

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 90. DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y 30. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO LUIS ERNESTO MUNGUÍA GONZÁLEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

El suscrito, diputado Luis Ernesto Munguía González, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, y en apego a las facultades y atribuciones conferidas por los artículos 71, fracción II, y 73, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, somete a consideración de esta asamblea la iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual se busca eliminar la discriminación para acceder al empleo por ser egresado de universidades públicas o privadas, bajo la siguiente

Exposición de Motivos

Desafortunadamente en México, como en otros países, existen muchas formas de discriminación, motivada por todo tipo de diferencias entre las personas. Una de las formas más nocivas y omnipresentes, aunque a veces pase inadvertida, es la discriminación por causas de origen socioeconómico. La fenomenología de esta forma de discriminación es muy variada, a pesar de que se pretende combatir desde el primer artículo de nuestra Carta Magna, desde donde se desprende todo nuestro sistema normativo y nuestras aspiraciones como sociedad:

“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**” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Sin embargo, para los profesionistas que se encuentran en la penosa tarea de conseguir un empleo (penosa por la falta de oportunidades laborales que se encuentren a la altura de su nivel de preparación), es muy común encontrar en las ofertas de empleo la siguiente leyenda: “Se solicita profesionista, preferentemente egresado de las universidades privadas X, Y y Z”. A pesar de ser una forma de discriminación crasa, y por ende contravenir las disposiciones contenidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es sorprendente cómo pasa desapercibida, sin ser reconocida como tal; de hecho, es muy común ver este tipo de ofertas emitidas por despachos jurídicos y empresas que cuentan con departamentos, coordinaciones o gerencias jurídicas, de quienes se espera que actúen con conocimiento del marco normativo.

Hay quien defiende este tipo de prácticas discriminatorias aduciendo que se trata de ponderar la libertad de la empresa de elegir al personal con sus propios criterios, buscando los mayores estándares de calidad, pero esto es directamente una falacia y es precisamente en este pensamiento en donde radica el germen de la discriminación. Pensar que ser egresado de universidades privadas es sinónimo de calidad en la formación y serlo de universidades públicas es sinónimo de lo contrario es sencillamente un prejuicio. La universidad de la que se es egresado es más bien indicador del origen socioeconómico y no de las capacidades académicas del sujeto en cuestión, por lo que, si una empresa quisiera asegurarse de obtener la mayor calidad en su plantel laboral, debería asegurarse de examinar a los aspirantes y no descartar de un plumazo a los egresados de cierto tipo de instituciones educativas, que son más de 60 por ciento de los profesionistas que produce nuestro país, según los datos provistos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)¹. La

libertad individual para seleccionar al personal que mejor convenga a las necesidades de una fuente de trabajo, jamás puede ser interpretada como libertad para discriminar.

Esta forma de discriminación no sólo afecta a los egresados de universidades que se vean segregados en los procesos de reclutamiento en los que se establecen este tipo de criterios de exclusión, sino que afecta directamente al principio de educación pública. De este modo, el aspirante a ingresar a un programa de educación superior, no sólo tendrá que revisar cuáles son las universidades de mayor nivel académico y sus propias posibilidades económicas a la hora de decidir, sino que también tendrá que considerar que, a pesar de su esfuerzo académico, de su elección dependerá la forma de discriminación de la que será objeto.

De acuerdo con una encuesta difundida por la *Revista Latinoamericana de Educación Superior*², con datos para el periodo 2008, la media de sueldo mensual bruto para los encuestados de universidades públicas y privadas resultó de 4 mil 375 pesos para los primeros, mientras que los segundos obtuvieron una media de 20 mil 300 pesos. También resulta significativo que el desempleo para los egresados de universidades públicas es más grave que los de universidades privadas, alcanzando 15.3 por ciento de los encuestados en el caso de los primeros y solo 10.1 por ciento en el caso de los segundos. Por último, en los puestos directivos resultaron mucho mejor posicionados los encuestados egresados de universidades privadas, 39.6 por ciento, mientras que los egresados de universidades públicas sólo alcanzaron un 7.4 por ciento.

A pesar de que tanto la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación como la Ley Federal del Trabajo prohíben vagamente la discriminación por motivos socioeconómicos para acceder a un empleo:

Artículo 9. [...] se considera como discriminación:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Artículo 3. [...]

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. (Ley Federal del Trabajo).

La realidad demuestra que es necesaria la prohibición específica de establecer como requisito el ser egresado exclusiva o preferentemente de universidades públicas o privadas, o el ser o no ser egresado de alguna o algunas en particular, para quienes implementen procesos de reclutamiento de personal profesional, o en las publicaciones o avisos que se hagan con dicha finalidad.

En este mismo sentido se expresa el **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111)** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, mismo que se encuentra en vigor, al establecer en su artículo 2 que:

“Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor 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.**”

El mismo convenio establece como definición de discriminación:

“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u **origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**”

Por todo lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta soberanía, el siguiente proyecto de:

Decreto que reforma el artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo

Primero. Se reforma el artículo 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 9. ...

...

I. ...

II. ...

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. **Se entiende que se restringen las oportunidades de acceso al empleo de forma discriminatoria, entre otros motivos, cuando en los procesos de reclutamiento de personal profesional, o en las publicaciones o avisos que se hagan con esa finalidad, se establezca como requisito el ser egresado exclusiva o preferentemente de universidades públicas o privadas, o el ser o no ser egresado de alguna o algunas en particular;**

IV. ...

V. ...

VI. ...

VII. ...

VIII. ...

IX. ...

X. ...

XI. ...

XII. ...

XIII. ...

XIV. ...
XV. ...
XVI. ...
XVII. ...
XVIII. ...
XIX. ...
XX. ...
XXI. ...
XXII. ...
XXII. Bis. ...
XXII. Ter. ...
XXIII. ...
XXIV. ...
XXV. ...
XXVI. ...
XXVII. ...
XXVIII. ...
XXIX. ...
XXX. ...
XXXI. ...
XXXII. ...
XXXIII. ...
XXXIV. ...

Segundo. Se reforma el artículo 3, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 3. ...

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. **Se considerará que existe discriminación cuando en los procesos de reclutamiento de personal profesional, o en las publicaciones o avisos que se hagan con esa finalidad, se establezca como requisito el ser egresado exclusiva o preferentemente de universidades públicas o privadas, o el ser o no ser egresado de alguna o algunas en particular;**

...

...

Transitorio

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

Notas

1 <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

2 <https://ries.universia.net/article/view/51/236>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 9 de marzo de 2017.

Diputado Luis Ernesto Munguía González (rúbrica)