https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

DIPUTADA OLIVIA GARZA DE LOS SANTOS
PRESIDENTA 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, coordinador 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 ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII BIS AL ARTÍCULO 7 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE DIFERENCIACIÓN LEGÍTIMA POR RAZÓN DE EDAD,** al tenor de lo siguiente:

I. TÍTULO DE LA PROPUESTA.

INICIATIVA POR LA QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII BIS AL ARTÍCULO 7 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE DIFERENCIACIÓN LEGÍTIMA POR RAZÓN DE EDAD.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER.

La igualdad y la no discriminación constituyen principios rectores del orden jurídico mexicano y representan una condición indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos humanos. En ese contexto, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México establece un marco de protección orientado a prevenir, atender y erradicar prácticas discriminatorias, entre ellas aquellas motivadas por la edad.

Con ese propósito, el suscrito diputado presentó previamente ante esta Soberanía una iniciativa para reformar dicho ordenamiento en materia de discriminación por edad en el ámbito laboral, con el objeto de fortalecer la tutela jurídica de las personas frente a prácticas que limitan injustificadamente su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Durante el análisis técnico y jurídico de esa propuesta se advirtió la conveniencia de incorporar una precisión adicional al régimen previsto en la Ley, a efecto de delimitar expresamente los supuestos en los que una diferenciación basada en la edad constituye una medida jurídicamente válida y, por tanto, no debe considerarse discriminatoria.

En efecto, el propio sistema jurídico mexicano establece diversos requisitos de edad para el acceso o ejercicio de determinados cargos públicos, profesiones, actividades, derechos o responsabilidades. Tales requisitos obedecen a finalidades constitucionalmente legítimas y encuentran sustento en disposiciones expresas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución Política de la Ciudad de México o de las leyes que de ellas emanan.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

Sin embargo, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México no incorpora de manera expresa este supuesto dentro del catálogo de actos que no constituyen discriminación, lo que puede generar incertidumbre respecto del alcance del principio de igualdad y de la aplicación de la propia ley frente a diferenciaciones de trato previstas por el orden jurídico.

La presente iniciativa tiene como finalidad fortalecer la certeza jurídica del ordenamiento mediante la incorporación de una disposición que precise que el trato diferenciado por razón de edad no constituye discriminación cuando derive de un requisito expresamente previsto en la Constitución o en la ley, siempre que dicho requisito resulte objetivo, razonable y proporcional a la naturaleza de la función, actividad o derecho de que se trate.

Con ello no se pretende ampliar las excepciones al derecho a la igualdad ni reducir el alcance de la protección contra la discriminación. Por el contrario, se busca armonizar el contenido de la Ley con el resto del sistema jurídico, delimitando de manera expresa los supuestos de diferenciación legítima y fortaleciendo la seguridad jurídica tanto para las personas como para las autoridades encargadas de su aplicación.

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

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

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.[1]

La presente iniciativa incorpora perspectiva de género al reconocer que la discriminación por edad afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres, particularmente en aquellos contextos donde la edad constituye un factor que agrava condiciones preexistentes de desigualdad. Asimismo, la precisión de los supuestos en que una diferenciación por edad encuentra una justificación constitucional o legal contribuye a fortalecer el principio de igualdad sustantiva, al distinguir con claridad entre las medidas objetivamente justificadas y aquellas que constituyen actos de discriminación prohibidos por el orden jurídico.

IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN.

La igualdad y la no discriminación constituyen principios fundamentales del Estado constitucional de derecho y representan una condición indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos humanos. Sin embargo, el principio de igualdad no

[1] 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

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

implica que toda diferencia de trato sea, por sí misma, discriminatoria. Tanto el derecho constitucional mexicano como el derecho internacional de los derechos humanos han reconocido de manera consistente que existen supuestos en los que una diferenciación normativa resulta jurídicamente válida cuando persigue una finalidad constitucionalmente legítima y se sustenta en criterios objetivos, razonables y proporcionales.[2]

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido reiteradamente que el principio de igualdad no impide al legislador establecer categorías o diferenciaciones entre personas, siempre que éstas persigan una finalidad constitucionalmente válida y no resulten arbitrarias. Para verificar ello, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado diversos estándares de control, entre ellos el juicio de proporcionalidad, mediante el cual se analiza si la medida encuentra una justificación suficiente en el orden constitucional.

