



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Comisión de Derechos Humanos

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LA FRACCION III DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION, LA FRACCION III DEL ARTICULO 3 DE LA LEY PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETITIVIDAD DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LA FRACCION I DEL ARTICULO 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

HONORABLE ASAMBLEA:

La Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 39 y 45 numeral 6, incisos e), f) y g), de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 80, numeral 1, fracción II, 157, numeral 1, fracción I, 158, numeral 1, fracción IV, y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a su consideración el presente dictamen al tenor de lo siguiente:

I. Antecedentes

A. En sesión celebrada el 11 de junio de 2014, la diputada Rosa Elba Pérez Hernández, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México presentó ante el Pleno de la Comisión Permanente, correspondiente al Segundo Receso del Segundo año de ejercicio de la LXII Legislatura, una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III, del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III, del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Empresa y la fracción I, del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

B. El 18 de junio de 2014 la Vicepresidencia de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, a través del oficio No. CP2R2A.-1225 comunicó a la Presidenta de esta Comisión de Derechos Humanos que la Mesa Directiva de la Comisión Permanente acordó “rectificar el turno del Proyecto de decreto por el que se reforman la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, presentado por la Diputada Rosa Elba Pérez Hernández, el 11 de junio de 2014 para el efecto de quedar en la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados “para su análisis y dictamen”.

C. El 20 de junio de 2014 la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados a través del oficio No. D.G.P.L.62-II-4-1610 ratificó el turno correspondiente.

II. Contenido de la iniciativa

La diputada promovente plantea en su iniciativa que “[...] En la actualidad somos testigos de la discriminación de la cual son objeto las personas mayores de 40 años. Los empleadores difícilmente contratan sus servicios y por ello consideramos necesario evitar la discriminación por edad [...]”.

En la exposición de motivos de su iniciativa, la diputada Pérez Hernández reseña que al inicio de los trabajos de esta LXII Legislatura, sus integrantes participaron en los trabajos que culminaron con la reforma laboral que hoy debe considerarse como “un pistón en el engranaje social para generar empleos y

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

crecimiento en la economía [pero] a pesar de ser un cambio fundamental... es un logro inacabado que debemos intentar mejorar constantemente”.

Indica, además, la diputada iniciante que “La discriminación laboral por edad se acentúa a partir de los 35 años, circunstancia indeseable, pues a esas alturas de la vida las personas cuentan con fuerza física plena y además, con la experiencia propia de la vida, así como la propia de su técnica o profesión”.

Para respaldar lo anterior, la diputada Pérez Hernández precisa que “El **Reporte Sobre la Discriminación en México 2012** del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), informa que el mercado laboral se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años. Señala que el 90 por ciento de las ofertas de empleo excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas, un escaso porcentaje (no más de 35 por ciento) corresponde a empleos reales y radicados, por lo general, en actividades como guardias de seguridad o personal de limpieza”.

Sostiene que “Es común constatar en los anuncios clasificados de los diarios del país, la exclusión de contratar solamente a menores de 40; esto impacta seguramente de modo considerable a la economía y bienestar de familias cuyas cabezas de hogar rondan por esas edades y con preocupación atestiguan una baja en el poder adquisitivo”.

Por otra parte, señala la diputada iniciante que “Los informes de algunas compañías expertas en búsqueda de empleo, manifiestan que el 80 por ciento de la oferta de trabajo, excluye a profesionales que sobrepasan la edad de 40 años. El rango de edad se ha convertido en un factor determinante para la inserción en el mercado laboral. Esta condición sin justificación alguna, no solo (sic) distorsiona el mercado laboral sino discrimina a personas en su mejor periodo productivo y con un importante bagaje de experiencia”.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La diputada Pérez Hernández indica que “Países como España, Australia, Chile o Argentina han reconocido esta situación y cuentan con marcos jurídicos dedicados a resolverla”.

Señala que la cláusula antidiscriminatoria para nuestro país se prevé en el párrafo quinto del artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en adelante CPEUM y que, en la legislación ordinaria, el concepto de discriminación se define en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en adelante LFPED.

Por otra parte, bajo el esquema central de su planteamiento, la diputada argumenta que las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son “un eslabón fundamental para el desarrollo económico del país, que además de ser motor del crecimiento económico y fuente de la innovación tecnológica de nuevos productos, constituyen un factor crítico para la reducción de la pobreza”.

Señala también la diputada iniciante que México cuenta con una “importante base de micro, pequeñas y medianas empresas, claramente más sólida que en otros países del mundo y debemos aprovecharlas como una fortaleza para hacer competitivo al país así como para convertir su potencial en una ventaja real para atraer nuevas inversiones y consolidar la presencia de productos mexicanos tanto dentro como fuera de nuestra nación”.

