



DIPUTADO JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
III LEGISLATURA

P R E S E N T E

El que suscribe, diputado local Ernesto Villarreal Cantú, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, en el Congreso de la Ciudad de México III Legislatura, con fundamento en los artículos 122, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 29 apartado D, 30 numeral 1, inciso B, de la Constitución Política de la Ciudad de México, 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, 5 fracción I, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México y demás relativos, someto a consideración de este Congreso la presente **INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE EDADISMO LABORAL**, al tenor de lo siguiente:

I. TÍTULO DE LA PROPUESTA.

INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE EDADISMO LABORAL.



II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER.

El edadismo laboral constituye una de las formas de discriminación más extendidas y menos visibilizadas en las sociedades contemporáneas. Se trata de un fenómeno estructural que opera mediante prejuicios, estereotipos y prácticas institucionales que limitan el acceso, permanencia y desarrollo profesional de las personas en función de su edad, particularmente a partir de los cuarenta y cinco años, etapa en la que suelen intensificarse las barreras para la reinserción laboral, la estabilidad en el empleo y el reconocimiento de la experiencia profesional.

La Organización Mundial de la Salud ha señalado que el edadismo afecta a personas en todas las etapas de la vida, generando consecuencias negativas en su salud física y mental, en su bienestar social y en su participación económica.¹ Este fenómeno no sólo vulnera derechos individuales, sino que implica también un costo social significativo al desaprovechar la experiencia y capacidades de amplios sectores de la población.

En la Ciudad de México, el edadismo laboral se manifiesta en procesos de reclutamiento y selección donde se establecen límites etarios explícitos o implícitos, así como en prácticas organizacionales que dificultan la reinserción laboral de personas mayores, pese a contar con trayectoria profesional y habilidades comprobadas.

¹ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre el edadismo*, Ginebra, OMS, 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-aging/combating-ageism/global-report-on-ageism>



Asimismo, este fenómeno adquiere especial relevancia en el contexto de transición demográfica que vive la Ciudad de México y el país, caracterizada por el incremento sostenido de la esperanza de vida y la ampliación de la población adulta. En este escenario, garantizar condiciones laborales libres de discriminación por edad no sólo responde a un principio de equidad y justicia, sino a una necesidad económica y de sostenibilidad del mercado de trabajo.

Así, la persistencia de estas barreras evidencia una brecha entre la prohibición general de la discriminación por edad prevista en el marco jurídico vigente y su aplicación efectiva en el ámbito laboral. Si bien la legislación actual reconoce la igualdad y prohíbe la discriminación, no desarrolla de manera específica el concepto de edadismo ni establece lineamientos claros para su prevención y atención, lo que limita su operatividad.

En este contexto, resulta necesario fortalecer la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a fin de dotarla de mayor claridad conceptual y herramientas que permitan visibilizar y combatir de manera más eficaz esta forma de exclusión.

III. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El edadismo laboral no impacta de manera homogénea a la población. Diversos estudios han demostrado que sus efectos se intensifican cuando interactúa con otras condiciones de desigualdad, particularmente el género.

Las mujeres enfrentan una doble discriminación derivada de estereotipos asociados tanto a su condición de género como a su edad. Mientras que en los hombres la edad



suele vincularse con experiencia y liderazgo, en las mujeres se asocia con pérdida de valor laboral, lo que reduce sus oportunidades de contratación y permanencia en el empleo.

Además, las trayectorias laborales femeninas suelen estar marcadas por interrupciones vinculadas a responsabilidades de cuidado no remunerado, lo que repercute en menores niveles de cotización y acceso a seguridad social. Esta situación incrementa el riesgo de precariedad económica en etapas posteriores de la vida.²

La incorporación de la perspectiva de género en la presente iniciativa permite reconocer estas desigualdades estructurales y contribuye a garantizar que las políticas públicas y el marco normativo promuevan la igualdad sustantiva y la inclusión laboral en condiciones de equidad.

IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN.

