

03086

HONORABLE ASAMBLEA:



Las suscritas, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de esta Sexagésima Tercera Legislatura, en ejercicio de las atribuciones previstas por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política de Sonora, y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, presentamos a la consideración de esta Soberanía, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA, DE LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA, Y DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación laboral por edad es un problema que afecta a cientos de miles de trabajadores mayores de 45 años en México.

Según datos de la Encuesta Nacional de Discriminación de 2017, el 22% de los encuestados mayores de 45 años afirmó haber sufrido discriminación laboral por su edad. Además, la misma encuesta reveló que el 61% de los mexicanos cree que la discriminación por edad es un problema grave en el país.



Otro estudio realizado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 2018, mostró que el 42% de los trabajadores mayores de 50 años en México han enfrentado discriminación en el lugar de trabajo. Este mismo estudio encontró que el 74% de las personas encuestadas cree que la discriminación por edad es un problema en México.

Un estudio del Departamento de Estudios de Administración Pública de El Colegio de la Frontera Norte, agrega que para las personas mayores de 55 años, la situación es aún más difícil, ya que sólo tienen acceso al 0.5% de las oportunidades laborales disponibles.

De acuerdo a la Asociación Mexicana por la no Discriminación Laboral por la Edad o Género, el 90% de las ofertas laborales deja fuera a las personas mayores 35 años, siendo el perfil más solicitado por las empresas el de una persona de 28 años, con licenciatura y con entre tres y cinco años de experiencia.

Esta situación se torna más grave si consideramos la composición de la población de nuestro país que, en las últimas dos décadas, ha pasado de contar con un 21.5% de personas entre los 35 y 64 años, a un 33.7%, lo que representa un crecimiento del 56% en 20 años; de acuerdo a los Censos de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de las ediciones correspondientes.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala, en su informe titulado “Promoviendo una Fuerza de Trabajo que Incluya a Personas de Todas las Edades”, que las condiciones de vida en los países miembros mejorarían en forma considerable con una mayor participación de personas mayores en el mercado laboral, e incluso, “podría impulsar el PIB per cápita en 19%, en promedio, para 2050”.

La Encuesta Global de Empleadores 2020, llevada a cabo por AARP International, una ONG enfocada al estudio de los temas que afectan a las personas de 50 años y más, destaca como ventajas de contratar a trabajadores mayores: Su capacidad para permanecer en la empresa a largo plazo, desafiar los estereotipos y contribuir al crecimiento del negocio, lo que se traduce en mayores márgenes de ganancia para los negocios y, por ende, para las economías locales.

En este sentido, combatir la discriminación laboral y fomentar la contratación de personas de mayor edad, es un tema con múltiples ramificaciones y múltiples beneficios que amerita un marco jurídico con mayor solidez y políticas públicas con mejor enfoque.

El marco jurídico nacional en materia de discriminación laboral carece de una estructura propio, pues se enmarca dentro del paraguas de la discriminación en general.

Así, el párrafo quinto del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, 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”.

En tanto que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define la discriminación de la siguiente forma: (Artículo 1º, fracción III)

“Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación 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 de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado

civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Y en su artículo 4º, la citada Ley agrega:

“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley”.

Ahora bien, en materia específica de discriminación laboral, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 2º, el trabajo digno o decente, de la siguiente manera:

“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, 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”.

Esta disposición, se complementa en la citada legislación laboral, con los párrafos segundo, tercero y cuarto del Artículo 3º, que a la letra señalan:

“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.

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 patrones”.

El artículo 133, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo incluye como prohibición de los patrones el “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”.

En este mismo tenor, el artículo 375, fracción IV, de la Ley en cita prohíbe a los sindicatos ejercer actos de discriminación “en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros”.

Y el artículo 994, fija una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo.

De igual manera, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, contempla una serie de disposiciones relacionadas con la discriminación laboral, destacando las siguientes:

“Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

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

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

“Artículo 15 Quáter.- Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y”

A nivel local, la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, retoma íntegramente los conceptos de discriminación laboral contenidos en la legislación federal, agregando los siguiente seis artículos:

“Artículo 30.- A efecto de evitar la discriminación laboral por motivos de edad, embarazo y apariencia física dentro del Sector Público y Privado en el Estado de Sonora, la Comisión se coordinará con la Secretaría del Trabajo del Estado para la implementación de campañas de concientización y cualquier tipo de acción que inhiba ese tipo de discriminación.

Artículo 31.- La Comisión, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, se reunirá semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad. La Comisión deberá elaborar un informe anual de dichas acciones, mismo que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año

Artículo 32.- Cualquier persona física o moral que vaya a publicar ofertas de trabajo a través de cualquier medio de difusión, sea revista, periódico o cualquier medio electrónico, deberá notificarlo a la Secretaría del Trabajo del Estado, con la finalidad de que la misma constate que la publicación sobre una oferta de trabajo, no restringe el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, aspecto físico y que no se exija a las mujeres un examen de embarazo.