Por tanto, considerando la importancia que revisten las MIPYMES en la economía nacional por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional, la diputada Pérez Hernández propone establecer en la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, en adelante LDCMPME, la obligación de que las empresas medianas y pequeñas que estén legalmente constituidas, empleen “un **mínimo del 10 %** de empleados cuya edad se encuentre por encima de los 40 [años]”.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Además, la diputada propone reformar la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en adelante LGIMH, con el objeto de “promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo en razón de su sexo o **de su edad**. Lo anterior “[...] con el propósito de garantizar el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales y de promover estímulos fiscales para propiciar la contratación de individuos en las brechas de edades referidas, sabiendo que se ganaría experiencia, responsabilidad y fuerza física plena”.

De manera esquemática, los cambios propuestos por la diputada Rosa Elba Pérez Hernández en su iniciativa pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Texto de la ley vigente	Propuesta Dip. Rosa Elba Pérez Hernández
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	
<p>Artículo 9.- ...</p> <p>....</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;</p> <p>IV a XXXIV. ...</p>	<p>Artículo 9.- ...</p> <p>...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir la permanencia y el ascenso en el mismo, o limitar las oportunidades de acceso por edad.</p> <p>IV a XXXIV. ...</p>



Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

I. a II ...

III. MIPYMES: Micro, pequeñas y medianas empresas, legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría, de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y publicada en el Diario Oficial de la Federación, partiendo de la siguiente:

Estratificación por número de trabajadores.			
Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales;

Artículo 3.- ...

I. a II. ...

III. MIPYMES: Micro pequeñas y medianas empresas, legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y publicada en el Diario Oficial de la Federación, partiendo de la siguiente:

Estratificación por número de trabajadores.			
Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales.

Las medianas y pequeñas empresas contarán con un mínimo del 10% de empleados cuya edad se encuentre por encima de los 40 años.



Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

IV a XVII...	IV a XVII. ...
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
<p>Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;</p> <p>II a XII...</p>	<p>Artículo 34. ...</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo o de su edad.</p> <p>II a XIX ...</p>

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

III. Consideraciones de la Comisión de Derechos Humanos

A. La prohibición de discriminar por motivo de la edad de las personas. Su regulación en el derecho de fuente interna

Con relación a la primera propuesta planteada por la diputada iniciante, referente a establecer en la LFPED la prohibición de la práctica discriminatoria que tenga por objeto prohibir la libre elección de empleo, o restringir la permanencia y el ascenso en el mismo, o limitar las oportunidades de acceso con motivo de la edad de las personas, esta Comisión estima conveniente señalar lo siguiente:

Ciertamente, como lo apunta la iniciante, en el párrafo quinto del artículo 1o de la CPEUM se establece la prohibición de discriminar con motivo, entre otros, de la edad de las personas.¹

Con tal prevención constitucional se reconoce el valor, principio y derecho a la igualdad.

Efectivamente, la igualdad es un “[...] valor axiológico que inspira el desarrollo e implementación de los Estados sociales de derecho para avanzar hacia una mayor integración social, política, jurídica y económica [...]”²

Ahora bien, del principio de igualdad aparece el deber del estado de tratar a las personas en condiciones equitativas, es decir, tratarles de forma idéntica cuando aquéllas se encuentren en circunstancias idénticas o tratarlas de manera

¹ El texto constitucional correspondiente señala, a la letra que: “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. **(Remarcado nuestro).**”

² FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela. *Igualdad compleja en el constitucionalismo del siglo XXI. Referencia especial a la no discriminación por razón de sexo*, Pág. 1, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/123.5/cnt/cnt12.pdf> consultado el 2 de septiembre de 2014 a las 20:00 horas.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

diferenciada cuando se trate de personas cuyas situaciones no guardan ninguna similitud, o dar un trato paritario cuando habiendo algunas similitudes y diferencias, las semejanzas son más relevantes o bien, tratar diferente cuando precisamente las diferencias sobresalen a las similitudes³. Entonces, el trato paritario equivale al mandato de no discriminación, mientras el trato diferenciado implica el deber de protección y por tanto, la adopción de medidas que tengan por objeto compensar esas desigualdades.

Del esquema doctrinal referido puede deducirse que cualquier acto u omisión que atente contra el principio de igualdad, contraviene el mandato de no discriminación. De ahí la necesidad y conveniencia de regular en la legislación secundaria el mandato optimizador previsto en la CPEUM.

En ese contexto, cabe mencionar que en el sistema normativo mexicano, diversos ordenamientos jurídicos hacen eco de aquella prevención constitucional, y, algunos otros, en particular, refieren sobre la prohibición de discriminar precisamente en el ámbito laboral con motivo de la edad de las personas.