La discriminación por edad en el ámbito laboral constituye un obstáculo para la construcción de mercados de trabajo inclusivos, dinámicos y sostenibles. Excluir a personas por razones etarias no sólo vulnera su derecho al trabajo digno, sino que reduce la diversidad generacional en los espacios laborales y limita la transmisión de conocimientos y experiencias.

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores*, Santiago, CEPAL, 2022. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48567-envejecimiento-america-latina-caribe-inclusion-derechos-personas-mayores>



Diversos organismos internacionales han documentado que el edadismo está asociado con mayores niveles de aislamiento social, deterioro en la salud y reducción en la participación económica.³ En sociedades con tendencias demográficas hacia el envejecimiento, combatir esta forma de discriminación resulta fundamental para garantizar la cohesión social y la sostenibilidad de los sistemas productivos.

En el plano local, la evidencia disponible muestra que el ámbito laboral es uno de los espacios donde con mayor frecuencia se perciben prácticas discriminatorias, muchas de las cuales no se denuncian por desconocimiento de las vías institucionales o por normalización de los prejuicios.⁴

Si bien la legislación vigente prohíbe la discriminación por edad de manera general, resulta necesario explicitar su manifestación en el ámbito laboral y establecer un mandato de acción para las autoridades, a fin de cerrar la brecha entre la norma y la realidad.

La presente iniciativa no pretende crear nuevas cargas regulatorias desproporcionadas, sino fortalecer el marco jurídico existente mediante:

- la incorporación del concepto de edadismo,
- la prohibición expresa de prácticas discriminatorias en el empleo,
- y el establecimiento de un mandato de promoción de la inclusión laboral.

³ Organización Mundial de la Salud, “El edadismo es un desafío mundial: ONU”, 18 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un>

⁴ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Cartografía de la discriminación en la Ciudad de México*, Ciudad de México, COPRED, 2021, p. 16-17.. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/cartografia-de-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>



Con ello, se busca dotar a la ley de mayor claridad interpretativa, prevenir prácticas excluyentes y contribuir a la construcción de un mercado laboral más justo e incluyente.

V. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.

PRIMERO. Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece 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.

SEGUNDO. De conformidad con los artículos 29, apartado A, numeral 1 y apartado D, de la Constitución Política de la Ciudad de México; y 12, fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, es facultad de las y los diputados iniciar leyes y decretos, así como legislar en materia de educación, cultura y servicios públicos de la Ciudad.

TERCERO. Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su Artículo 4, numeral C, establece que la Ciudad garantiza la igualdad sustantiva y prohíbe toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana.

CUARTO. Que el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo define el trabajo digno como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y



donde no existe discriminación por motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad o preferencia sexual; mandato que obliga a las instituciones a garantizar entornos laborales libres de cualquier forma de exclusión.

QUINTO. Que de acuerdo con el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, es de interés público garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en el empleo, prohibiendo cualquier distinción que menoscabe el derecho al trabajo.

VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE EDADISMO LABORAL.

VII. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 4.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: I a XV...	Artículo 4.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: XV. Bis. Edadismo: La construcción social y reproducción de estereotipos, prejuicios, conductas y prácticas institucionales que segregan, excluyen o restringen los derechos de las



	personas por motivos de su edad. En el ámbito laboral, se manifiesta desde el reclutamiento hasta la desvinculación.
Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos. Entre éstas, se consideran como conductas discriminatorias: I a XXXIII bis	Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos. Entre éstas, se consideran como conductas discriminatorias: I a ... XXXIII bis XXXIII ter. Establecer restricciones de edad, máximos etarios o cualquier criterio basado en prejuicios generacionales para el acceso, permanencia y promoción en el empleo, incluyendo la publicación de ofertas de trabajo o convocatorias de reclutamiento que condicionen la participación por motivos de edad, salvo que la naturaleza del trabajo lo exija de forma objetiva, razonable y proporcional, conforme al marco jurídico aplicable.



Sin correlativo

Artículo 25 Bis. Los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar medidas para prevenir, atender y erradicar la discriminación por edad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, particularmente respecto de personas de cuarenta y cinco años y más.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, las autoridades competentes promoverán acciones de sensibilización, capacitación, difusión y vinculación laboral, así como el diseño de estrategias orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del valor social de la experiencia laboral.

