras ; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género,

<p>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.</p> <p>Sin antecedente</p> <p>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.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>...</p>	<p>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.</p> <p>Se garantiza el derecho a la no discriminación en el trabajo cuando se eliminan las barreras de contratación, ascensos, crecimiento y desarrollo profesionales, mediante la implementación de mecanismos especiales.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de las personas trabajadoras frente a la persona empleadora.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 3o.- ...</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>Artículo 3o.- ...</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras o que participen en un proceso de contratación por motivo de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la</p>

<p>Sin antecedente</p>	<p>situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad, la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, por la institución educativa en la que estudiaron o por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana.</p> <p>Se constituye un acto de discriminación cuando se realiza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio del derecho al trabajo cuando se base en los motivos referidos en el párrafo anterior.</p>
<p>Sin antecedente</p>	<p>La negación de las contrataciones, ascensos o bonos, por los motivos referidos en este artículo, será considerada discriminación.</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>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 garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, 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 los trabajadores como a los</p>	<p>Es de interés social garantizar ambientes laborales y de contratación libres de discriminación y de violencia, 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</p>

<p>patrones.</p> <p>Sin antecedente</p> <p>Sin antecedente</p> <p>Sin antecedente</p> <p>Sin antecedente</p>	<p>a las personas empleadoras.</p> <p>Para prevenir la discriminación al momento de la contratación, las personas empleadoras tienen absolutamente prohibido dar a conocer vacantes en donde se soliciten personas egresadas de determinadas instituciones educativas o se establezca que no pueden aplicar por provenir de ciertas instituciones educativas, ni podrán anunciar ofertas de trabajo que eviten la contratación de personas que se basen en los motivos señalados en el párrafo segundo.</p> <p>Durante el proceso de contratación se deberán incluir mecanismos para prevenir la discriminación. Para ello, queda absolutamente prohibido solicitar o aceptar currículum vitae con fotografía, domicilio, edad, género, nacionalidad, estado civil, instituciones educativas o universidades de la persona candidata.</p> <p>Los procesos de contratación deberán ser transparentes, por lo que se le deberá dar aviso a todas las personas candidatas que participaron en el proceso las razones por las que no fueron contratadas, así como la motivación de su decisión en favor de determinada persona candidata.</p> <p>En caso de que se realice un ascenso o se otorgue un bono u análogo la persona empleadora deberá motivar y hacer pública a todas las personas trabajadoras su decisión.</p>
<p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. Autoridad Conciliadora: El Centro</p>	<p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. Autoridad Conciliadora: El Centro</p>

<p>Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;</p> <p>II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;</p> <p>III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;</p> <p>IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</p> <p>V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;</p> <p>Sin antecedente</p> <p>VI. Tribunal: El juez laboral, y</p> <p>VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p>	<p>Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;</p> <p>II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;</p> <p>III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;</p> <p>IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</p> <p>V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;</p> <p>VI. Persona candidata: aquellas personas que participen en cualquier tipo de proceso de contratación, la cual tendrá personalidad jurídica para iniciar un proceso judicial laboral en contra de la persona empleadora, en caso de que ésta no cumpla con sus obligaciones en materia del proceso de contratación;</p> <p>VII. Tribunal: El juez laboral, y</p> <p>VIII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p>
<p>Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de</p>	<p>Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre personas candidatas que participen en un proceso de contratación y les sea</p>

hechos relacionados con ellas.	negado por motivos de discriminación en los términos del artículo tercero de la presente ley y la persona empleadora que negó o no dio respuesta a la solicitud de contratación, así como entre personas trabajadoras y personas empleadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de los procesos de contratación, las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.
--------------------------------	--

Por lo anteriormente expuesto, presento el siguiente proyecto de

DECRETO:

ÚNICO. - Se reforman los artículos 2º, 3º y 604 y se adiciona una fracción VI a artículo 3º Ter, recorriendo los subsecuentes, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como siguen:

Artículo 2o.- ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de **las personas trabajadoras**; 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.

Se garantiza el derecho a la no discriminación en el trabajo cuando se eliminan las barreras de contratación, ascensos, crecimiento y desarrollo profesionales, mediante la implementación de mecanismos especiales.

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

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras frente a la persona empleadora.**

Artículo 3o.- ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre **las personas trabajadoras o que participen en un proceso de contratación** por motivo de origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad, la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, por la institución educativa en la que estudiaron o por cualquier otro motivo** que atente contra la dignidad humana.

Se constituye un acto de discriminación cuando se realiza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio del derecho al trabajo cuando se base en los motivos referidos en el párrafo anterior.

La negación de las contrataciones, ascensos o bonos, por los motivos referidos en este artículo, será considerada discriminación.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar **ambientes laborales y de contratación** libres de discriminación y de violencia, 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 las personas empleadoras.**

Para prevenir la discriminación al momento de la contratación, las personas empleadoras tienen absolutamente prohibido dar a conocer vacantes en donde se soliciten personas egresadas de determinadas instituciones educativas o se establezca que no pueden aplicar por provenir de ciertas instituciones educativas, ni podrán anunciar ofertas de trabajo que eviten la contratación de personas que se basen en los motivos señalados en el párrafo segundo.

Durante el proceso de contratación se deberán incluir mecanismos para prevenir la discriminación. Para ello, queda absolutamente prohibido solicitar o aceptar currículum vitae con fotografía, domicilio, edad, género, nacionalidad, estado civil, instituciones educativas o universidades de la persona candidata.

Los procesos de contratación deberán ser transparentes, por lo que se le deberá dar aviso a todas las personas candidatas que participaron en el proceso las razones por las que no fueron contratadas, así como la motivación de su decisión en favor de determinada persona candidata.

En caso de que se realice un ascenso o se otorgue un bono u análogo la persona empleadora deberá motivar y hacer pública a todas las personas trabajadoras su decisión.

Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;

II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;

IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;

VI. Persona candidata: aquellas personas que participen en cualquier tipo de proceso de contratación, la cual tendrá personalidad jurídica para iniciar un proceso judicial laboral en contra de la persona empleadora, en caso de que ésta no cumpla con sus obligaciones en materia del proceso de contratación;

VII. Tribunal: El juez laboral, y

VIII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre **personas candidatas que participen en un proceso de contratación y les sea negado por motivos de discriminación en los términos del artículo tercero de la presente ley y la persona empleadora que negó o no dio respuesta a la solicitud de contratación, así como entre personas trabajadoras y personas empleadores**, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de **los procesos de contratación**, las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

TRANSITORIO:

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

Dado en el Pleno de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión a los veintinueve días del mes de marzo del año dos mil veintitrés.

Sen. Geovanna Bañuelos de la Torre

Sen. Cora Cecilia Pinedo Alonso

Sen. Joel Padilla Peña