Así, el artículo 2 de la LFPED señala de forma general que:

Corresponde al Estado **promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas**. Los poderes públicos federales **deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país** y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos. **(Remarcado nuestro)**.

De igual forma el artículo 3, párrafo primero de esa misma ley determina que:

³ Algunos tratadistas refieren ese trato como mandatos del principio de igualdad. Véase a Bernal Pulido, Carlos en *El Juicio de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana*, Universidad Externado de Colombia, Pág. 1 Consultado el 3 de diciembre de 2013 a las 22:00 horas en la siguiente dirección electrónica <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/344/5.pdf>

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que **toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades** consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte.

... (Remarcado nuestro)

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en adelante LFT, en su artículo 2º, segundo, cuarto y quinto párrafos, establece:

...

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.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

(Remarcado nuestro).

Además, el artículo 3o de esa misma ley laboral indica que:

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**,

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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 desprende de los preceptos anteriores, en el sistema legal mexicano la discriminación por edad se encuentra regulada, y corresponde al Poder Ejecutivo en su dimensión federal, local y municipal, así como al Poder Judicial, hacer valer dichas disposiciones para evitar que en la práctica se discrimine a las personas por su edad.

Si bien la propuesta de la iniciante se basa en el hecho de que las personas cuyas edades oscilan entre los 35 años y más de 40 años, no son contratadas laboralmente debido a su edad, es de señalarse que, en un ejercicio de interpretación sistemático, todas aquellas determinaciones legales, en esencia, son aplicables a esa situación, porque habrá de considerarse, como ya se apuntó en líneas anteriores, que el derecho a la igualdad es una prerrogativa que se reconoce a todas las personas por el sólo hecho de ser personas dotadas de dignidad humana. De tal forma que si una persona no es contratada precisamente por su edad, ella podrá acudir ante las instancias gubernamentales correspondientes para ejercitar las acciones legales que le asistan a favor para garantizar su derecho a la igualdad.

Entonces, más allá de una reforma legal, se estima es necesario impulsar una política pública contra la discriminación en los diversos ámbitos de la vida nacional apoyada en el amplio andamiaje jurídico que a la fecha se encuentra vigente en el país.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En atención a lo señalado, la propuesta planteada por la diputada Pérez Hernández para el supuesto aquí desarrollado carece de materia.

B. El establecimiento de un porcentaje mínimo de contratación de personas mayores de 40 años de edad en las pequeñas y medianas empresas

Con relación a la propuesta de obligar a las empresas a que se refiere la LDCMPME, en el sentido de que las pequeñas y medianas deban contratar un mínimo del 10 % de empleados mayores a 40 años de edad, debe señalarse lo siguiente, no sin antes anotar que esta Comisión de Derechos Humanos comparte la preocupación de la diputada promovente con relación a la exclusión del mercado laboral de las personas que se encuentran por encima del rango de edad que refiere en su exposición de motivos.

Si bien está documentada la exclusión referida por la iniciante, es de señalarse que de acuerdo con datos del INEGI⁴, en sus Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2014, la edad promedio de la Población Económicamente Activa –52'084,225 personas- se ubica en los 38.5 años de edad, es decir, por encima de la edad referida por la iniciante de 35 años, de tal suerte que no aparece claramente acreditado que sea sólo por cuestiones de edad que a una persona no se le contrate.

Ciertamente, no sólo la edad es un factor excluyente sino una pléyade de elementos que desde el texto constitucional, y las demás disposiciones secundarias antes señaladas, se prevén, tales como el sexo, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil y muchas otras. Estas condiciones claramente constituyen

⁴INEGI, consultado el 2 de julio de 2014 en:
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

conductas a partir de las cuales pueden generarse conductas discriminatorias que no encuentran asidero en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Para combatir estas asimetrías fácticas se requiere de una labor en la que el Estado, a través de sus diversos poderes y demás entidades públicas, trabajen conjuntamente para modificar una situación como la referida. El Poder Legislativo bien puede ayudar a través de la implementación de acciones afirmativas que contribuyan a minimizar la brecha de desigualdades existentes.

No obstante lo anterior, esta Comisión de Derechos Humanos ha señalado que toda medida normativa que pretenda implantarse debe ser proporcional a los principios que un Estado constitucional y democrático de derecho exige. En el caso particular, se advierte la existencia de una colisión de principios: por un lado el principio de que ninguna persona puede ser objeto de discriminación y, por otro, el principio de la libertad contractual de los particulares (decidir a quién se contrata y a quién no mediante un proceso de selección objetivo y racional).