En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el principio de igualdad no excluye toda distinción jurídica. Una diferencia de trato será compatible con los derechos humanos cuando responda a supuestos de hecho sustancialmente diferentes, persiga un objetivo legítimo y mantenga una

---

[2] *Cfr.* Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1o., párrafos primero, tercero y quinto. Sobre la procedencia de diferenciaciones normativas, la Segunda Sala de la SCJN ha precisado que el test de proporcionalidad, la interpretación conforme y el escrutinio judicial son herramientas argumentativas para verificar si existe una violación a un derecho fundamental, sin que exista obligación de emplear un método en particular. *Cfr.*: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sala, Tesis 2a./J. 10/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, p. 838. Disponible en: https://vlex.com.mx/vid/reiteracion-763716889. En el ámbito internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que una diferencia de trato será compatible con la Convención cuando responda a supuestos de hecho sustancialmente diferentes, persiga un objetivo legítimo y guarde una relación razonable de proporcionalidad. *Cfr*: Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Nº 14: Igualdad y no discriminación*, actualizado a marzo de 2025, disponible en: https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74310[reference:1][reference:2].

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

relación objetiva y razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin que se pretende alcanzar.

La edad constituye una de las categorías expresamente protegidas por el derecho a la igualdad y la no discriminación, tanto en el ámbito constitucional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos. No obstante, ello no impide que el propio orden jurídico establezca, en determinados supuestos, requisitos etarios para el acceso o ejercicio de determinados cargos públicos, funciones, derechos o responsabilidades cuando éstos encuentren una justificación constitucional y legal suficiente.[3]

En estos casos, la diferenciación no deriva de prejuicios, estereotipos o prácticas excluyentes asociadas a la edad, sino del reconocimiento legislativo de circunstancias objetivas que justifican un tratamiento jurídico distinto. En consecuencia, dichas disposiciones no constituyen actos discriminatorios, sino manifestaciones legítimas de la potestad de configuración normativa del legislador, siempre que respeten los parámetros de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional.

Precisamente por ello, resulta conveniente que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México incorpore expresamente este supuesto dentro del catálogo de hechos, acciones, omisiones o prácticas que no constituyen discriminación. Con ello se dota al ordenamiento de mayor certeza jurídica y se armoniza su contenido con los criterios constitucionales desarrollados por la

[3] Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pleno, *Acción de Inconstitucionalidad 89/2018*, resuelta el 22 de octubre de 2020 (Ponente: Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo). En este precedente, el Tribunal Pleno declaró constitucional el requisito de edad mínima de 30 años para ser Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, al considerar que el legislador cuenta con libertad configurativa para fijar requisitos de elegibilidad para cargos públicos, siempre que sean razonables y proporcionales. Disponible en: https://vlex.com.mx/vid/sentencia-dictada-tribunal-pleno-871107338.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

Suprema Corte de Justicia de la Nación y por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

La incorporación de esta disposición no implica ampliar las excepciones al derecho a la igualdad ni restringir la protección contra la discriminación. Por el contrario, fortalece la aplicación de la Ley al delimitar con claridad los supuestos en que una diferenciación por razón de edad encuentra una justificación constitucional o legal suficiente, evitando que requisitos expresamente previstos por el propio orden jurídico puedan ser interpretados como actos discriminatorios.

Asimismo, la reforma fortalece el principio de seguridad jurídica al proporcionar un parámetro interpretativo expreso para las autoridades encargadas de aplicar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, favoreciendo una interpretación sistemática y armónica del ordenamiento jurídico. Como ha señalado la doctrina constitucional, la certeza y previsibilidad de las normas constituyen elementos esenciales del Estado de Derecho y permiten garantizar una aplicación uniforme de los derechos fundamentales.

