

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Tercero. Las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, que se aplican conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo quedarán sin efectos, una vez que el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emita las tablas en términos de lo dispuesto por el artículo anterior.

Notas

1 <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/repv-1.htm#CuadroI>

2 <http://mexico.cnn.com/salud/2013/04/28/los-trabajos-que-provocan-mas-enfermedades-accidentes-y-muertes-en-mexico>

Así lo acordaron las y los diputados secretarios e integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en su cuarta reunión ordinaria, celebrada en las instalaciones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 20 días del mes de abril del año 2016.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputados: Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica), presidenta; Marco Antonio Aguilar Yunes (rúbrica), Gabriel Casillas Zanatta (rúbrica), José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica), Rafael Yereña Zambrano, Enrique Cambranis Torres (rúbrica), Juan Corral Mier, Enrique Pérez Rodríguez (rúbrica), Julio Saldaña Morán (rúbrica), Mario Ariel Juárez Rodríguez (rúbrica en contra), Soralla Bañuelos de la Torre (rúbrica en contra), Miguel Ángel Sedas Castro (rúbrica), secretarios; Roberto Alejandro Cañedo Jiménez (rúbrica en contra), César Flores Sosa, Sandra Méndez Hernández, Luz Argelia Paniagua Figueroa (rúbrica), José Luis Sáenz Soto (rúbrica), Pedro Alberto Salazar Muciño (rúbrica), David Aguilar Robles (rúbrica), Marbella Toledo Ibarra (rúbrica).

DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 30. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Honorable Asamblea:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la LXIII Legislatura, le fue turnada, para análisis y Dictamen la iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la C. Diputada Luz Argelia Paniagua Figueroa, perteneciente al Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

Esta Comisión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39, numerales 1, 2, fracción XLVIII y 3; 45, numeral 6 incisos e), f) y g) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 80; 82 numeral 1; 84; 85; 157 numeral 1, fracción I y 158, numeral 1, fracción IV y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, se abocó al análisis, discusión y valoración del asunto de mérito.

En esa tesitura, las y los integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social formulamos y sometemos a consideración del honorable Pleno de la Cámara de Diputados el presente Dictamen, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

1. En fecha 3 de diciembre del año 2015, la C. Legisladora Luz Argelia Paniagua Figueroa, perteneciente al Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó la iniciativa de mérito, objeto del presente dictamen.

2. En fecha 4 de diciembre del mismo año, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social recibió el oficio identificado con alfanumérico “DGPL 63-II-5-350” de la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, mediante el cual se comunicó el turno de la iniciativa de mérito para su análisis y la elaboración del dictamen correspondiente.

3. Con fecha 18 de febrero 2016, mediante oficio CTyPS/LXIII/053/2016 esta dictaminadora solicitó

a la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, prórroga para emitir el dictamen correspondiente.

4. En fecha 24 de febrero del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora, a través del oficio DGPL 63-II-5-675, la autorización de la prórroga referida en el numeral inmediato anterior.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA

Para elaborar el presente dictamen, las y los integrantes de esta dictaminadora analizaron los argumentos vertidos por el promovente, mismos que se plasman a continuación en las partes que interesan:

Para la proponente, el principio de no discriminación en el trabajo por razones de edad se encuentra sustentada jurídicamente en nuestra carta magna: el artículo 1o. prohíbe la discriminación por edad; asimismo, la Ley Federal del Trabajo define que el trabajo digno o decente no existe discriminación por edad (artículo 2o.) ni tampoco puede establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de edad (artículo 3o.).

Así mismo menciona que la discriminación por edad en el empleo es una constante en nuestro país, pero sus mayores víctimas son: los adultos mayores, las mujeres y las personas mayores de 40 años.