Sin pasar al estudio de fondo de esta colisión de principios resulta evidente que la iniciante no argumenta claramente que su propuesta cumpla con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto⁵ siendo también objetivamente razonable que el propósito a conseguirse en última instancia (disminuir la brecha de discriminación) podría conseguirse mediante

⁵ El principio de proporcionalidad comprende los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad (stricto sensu). La idoneidad se refiere a que la medida a emprender sea la conducente –la idónea- para conseguir el valor o la finalidad protegida mediante la restricción del valor en conflicto. La necesidad señala que la medida a adoptar debe responder a una necesidad social, o bien, que no sea posible alcanzar el fin buscado con la restricción por otros mecanismos (se refiere a una selección de medios que parte del cuestionamiento sobre si ¿puede lograrse la finalidad por otra vía menos gravosa o es ésta la única?).⁵ Finalmente, la proporcionalidad en sentido estricto, se refiere a la constatación de que la norma que otorga el trato diferenciado guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, lo que supone una ponderación entre sus ventajas y desventajas, a efecto de comprobar que los perjuicios ocasionados no sean desproporcionados con respecto a los objetivos perseguidos. Así, la ponderación indica que *“cuanto mayor sea el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.* ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales.* Trad. Carlos Bernal Pulido. 2ª ed. CEPC. Madrid, 2012 Pág. 526-529.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

otras medidas menos lesivas del principio que juega en sentido contrario en el presente caso (la libre contratación).

C. Sobre la propuesta relativa a la modificación de la LGIMH

Con relación a la propuesta tendiente a reformar la LGIMH con el objeto de promover la revisión de los sistemas fiscales, reduciendo así los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo en razón de su sexo o de su edad, debe señalarse lo siguiente:

El artículo 56 de la LFT establece que:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, **sexo, género, edad**, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. **(Remarcado nuestro)**

De igual forma la fracción I, del artículo 133 de esa misma ley dispone que está prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, **género, edad**, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; **(Remarcado nuestro)**.

Como se observa en los anteriores preceptos, la preocupación de la diputada promovente se encuentra ya ampliamente considerada.

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ahora bien, para concretar sobre las consideraciones anteriores, cabe referir que esta Comisión de Derechos Humanos ha defendido la tesis de acuerdo con la cual un Estado constitucional y democrático de derecho, que asume el paradigma de los derechos humanos como elemento consubstancial, sólo puede existir cuando se identifica y asume como un sistema.

Al igual que como ocurre con la CPEUM en la que se identifica la existencia de un bloque de constitucionalidad integrado por el propio texto constitucional, tratados internacionales ratificados por México y la jurisprudencia constitucional e internacional derivada de organismos de los que México ha reconocido su jurisdicción, entre otros instrumentos, así también puede hablarse de la existencia de un bloque, o mejor dicho –por las interacciones que se dan– de un sistema jurídico en el que las diversas leyes –y todas las normas que las componen– se encuentran directamente interrelacionadas. Así, ninguna ley constituye un ordenamiento jurídico individual, estático e independiente con respecto a los demás. Por esta razón, se emplea dentro de la teoría del derecho la expresión “sistema u ordenamiento jurídico”.

Así:

Cualquiera que sea el caso, el derecho no sólo es un conjunto de normas aisladas, sino que dichas normas constituyen un ordenamiento o un sistema con una cierta estructura. Esta estructura consiste en que las normas de un ordenamiento no están recíprocamente desconectadas y son entre sí interdependientes sino que, por el contrario, hay relaciones entre las unas con las otras [...] De esta manera se traduce la idea de que el derecho no es sólo una serie de elementos inconexos, sino que el derecho es un sistema o, por lo menos, que puede ser reconstruido o representado como un sistema al

Comisión de Derechos Humanos

Dictamen en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

que se le denomina sistema jurídico, orden u ordenamiento jurídico. Así, un ordenamiento jurídico ya no es un conjunto de normas cualquiera, sino más bien un conjunto de normas estructurado.⁶

En razón de ello, la previsión de una disposición en un conjunto normativo de derecho interno, como lo es la LFT, implica el reconocimiento dentro del sistema jurídico mexicano de la disposición en cuestión.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Comisión de Derechos Humanos somete a consideración de esta Soberanía el siguiente:

ACUERDO

Primero. Se desecha la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la fracción I del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, presentada por la diputada Rosa Elba Pérez Hernández, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

Segundo. Archívese el presente expediente como asunto definitivamente concluido.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 12 días del mes de febrero de 2015.

⁶ VÁZQUEZ, Rodolfo. *Teoría del derecho*. Oxford University Press. México, 2007. Pág. 66.