En consecuencia, la presente iniciativa busca fortalecer la coherencia interna de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México mediante la incorporación de una disposición que delimite expresamente los supuestos de diferenciación legítima por razón de edad, brindando mayor certeza jurídica, favoreciendo una interpretación sistemática del ordenamiento y consolidando un marco normativo respetuoso tanto del derecho a la igualdad como de las diferenciaciones objetivamente justificadas por el propio sistema jurídico.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

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, sin perjuicio de las distinciones que encuentren justificación objetiva, razonable y constitucionalmente válida.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

QUINTO. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tiene por objeto prevenir, investigar, sancionar y eliminar toda forma de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, por lo que resulta procedente armonizar su contenido con los parámetros constitucionales e internacionales que distinguen entre actos discriminatorios y diferenciaciones normativas objetivamente justificadas.

SEXTO. Que la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han sostenido que el principio de igualdad no proscribe toda diferenciación normativa, sino únicamente aquellas que carecen de una justificación objetiva, razonable y constitucionalmente válida, por lo que resulta procedente incorporar expresamente este criterio en la legislación local para fortalecer la certeza jurídica.

VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA POR LA QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII BIS AL ARTÍCULO 7 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE DIFERENCIACIÓN LEGÍTIMA POR RAZÓN DE EDAD.

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

VII. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

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

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 7.- No se considerarán hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, las siguientes: **I a VIII. …** **Sin correlativo.** **IX. …**	**Artículo 7.-** No se considerarán hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, las siguientes: **I a VIII. …** **VIII Bis. El trato diferenciado por razón de edad cuando ésta constituya un requisito expresamente previsto en una disposición constitucional o legal, siempre que dicho requisito resulte objetivo, razonable y proporcional a la naturaleza de la función, actividad o derecho de que se trate; y** **IX. …**

VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO.

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

Artículo 7.- No se considerarán hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, las siguientes:

I a VIII. …

https://app.con-certeza.mx/info/6abff0629fdba447984d7413

VIII Bis. El trato diferenciado por razón de edad cuando ésta constituya un requisito expresamente previsto en una disposición constitucional o legal, siempre que dicho requisito resulte objetivo, razonable y proporcional a la naturaleza de la función, actividad o derecho de que se trate; y

IX. …

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 06 días del mes de octubre 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

SUITE LEGAL con certeza

ACTA DE PROCESO DE FIRMA

Certificado de firma 02/10/2026 12:00

Documento electrónico

Identificador: 6ABFF0629FDBA447984D7413
Nombre y extensión: IN_Edadismo Complementaria.pdf
Descripción:
Cantidad de páginas: 11
Estado: Firmado
Firmantes: 1
Huella digital del contenido del documento original:
2b1adcb88b8a196fbb285c08878bd7fea901d60ea09b2ef6109378fa3a534828
Huella digital del contenido del documento firmado:
fe3458b0116611bb4dd15c3f97557be2d66c6e62cd8e61646b063599babc9131

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Nombre: Ernesto Villarreal Cantú
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Correo electrónico: ernesto.villarreal@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:

Dirección IP: 2806:106e:d:7254:1d1d:2075:d704:e953

Fecha y hora de emisión
(America/Mexico_City):
02/10/2026 11:56

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:
02/10/2026 18:00:09 UTC (02/10/2026 12:00:09 Hora local de la Ciudad de México)
Nombre y extensión:
46130125-3339-40d9-a0e9-cc22e1d62e59.cons
Huella digital contenida en la constancia:
fe3458b0116611bb4dd15c3f97557be2d66c6e62cd8e61646b063599babc9131

Información del emisor de la constancia NOM-151

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
PSC World S.A. de C.V.
Certificado PSC válido desde: 2026-02-10
Certificado PSC válido hasta: 2031-02-10

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: 6ABFF1220ED0EE083445280B IP: 2806:106e:d:7254:1d1d:2075:d704:e953 Firma con texto Ernesto Villarreal Cantú	Enviado: 02/10/2026 11:56:55 Aceptó Aviso de Privacidad: 02/10/2026 12:00:02 Visto: 02/10/2026 12:00:02 Confirmado: 02/10/2026 12:00:03.267 Firmado: 02/10/2026 12:00:03.438

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/46130125-3339-40d9-a0e9-cc22e1d62e59