Refiere que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) define la “discriminación en el ámbito laboral” como:

El trato diferenciado dado por las y los empleadores o las o los empleados hacia personas de ciertos grupos poblacionales durante los procesos de reclutamiento, selección, desempeño o promoción practicados por la organización. Esta diferenciación no se funda en criterios objetivos de cualificación, capacitación o de mérito requeridos para desempeñar la actividad laboral, sino en preconcepciones y prejuicios relacionados con algún grupo social que posee una “diferencia” con los “demás”¹.

Por otra parte, menciona que, en México, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la población económicamente activa, al segundo tri-

mestre de 2015, es de más de 52 millones de personas en edad de trabajar, de las cuales hay 2.2 millones que están desocupadas². Para efectos ilustrativos, la proponente inserta el siguiente cuadro:

Edad	Segundo trimestre del 2015	Perdió o terminó su empleo	Renunció o dejó su empleo	Dejó o cerró un negocio propio	Otras causas	Sin experiencia laboral
Total	2'287,633	1'126,075	777,733	98,520	79,794	205,511
15 a 19 años	310,741	116,769	104,761	1,883	6,359	80,969
20 a 29 años	915,800	402,009	363,643	18,568	21,644	109,936
30 a 39 años	482,855	269,762	162,103	25,579	15,350	10,061
40 a 49 años	305,126	177,548	88,253	21,484	13,990	3,851
50 a 59 años	199,671	118,112	42,947	23,885	14,148	579
60 años y más	72,973	41,875	15,559	7,121	8,303	115
No especificado	467		467			

Complementariamente al cuadro anterior, menciona que de los más de 2.2 millones de personas sin empleo, la ENOE indica que las mujeres y hombres desocupadas o sin empleo, en el rango de edad de 30 años en adelante, ascienden a más de un millón de personas; sin embargo, la misma encuesta muestra que más de un millón de ellas, en ese rango de edad, perdió o terminó su empleo. Así mismo, cuando se analiza la parte de la experiencia laboral se puede afirmar, según la proponente, que del universo de estas personas con esa característica (205 mil 511), sólo 14 mil no tienen experiencia laboral de los 30 años en adelante, lo que muestra que las personas mayores de 30 años suman su experiencia laboral para tener un mejor empleo pero sin encontrarlo.

Prosigue argumentando que en nuestro país la búsqueda de empleo, independientemente de si es a través de medios impresos como el periódico o yendo directamente al centro laboral, se imponen requisitos para la contratación. Por lo general, se solicita el comprobante de estudios, experiencia laboral, carta de recomendación y no contar con antecedentes penales; sin embargo, menciona que la edad es un requisito común.

A manera de ejemplo acerca de la discriminación por edad en el empleo, cita lo establecido en la sección de empleos conocida como “Aviso Oportuno” de un medio impreso de circulación nacional, denominado “El UNIVERSAL”, de fecha viernes 16 de octubre de 2015:

- Telefonista 18-35 años, facilidad de palabra, ortografía, con prestaciones.
- Estamos solicitando plomero y/o electricista con experiencia, edad 30 a 45 años. Puntual y responsable.

Así mismo, afirma que no sólo los medios de comunicación solicitan la edad, sino que este requisito también es requerido en la página electrónica del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De igual forma, a manera de ejemplo, hace notar que, en la búsqueda de empleo en el municipio de Mexicali, Baja California, los empleadores solicitan las siguientes características:

- Operado(sic.) de embarque: Experiencia: 2 años. Idiomas: Ninguno. Rango de edad: 20 - 25 años.
- Documentador: Conocimientos y habilidades generales: Windows server 2012, paquetería office. Experiencia: 2 años. Idiomas: No es requisito. Rango de edad: 21-35 años.

De lo anterior, la proponente enfatiza que las propuestas de trabajo tienen tres cosas en común:

- 1) El conocimiento;
- 2) La experiencia; y,
- 3) La edad.

De ello, la proponente considera que es válido solicitar por parte de los empleadores tener el conocimiento y la experiencia, para ser aceptado en un empleo, sin embargo, difiere respecto al requisito de la edad.