Asimismo, podrán impulsar mecanismos de coordinación con los sectores público, social y privado, a efecto de promover buenas prácticas de inclusión laboral y prevenir la reproducción de estereotipos asociados a la edad en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional.

Las acciones previstas en este artículo deberán observar los principios de las igualdad sustantiva, inclusión, progresividad y no discriminación establecidos en la presente Ley.

El Consejo podrá emitir lineamientos y recomendaciones para la implementación de las acciones



	previstas en el presente artículo.
--	------------------------------------

VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO.

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 4.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

I a XIV...

XV. Bis. Edadismo: La construcción social y reproducción de estereotipos, prejuicios, conductas y prácticas institucionales que segregan, excluyen o restringen los derechos de las personas por motivos de su edad. En el ámbito laboral, se manifiesta desde el reclutamiento hasta la desvinculación.

...

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

Entre éstas, se consideran como conductas discriminatorias:

I a XXXIII bis...



XXXIII ter. Establecer restricciones de edad, máximos etarios o cualquier criterio basado en prejuicios generacionales para el acceso, permanencia y promoción en el empleo, incluyendo la publicación de ofertas de trabajo o convocatorias de reclutamiento que condicionen la participación por motivos de edad, salvo que la naturaleza del trabajo lo exija de forma técnica y debidamente justificada ante la autoridad.

...

Artículo 25 Bis. Los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar medidas para prevenir, atender y erradicar la discriminación por edad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, particularmente respecto de personas de cuarenta y cinco años y más.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, las autoridades competentes promoverán acciones de sensibilización, capacitación, difusión y vinculación laboral, así como el diseño de estrategias orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del valor social de la experiencia laboral.

Asimismo, podrán impulsar mecanismos de coordinación con los sectores público, social y privado, a efecto de promover buenas prácticas de inclusión laboral y prevenir la reproducción de estereotipos asociados a la edad en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional.

Las acciones previstas en este artículo deberán observar los principios de la igualdad sustantiva, inclusión, progresividad y no discriminación establecidos en la presente Ley.



El Consejo podrá emitir lineamientos y recomendaciones para la implementación de las acciones previstas en el presente artículo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase el presente Decreto a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, a los 19 días del mes de febrero de 2026.

A T E N T A M E N T E

Ernesto Villarreal Cantú

**DIPUTADO ERNESTO VILLARREAL CANTÚ
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO**

Certificado de firma

18/02/2026 16:02

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Identificador: 699636CF9558096D371E593A

Nombre y extensión: Edadismo Discriminación (Iniciativas_ PA).pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

23822d88511df4955aaf8e95433e77109faa488aa41a28b410a978b2c0e7263c

Huella digital del contenido del documento firmado:

0a80b3e902179575e564c2bfb59f368c1fe349f14c10e77a3e25aa8dbc5476e5

Nombre: Ernesto Villarreal Cantú

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: ernesto.villarreal@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 187.170.200.116

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

18/02/2026 16:01

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

18/02/2026 22:02:48 UTC (18/02/2026 16:02:48 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

066a7b81-7377-4d65-9a8d-9489e319db47.cons

Huella digital contenida en la constancia:

0a80b3e902179575e564c2bfb59f368c1fe349f14c10e77a3e25aa8dbc5476e5

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Ernesto Villarreal Cantú

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Método de notificación: Correo

Correo:

ernesto.villarreal@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

Plataforma: https://app.con-certeza.mx

ID: 699637019558096D371E593C

IP: 187.170.200.116

Firma con texto

Ernesto Villarreal Cantú

Enviado: 18/02/2026

16:01:54

Aceptó Aviso de

Privacidad: 18/02/2026

16:02:42

Visto: 18/02/2026 16:02:42

Confirmado:

18/02/2026 16:02:42.315

Firmado:

18/02/2026 16:02:42.316

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/066a7b81-7377-4d65-9a8d-9489e319db47>

