

There are no translations available.

Circular 2608-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre cómo garantizar el reclutamiento sin sesgos.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 06 marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Impulsan candados legales para garantizar el reclutamiento de personal sin sesgos

En el Senado se impulsa una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para prohibir que en los [procesos de reclutamiento](#) se solicite información que no sea necesaria para “evaluar las experiencias y aptitudes” de los postulantes, así como la capacidad para desempeñar el puesto de trabajo.

La iniciativa también plantea incorporar como obligación de los empleadores contar con “procedimientos para el reclutamiento, selección y capacitación de personal en estricta observancia a los **principios de imparcialidad** e igualdad de oportunidades y no discriminación”.

La reforma es promovida por la senadora **Patricia Mercado** (Movimiento Ciudadano) y tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades en la búsqueda de empleo. Datos del Conapred indican que, en una década, más de

3,500 personas

no fueron consideradas para una vacante por motivos discriminatorios y no por sus habilidades o capacidad para desempeñar el puesto laboral.

Las mujeres, las personas migrantes, afrodescendientes, personas mayores de 45 años o de la comunidad LGBT+, son [los grupos poblacionales más excluidos](#) en los procesos de selección de personal por aspectos que no se relacionan con sus competencias, destaca la legisladora.

“Así como la discriminación se configura en detrimento de los derechos de las y los trabajadores, ésta también se actualiza durante los **procesos de reclutamiento** y selección de personal en los sectores público y privado, dentro de lo que jurídicamente constituye una especie de etapa ‘pre-laboral’ o de meras expectativas de contratación, etapa o situación que no se encuentra regulada por la **Ley Federal del Trabajo**”, expone en el proyecto Patricia Mercado, también secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el Senado.

Si bien existe en la LFT la prohibición a los empleadores de negarse a aceptar trabajadores por razones como la edad, género, estado civil o embarazo, también es un hecho que las **personas que reclutan personal** no tienen la calidad de patrón, ya que no existe una relación de trabajo aún, indica la senadora.

“Aunado a lo anterior, toda vez que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan fuera de una **auténtica relación laboral**, es lógico y evidente que las autoridades del Poder Judicial en materia de trabajo resultan incompetentes para el conocimiento de controversias que se susciten entre personas buscadoras de empleo y reclutadoras”, agrega.

La reforma no sólo está dirigida **al sector público**, también se plantea modificar la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal para que todas las dependencias tengan la obligación de contar con procesos de reclutamiento sin discriminación. En ese sentido, la Secretaría de la Función Pública estaría a cargo de garantizar que tanto la selección de personal como la publicación de vacantes, se realice sin discriminar.

En economías como Francia, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se ha

elevado a rango legal. En dicho país, las empresas con más de 50 trabajadores deben [solicitar un CV anónimo](#), esto es, sin nombre, fotografía, domicilio, estado civil o edad, se limita únicamente a las aptitudes y experiencias profesionales de la persona.

Otro ejemplo de regulación es la de Chile. Desde el 2005, el Código de Trabajo de dicho país establece como discriminatorias “las **ofertas laborales** que señalen requisitos o condiciones ajenas a las capacidades para ejercer el cargo ofertado”.

Conapred y STPS con más dientes

Con la propuesta de reforma, el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (**Conapred**) sería el órgano competente de “resolver las controversias derivadas de actos discriminatorios por reclutadores durante los procesos de reclutamiento y selección de personal a través del recurso de queja contemplado en su ley reglamentaria”.

En ese sentido, las **sanciones por discriminación** en los procesos de selección de personal estarían contempladas en el Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, y no en la legislación laboral.

Además, el Conapred y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) **desarrollarán acciones afirmativas** en igualdad de oportunidades y no discriminación en el reclutamiento, esto incluye guías o modelos de solicitudes de empleo o CV sin sesgos.

Estos cambios son en defensa de los Derechos Humanos en virtud de los tratados internacionales que ha suscrito nuestro país.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”