En ese sentido, concluye que la discriminación por edad para ser aceptado en un empleo es una constante en la búsqueda de trabajo decente en nuestro país.

La legisladora proponente señala que, en el caso de las personas adultas mayores, la búsqueda de empleo puede ser un problema muy serio, para ejemplificarlo, alude a la *“Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. Resultados sobre personas adultas mayores”* (Enadis 2010), la cual menciona que la discriminación laboral en las personas adultas mayores presenta los siguientes datos:

- El 75.6 por ciento de la población en México no justifica de ninguna manera negarle a una persona mayor un trabajo que sí podría hacer, pero la realidad muestra que más de la mitad de la población en México opina que, en la realidad, esto sucede con mucha frecuencia.

- Las personas adultas mayores señalan el 36 por ciento las dificultades relacionadas con la cuestión laboral como uno de los principales problemas para las personas de su edad en el país.

- A nueve de cada diez hombres y mujeres adultas mayores les parece difícil conseguir trabajo.

Por otra parte, manifiesta que la Organización de las Naciones Unidas presentó en 2002 la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, cuyo artículo 12 menciona:

“Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. La habilitación de las personas de edad y la promoción de su plena participación son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. Es necesario ofrecer sistemas adecuados y sostenibles de apoyo social a las personas de edad.”³

Respecto a la discriminación de las mujeres en el empleo por razón de edad, la proponente expone que también es una constante en el país, ya que de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011, del Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la discriminación por razones de edad es la siguiente^{4*}:

Condición y situación de discriminación laboral	Total
Estados Unidos Mexicanos	18, 625, 273
Sin discriminación laboral	14, 754, 239
Con discriminación laboral*	3, 835, 482
Le han pagado menos que a un hombre que desarrolla el mismo trabajo o puesto	1, 997, 829
Ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender	2, 048, 942
Ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto	1, 295, 947
Debido a su edad o estado civil le han bajado el salario, despedido o no la contrataron	812, 599
En su trabajo le han pedido la prueba de embarazo:	1, 068, 306
No especificado	35, 552

* Mujeres que declararon haber sufrido al menos un incidente de discriminación laboral en los últimos 12 meses.

Según manifiesta la proponente, lo anterior muestra que 1 de 4 mujeres no fue contratada debido a su edad o a su estado civil.

Adicionalmente, refiere que la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece en su artículo 11:

“1. (Sic.) Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

...

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”.⁵

Igualmente, refiere que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha sumado al tema de discriminación laboral y ha presentado tres tesis aisladas con respecto al tema de ésta iniciativa:

“1. En septiembre de 2010, estableció que la “Discriminación en el derecho de acceso al empleo. Tiene como presupuesto la prueba de las aptitudes o calificaciones para su desempeño”.

La interpretación del artículo 1o., párrafo tercero, constitucional, visto a la luz del principio de igualdad, en relación con los instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano respecto a la no discriminación, y concretamente respecto al derecho a la admisión en el empleo, reconocido en el convenio 111 de la OIT, y lo establecido en los artículos 4o. y 5o. de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, lleva a considerar que la discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar el mencionado derecho laboral tiene lugar cuando el interesado demuestra reunir las aptitudes o calificaciones necesarias para desempeñar cierto empleo y, sin embargo, se le excluye con base en criterios ajenos a dichas aptitudes o calificaciones. Esto, pues el derecho fundamental a la no discriminación tiene su base en el principio de igualdad, que impone la necesidad de comparar si la persona se encuentra en condiciones de igualdad respecto a cierta circunstancia fáctica prevista en la ley para la concesión de un derecho, de tal manera que primero debe verificarse si la persona guarda relación de igualdad con el conjunto de per-

sonas con las aptitudes necesarias para el desempeño de cierto empleo, para determinar si se vulnera ese principio con base en un criterio de exclusión injustificado. De lo contrario, el interesado no comprobará este presupuesto necesario para establecer la existencia de la discriminación en su contra.⁶