Artículo 33.- La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa por el equivalente de 35 a 70 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad.

En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el monto que como máximo señala el párrafo anterior.

Artículo 34.- Los recursos que se recauden con motivo de la imposición de la multa anteriormente aludida, se destinarán a un fondo para la implementación de campañas de concientización y capacitación sobre discriminación laboral.

Artículo 35.- Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y los Municipios deberán designar un trabajador en cada fuente de trabajo para que sea la encargada o encargado de denunciar ante la Secretaría del Trabajo del Estado, cualquier acto de discriminación laboral por motivos de edad, embarazo o aspecto físico.”

Cabe destacar que nuestra legislación es ejemplar a nivel nacional en cuanto a la especificidad en materia de discriminación laboral por motivos de edad; no obstante, de una revisión de normas y buenas

prácticas internacionales en la materia, así como en atención a estudios recientes de organizaciones de la sociedad civil, se detectan posibles áreas de mejora al andamiaje legal sonorense que van más allá de una sólo norma.

En algunos países, como Estados Unidos, existen agencias federales como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) que mantienen registros públicos de empresas sancionadas por discriminación laboral.

En otras naciones, como el caso de España, la autoridad máxima en materia laboral emite un informe anual sobre la inspección del trabajo en el que relaciona las actuaciones y resoluciones ante casos de discriminación laboral.

Ambos mecanismos - el registro de empresas sancionadas y el informe anual sobre la inspección del trabajo - se propone incluirlos en la legislación sonorense de la siguiente forma:

Agregar un último párrafo al artículo 33 de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, para establecer que:

La Secretaría del Trabajo del Estado llevará un Registro de Empresas Sancionadas por Discriminación Laboral, el cual tendrá

carácter público en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora.

Y reformar la fracción III y adicionar 3 fracciones más (IX, X y XI), al artículo 33 de la Ley Orgánica de Poder Ejecutivo, para clarificar y establecer atribuciones específicas a la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Sonora en materia de prevención, combate y eliminación de actos de discriminación laboral, para quedar como siguen:

III. Vigilar en el ámbito de su competencia, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones que les impone la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, así como la legislación para prevenir, combatir y erradicar la discriminación aplicable, aplicando las sanciones que en su caso correspondan en términos de la normatividad aplicable.

IX. Promover en las empresas y negociaciones que funcionen en el Estado, que se realice la selección de personal sin discriminación alguna;

X. Coordinar el Registro de Empresas Sancionadas por Discriminación Laboral, y

XI. Coordinarse con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos para la elaboración del informe anual de acciones para evitar actos de discriminación laboral a que se refiere la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora.

Por otro lado, en los modelos internacionales analizados, se distinguen distintas etapas del proceso de reclutamiento y contratación en los que pueden darse los actos de discriminación laboral por motivos de edad, y van más allá de la publicación de una oferta de empleo que, en el caso de Sonora, es la única conducta susceptible de sanción.

También se presentan actos de discriminación en el requerimiento de formatos, solicitudes y documentación durante el reclutamiento, así como en la etapa de entrevista, examen, prácticas o cursos previos a la contratación, mismos que se propone incluirlos como causales de sanción en en la legislación sonorenses de acuerdo a lo siguiente:

Agregar cuatro fracciones al artículo 33 de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, para sancionar a la persona física o moral que incurra en alguno de los siguientes actos de discriminación laboral durante el proceso de reclutamiento y contratación:

I. Publicar por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad;

II. Requerir por sí, o por medio de un tercero, solicitudes de empleo, formatos físicos o en línea, así como cualquier documentación que incluyan forzosamente la mención de la edad del solicitante;

III. Rechazar solicitudes en las que el solicitante no hubiese anotado su edad, y

IV. Excluir a un solicitante del proceso de reclutamiento, entrevista, examen, práctica, programas de aprendizaje o capacitación previos a la contratación, por motivos de edad.

Por último, de la revisión de las legislaciones de los 32 estados de la República, se detectan que 25 de ellos cuentan con algún tipo de cláusula antidiscriminatoria en materia laboral en sus normas para prevenir y erradicar la discriminación, y 19 contemplan en sus códigos penales un tipo penal para sancionar la discriminación laboral.

En el caso del Código Penal de Sonora, si bien contiene el delito de discriminación en su artículo 175 Bis, su redacción es confusa en lo que se refiere específicamente a la discriminación laboral, al enfocarse

principalmente en el tema de género, lo que deja en la incertidumbre la aplicabilidad del castigo cuando el motivo de la discriminación es la cuestión de la edad del solicitante.

Por este motivo, se propone un ajuste a la redacción del citado artículo para por un lado fortalecer el tipo penal de la discriminación laboral por motivos de género y, por otro, tipificar de manera clara la discriminación laboral por motivos de edad; lo anterior en los términos siguientes:

Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de hasta doscientas unidades de medida y actualización al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, profesión, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I...