2. En diciembre de 2014, la SCJN en una tesis aislada sobre “Discriminación por razón de edad en el ámbito laboral. Se actualiza una discriminación múltiple cuando dicho factor se combina con otros aspectos como el género y la apariencia física”, donde indica que:

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un buen número de casos, de la mano de la discriminación por razón de edad se suele actualizar la denominada discriminación múltiple, es decir, cuando se combinan varios factores discriminatorios en un mismo supuesto. Especialmente grave por sus efectos en la exclusión en el mundo laboral, y relevante para la resolución de este caso, es la conjunción de la edad, el género y la apariencia física. En este sentido, como los estudios lo demuestran, la fijación de un determinado límite de edad en una oferta de trabajo va dirigida, en el imaginario del empresario y de buena parte de nuestra sociedad, a la obtención de una imagen comercial sexista. La trabajadora joven y con determinada apariencia y estado físico se utiliza, desgraciadamente, en muchas ocasiones, como un simple reclamo comercial, haciendo a un lado cualquier referencia a su valía profesional, lo que provoca que aquellas trabajadoras que no cumplen con ese estándar se consideren no aptas para un puesto de trabajo, independientemente de su preparación, y bajo la excusa de tener una determinada edad y no cumplir con los requisitos de buena imagen. Debe señalarse también, que el prejuicio en torno a la edad del trabajador normalmente está relacionado con una concepción de rentabilidad económica que parte de premisas no del todo ciertas. Si el patrón presume que el trabajador maduro es menos apto que el trabajador joven para ciertos puestos de trabajo, piensa que su empresa, antes o después, sufrirá pérdidas económicas por su contratación. Y en similar sentido, si parte de la premisa de que las ausencias al trabajo de las personas maduras alcanzan un mayor ín-

dice por entender que éstas son quienes asumen las responsabilidades familiares, pensará que le generarán costes, que no existirían si contratara a trabajadores jóvenes. Si además, por último, añadimos el género del trabajador, el empresario piensa que la mujer madura dedicará una buena parte de sus esfuerzos a las tareas familiares y que por ello abandonará tarde o temprano su empleo, por lo que deja de ser para él económicamente rentable invertir en su formación. Todas estas consideraciones llevan a la conclusión de que la mujer madura trabajadora no es valorada como un activo desde el punto de vista profesional, sino como un coste.⁷

3. Finalmente, en enero de 2015, la tesis aislada referente a la “Discriminación en el ámbito laboral. Las consecuencias que ello puede generar son independientes entre sí y requieren ser analizadas por el juzgador en cada caso en concreto”, a la letra dice:

Contrario a lo que sucede con los daños físicos o tangibles, el estudio de los daños de índole moral en un caso concreto tiene ciertas particularidades, precisamente por el componente de abstracción del que gozan los mismos. Sin embargo, y a pesar de los diversos criterios que se han emitido en torno al daño moral, la manera de probar y evaluar el daño en cuestión, los intereses que deben ser protegidos y los elementos que deben ser tomados en consideración para cuantificar el monto de la indemnización -en caso de que la misma proceda-, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que cuando el daño moral alegado provenga de un acto discriminatorio y, por tanto, de una violación directa al derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1o. constitucional, es posible advertir cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación: (i) la nulidad del acto; (ii) la indemnización de los daños causados; (iii) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y (iv) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales. Al respecto, es necesario indicar que tales consecuencias gozan de plena justificación en nuestro sistema jurídico, pues tal y como lo establece el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ante la existencia de una violación a un

derecho protegido por la propia Convención -como lo es el derecho a la no discriminación contenido en su artículo 1o.- se garantizará el goce del mismo, y si resulta procedente, se repararán las consecuencias generadas, así como el pago de una justa indemnización a quien hubiese sufrido una lesión. Adicionalmente, las cuatro consecuencias antes indicadas gozan de independencia entre sí; esto es, a pesar de que las mismas se originan ante la existencia de un acto discriminatorio, lo cierto es que cada una responde a una determinada intención en torno a dicho acto, y son diversos los elementos que generan su actualización. Por tanto, si bien ante la presencia de un acto discriminatorio y, por ende, violatorio del artículo 1o. constitucional, el órgano jurisdiccional deberá dejar sin efectos el mismo, lo cierto es que ello no implica que deba decretar la procedencia de una indemnización por daño moral o la imposición de una medida disuasoria, toda vez que cada consecuencia responde a una dinámica específica y requiere del estudio de elementos diversos⁸.

Derivado de los argumentos esgrimidos por la Diputada Luz Argelia Paniagua Figueroa, es de advertirse la propuesta de reforma del artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo, con la siguiente redacción:

“Decreto

Artículo Primero. Se reforma el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación en el ingreso, permanencia, promoción y ascenso 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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reglamentará cuales son las distincio-

nes, exclusiones o preferencias que exijan una labor determinada.

...

Transitorios

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

Artículo Segundo. *El reglamento de esta ley, deberá expedirse en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.”*

Una vez analizados los argumentos y el texto normativo propuesto por el C. Diputada proponente, las y los Diputados integrantes de esta Comisión dictaminadora analizaron a fondo su viabilidad, producto de lo cual emiten los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que esta dictaminadora considera que la discriminación en el ámbito laboral es un tema sensible y de suma importancia, ya que su erradicación de las relaciones laborales, afectará positivamente a un sector vulnerable de la población económicamente activa de nuestro país.

SEGUNDO. Que, por lo anterior, la propuesta en estudio debe ser analizada detenidamente a efecto de poder contar con los elementos de orden técnico que permitan a este órgano colegiado pronunciarse respecto a la viabilidad de incluirla dentro del marco jurídico laboral vigente en nuestro país.

Para ello, resulta necesario indagar cuáles son las disposiciones que actualmente resultan aplicables en la materia.

N Que, para lo anterior, las y los legisladores integrantes de esta Comisión se dieron a la tarea de realizar un examen integral de la normativa vigente en materia de no discriminación en lo general y particularmente en el ámbito laboral, producto de lo cual se plasma enunciativa, más no limitativamente, lo siguiente:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Carta Magna posee diversas disposiciones en materia de no discriminación, destacando las siguientes:

El Artículo 1, párrafo quinto, establece expresamente la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Artículo 5, párrafo primero, se señala que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos.

El Artículo 123, párrafo primero, se prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Por lo que respecta a las normas secundarias, esta dictaminadora encontró en la Ley Federal del Trabajo, también posee diversas disposiciones en materia de no discriminación, a saber:

El Artículo 2 fomenta las relaciones de trabajo conducentes a propiciar el trabajo digno o decente, el cual es caracterizado por no dar cabida a ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Promueve la mejora de la productividad vía capacitación y la prevención riesgos de trabajo. Además, considera los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sin distinción de género; así mismo hace énfasis en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En su Artículo 3, objeto de la propuesta de reforma en estudio, define al trabajo como un derecho y un deber sociales, en el cual no se podrán establecer condiciones de discriminación.

Por su parte, el Artículo 4, párrafo primero del ordenamiento en comento, prescribe que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona cuando este sea lícito, salvo los casos que menciona el mismo artículo, como lo son: el daño a intereses de terceros o cuando se ofenda a la sociedad.

El Artículo 51, fracción IX señala que los actos, conductas o comportamientos que menoscaben o ataquen la dignidad del trabajador, serán causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

El Artículo 86 impone la premisa de: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El Artículo 133 prohíbe a los patrones o a sus representantes 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. Así también, prohíbe a los patrones o a sus representantes realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En cuando al ordenamiento específico en materia de erradicación de la discriminación, se encontró lo siguiente:

El Artículo 4, menciona que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En su Artículo 9 se establece expresamente la prohibición de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, las fracciones IV, V, XXVI y XXVII consideran como conductas discriminatorias:

“IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXVI. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.”