II.- Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género, edad, o embarazo;

II bis.- Limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo, o

III...

Y a tono con la necesidad de incrementar los castigos ante estas actuaciones discriminatorias, se propone incrementar la sanción económica prevista en en la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, estableciendo un tope de 200 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente (\$103.74 pesos en el año 2023), a diferencia de las 70 veces que señala la normativa vigente.

Es de señalar que la suscrita no es ajena a la consideración de la Minuta de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, del 29 de septiembre de 2022 que, al momento de la redacción de la presente iniciativa, se encuentra en estudio en la Cámara de Senadores, mediante la cual se reforma el artículo 123 Constitucional para establecer la prohibición expresa de establecer un límite máximo de edad para la contratación y ocupación de un empleo, propuesta que confiamos será aprobada en breve y vendrá a fortalecer las protecciones laborales para el segmento de población al que nos hemos referido en la presente iniciativa.

En los últimos años, se han presentado avances para frenar la discriminación laboral en sus múltiples manifestaciones. No obstante, y pesar de las prohibiciones expresas en la legislación nacional y local, las empresas continúan con estas prácticas en los proceso de selección y contratación, lo que limita el acceso de las personas que pertenecen a este grupo de edad a nuevas oportunidades laborales, afectando con ello su calidad de vida.

La población mexicana no se está haciendo más joven. El tamaño del segmento de 35 a 65 años se ha incrementado en un 56% en los últimos 20 años. En cambio, 9 de cada 10 anuncios de empleo dejan fuera a este rango de edad.

Organismos especializados en materia económica han resaltado la importancia para el crecimiento del país, de la mayor participación de este segmento en las empresas y negocios locales, además de las ventajas ya apuntadas de esta grupo poblacional en términos de experiencia, permanencia y adaptabilidad al entorno, lo que junto con el enorme valor y aportaciones de las nuevas generaciones, forman una fuerza laboral sólida, preparada e innovadora, lista para competir a nivel internacional y llevar al país a mejores niveles de desarrollo.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, sometemos a la

consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA, DE LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA Y DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO PRIMERO: Se reforman las fracciones III, VII y VIII, y se adicionan las fracciones IX, X y XI, del artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 33.- ...

A.- ...

I a II. ...

III. Vigilar en el ámbito de su competencia, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones que les impone la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, así como la legislación para prevenir, combatir y erradicar la discriminación aplicable, aplicando las sanciones que en su caso correspondan en términos de la normatividad aplicable.

IV a VI. ...

VII. Impulsar, respaldar y promover la figura de la conciliación que permita resolver por la vía del acuerdo los conflictos que se presenten entre empresa y trabajadores; Coordinar la integración y establecimiento de las Junta Locales de Conciliación y Arbitraje, así como vigilar su funcionamiento;

VIII. Proponer al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, estrategias para el mejoramiento de la función conciliatoria en materia laboral;

IX. Promover en las empresas y negociaciones que funcionen en el Estado, que se realice la selección de personal sin discriminación alguna;

X. Coordinar el Registro de Empresas Sancionadas por Discriminación Laboral; y

XI. Coordinarse con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos para la elaboración del informe anual de acciones para evitar actos de discriminación laboral a que se refiere la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se reforman los párrafos primero y segundo, y se adicionan tres fracciones y dos párrafos finales al artículo 33 de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 33.- La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa de hasta 200 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que incurra en alguno de los siguientes actos de discriminación laboral durante el proceso de reclutamiento y contratación:

I. Publicar por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad;

II. Requerir por sí, o por medio de un tercero, solicitudes de empleo, formatos físicos o en línea, así como cualquier documentación que incluyan forzosamente la mención de la edad del solicitante;

III. Rechazar solicitudes en las que el solicitante no hubiese anotado su edad, y

IV. Excluir a un solicitante del proceso de reclutamiento, entrevista, examen, práctica, programas de aprendizaje o capacitación previos a la contratación, por motivos de edad.

En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el monto que como máximo señala el párrafo anterior.

La Secretaría del Trabajo del Estado llevará un Registro de Empresas Sancionadas por Discriminación Laboral, el cual tendrá carácter público en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora.

ARTÍCULO TERCERO: Se reforma la fracción II y se agrega una fracción II bis., al artículo 175 bis., del Código Penal del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 175 Bis.- ...

I. ...

II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género, edad, o embarazo;

II bis. Limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo, o

III. ...

...
...
...
...
...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

A T E N T A M E N T E

Hermosillo, Sonora a 29 de marzo de 2023.

**“POR UN MÉXICO EN MOVIMIENTO”
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**



DIP. NATALIA RIVERA GRIJALVA

DIP. ROSA ELENA TRUJILLO LLANES



DIP. ERNESTO DE LUCAS HOPKINS



DIP. JORGE EUGENIO RUSSO SALIDO