Por su parte, el Artículo 13 prescribe que los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Respecto a este ordenamiento, esta dictaminadora encontró lo siguiente:

Su Artículo 5 de esta Ley define como su objeto el garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

“V. Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.”

El Artículo 19 prescribe que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

“I. La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

II. Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;

IV. La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.”

ÁMBITO INTERNACIONAL

Por lo que hace al ámbito internacional, esta dictaminadora destaca el siguiente instrumento:

Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (C111), Ratificado el 11 de noviembre de 1961.

El Artículo 1 de este instrumento, comprende como actos discriminatorios cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El Artículo 2 del mismo instrumento menciona que todo Estado miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

CUARTO. Que, vista la principal normatividad existente y aplicable en el territorio nacional en materia de no discriminación, las y los legisladores integrantes de esta comisión ordinaria, se dieron a la tarea de evaluar la factibilidad de reformar el artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo Vigente, en la inteligencia de que dicha modificación afecta los párrafos segundo y tercero del mismo.

Para ello cabe enfatizar en el contenido vigente del Artículo 3 del ordenamiento en comento en las partes que interesan, mismo que a la letra establece:

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

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.

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

...”

Como se aprecia de la lectura del precepto de mérito, la finalidad de su existencia es la prohibición expresa de condiciones de discriminación, incluyendo aquellas relacionadas con la edad de los individuos. Lo cual es materia de interés para la legisladora proponente.

Ahora bien, del análisis de los términos de la reforma planteada al párrafo segundo de dicho artículo, misma que fue plasmada en la página 13 del presente Dictamen, esta dictaminadora considera que es viable. Ello en virtud de que, a pesar de que como se expuso en el considerando inmediato anterior, existen diversas disposiciones vigentes en materia de no discriminación, la redacción propuesta resulta conveniente ya que su intención es especificar que la prohibición de las condiciones de discriminación que prescribe dicho artículo será aplicable en el ingreso, permanencia, promoción y ascenso de las y los trabajadores.

Sin un análisis detenido, la propuesta en estudio podría considerarse como una redundancia jurídica, en cuyo caso aplicaría el principio jurídico *quod abundat non nocet* (lo que abunda no daña), sin embargo, esta dictaminadora considera que el hecho de precisar en qué supuestos quedan prohibidas las condiciones o actos de discriminación tipificados en diversos ordenamientos, lo que se está haciendo es complementar el sentido de dicho párrafo.

QUINTO. Que por lo que respecta a la propuesta de redacción del párrafo tercero del multicitado Artículo, plasmada en la página 14 del presente Dictamen, este

órgano colegiado la considera poco viable en términos operativos, ya que la reglamentación de las distinciones, exclusiones o preferencias de una labor determinada, implicaría someter tanto a trabajadores como a los patrones a esquemas casuísticos rígidos que en última instancia podrían estar alejados de la realidad y necesidades inherentes de la vida laboral cotidiana.

Así mismo, se considera que el hecho de elaborar un catálogo de actividades o puestos en donde pueda imperar un régimen de excepción respecto a la aplicación del artículo 3 de la ley en estudio, podría operar en sentido adverso de la intención del mismo, que es precisamente, evitar cualquier tipo de práctica discriminatoria.

En concatenación con lo anterior, se considera que la actual redacción del párrafo en comento, da la posibilidad a ambas partes de que, en caso necesario, sea la autoridad quien determine (con base en los supuestos previstos en la diversa normativa en la materia) si existe o no alguna práctica discriminatoria.

SEXTO. Que, a efecto de mayor claridad, se elaboró un cuadro comparativo donde se contrasta el texto vigente, la propuesta de redacción de la Diputada proponente y la propuesta de redacción de esta Comisión dictaminadora:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO		
Texto vigente	Texto propuesto por la Dip. Luz Argelia Paniagua	Texto propuesto por la CTyPS
Artículo 3o.- ...	Artículo 3o.- ...	Artículo 3o.- ...
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.	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación en el ingreso, permanencia, promoción y ascenso 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.	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación en el ingreso, permanencia, promoción y ascenso 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.
No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.	No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reglamentará cuales son las	No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reglamentará cuales son las

distinciones, exclusiones o preferencias que exijan una labor determinada.	distinciones, exclusiones o preferencias que exijan una labor determinada.
...	...
TRANSITORIOS	
Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
Artículo Segundo. El reglamento de esta ley, deberá expedirse en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.	Artículo Segundo. El reglamento de esta ley, deberá expedirse en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Por lo anteriormente expuesto y fundado esta Comisión de Trabajo y Previsión Social considera que es de aprobarse con modificaciones y somete a la consideración del pleno de esta Soberanía, el presente dictamen a la iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la C. Diputada Luz Argelia Paniagua Figueroa, en los siguientes términos:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 3o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Único. Se reforma el párrafo segundo del artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación **en el ingreso, permanencia, promoción y ascenso** 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.

...

...

TRANSITORIO

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

Notas:

1 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar”, Documento de Trabajo, diciembre de 2006, p. 7, en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E-12-2006.pdf

2 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo”, en:

http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?roy=enoe_pe_pda

3 Organización de las Naciones Unidas, Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento Madrid, 8 a 12 de abril de 2002, en: <http://www.cinu.org.mx/eventos/especiales/envejecimiento/informe2asambl eavejez.pdf>

4 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/microdatos/encuestas.aspx?c=33531&s=est>

5 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Instituto Nacional de las Mujeres, en: <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/cedaw/cedaw.pdf>

6 Época: Novena Época, Registro: 163824, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXII, septiembre de 2010, Materia(s): Civil, Tesis: I.4o.C.295 C, Página: 1251, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil Del Primer Circuito. Amparo directo 144/2010. Rosario del Carmen Pacheco Mena. 8 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretaria: Mónica Cacho Maldonado. En:

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=163824&Clase=DetalleTesisBL>

7 Época: Décima Época, Registro: 2008095, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, Mate-

ria(s): Constitucional Tesis: 1a. CDXXXI/2014 (10a.), Página: 229. Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho para formular voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González. Esta tesis se publicó el viernes 5 de diciembre de 2014 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

8 Época: Décima Época, Registro: 2008261, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, enero de 2015, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Civil, Tesis: 1a. II/2015 (10a.), Página: 760, Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien formuló voto concurrente en el que se apartó de las consideraciones contenidas en la presente tesis. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González. Esta tesis se publicó el viernes 23 de enero de 2015 a las 9:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación. En:

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2008261&Clase=DetalleTesisBL>

Así lo acordaron las y los diputados secretarios e integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en su cuarta reunión ordinaria, celebrada en las instalaciones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 20 días del mes de abril del año 2016.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputados: Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica), presidenta; Marco Antonio Aguilar Yunes (rúbrica), Gabriel Casillas Zanatta (rúbrica), José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica), Rafael Yereña Zambrano, Enrique Cambranis Torres (rúbrica), Juan Corral Mier, Enrique Pérez Rodríguez (rúbrica), Julio Saldaña Morán (rúbrica), Mario Ariel Juárez Rodríguez (rúbrica), Soralla Bañuelos de la Torre (rúbrica), Miguel Ángel Sedas Castro (rúbrica), secretarios; Roberto Alejandro Cañedo Jiménez (rúbrica), César Flores Sosa, Sandra Méndez Hernández, Luz Argelia Paniagua Figueroa (rúbrica), José Luis Sáenz Soto (rúbrica), Pedro Alberto Salazar Muciño (rúbrica), David Aguilar Robles (rúbrica), Marbella Toledo Ibarra (rúbrica).