

Ciudad de México, a 13 de diciembre de 2023

**DIP. MARÍA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA**

P R E S E N T E.

La que suscribe, Diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, Fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1 y apartado D incisos a) y b) 30, numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4 fracción XXI, 12 fracción II; 13 fracción LXIV; 29 fracciones XI y XIX de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como los diversos 1, 2 fracción XXI, 5 fracciones I y VI, 76, 79 fracción IX, 82, 95 fracción II, 96 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, somete a consideración de este H. Congreso la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE MODIFICA EL PÁRRAFO PRIMERO, Y SE ADICIONAN LOS INCISOS D) Y E) A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 206 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Nuestra Ciudad es el centro urbano más grande del país, así como el principal eje político, académico, económico, empresarial y cultural, ubicada en Valle de México a una altitud de 2,240 metros con una superficie de 1,485 kilómetros cuadrados, divide en 16 demarcaciones territoriales, con la siguiente denominación:

- Álvaro Obregón;
- Azcapotzalco;
- Benito Juárez;
- Coyoacán;
- Cuajimalpa de Morelos;
- Cuauhtémoc;
- Gustavo A. Madero;
- Iztacalco;
- Iztapalapa;
- La Magdalena Contreras;
- Miguel Hidalgo;
- Milpa Alta;
- Tláhuac;
- Tlalpan;
- Venustiano Carranza; y
- Xochimilco

De acuerdo con el Gobierno Federal y Estatal, nuestra Ciudad en conjunto con su área conurbada (Zona Metropolitana del Valle de México) suman más de 21 millones de habitantes, lo que la convierte en la tercera aglomeración urbana más grande.¹

En este sentido, la demanda laboral es mayor, tan solo en el tercer trimestre de 2022, en la Ciudad de México, la población económicamente activa (PEA), es decir, las personas que en la semana de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas fueron de 4, 798 534, esto es, 74, 407 más que en el mismo trimestre del año anterior.

Por sexo, la Población Económicamente Activa (PEA) masculina fue de 2,674,341, y la femenina fue de 2,124,193 con 1,820 mujeres menos a lo registrado en el tercer trimestre de 2021. En este contexto para el tercer trimestre de 2022, la población económicamente activa, representó el 94.7%.

Siguiendo este orden de ideas un área laboral, se compone con 4 tipos de elementos básicos:

¹ <https://congreso.rendiciondecuentas.org.mx/informacion-sobre-la-ciudad-de-mexico/#:~:text=La%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%20es,cuadrados%2C%20dividida%20en%2016%20d,elegaciones.>

- ✓ Los recursos humanos;
- ✓ Materiales;
- ✓ Técnicos;
- ✓ Financieros

Factores necesarios para el funcionamiento de un área laboral. Por otra y a decir de los datos documento Diagnóstico del Mercado Laboral de la Ciudad de México, realizado por el Servicio Nacional de Empleo destaca que, durante el 2019, habitaban 9,036,958 personas; de éstas, el 18.7% era menor de 15 años, 70.7% tenía entre 15 y 64 y 10.5% más de 65 años, como resultado, la razón de dependencia² en el estado fue de 41 por cada 100 (CONAPO, 2019). No obstante, no todas las personas consideradas en edad productiva tenían vínculo con las actividades económicas.³

Por su parte el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Ciudad de México el número de habitantes es de 9,209,944 ⁴con base en el Censo 2020 de población y vivienda, dentro de la población de esta Ciudad se encuentran las personas de entre 40 y 59 años, los cuales se colocan en una situación particular, ya que la mayoría de los empleos ofertados como requisito se solicita tener hasta 40 años o máximo 45.

Por otro lado, al finalizar la vida laboral, las personas tienen la oportunidad de disfrutar de la etapa de la edad adulta llamada vejez a través de una jubilación al momento en el que una persona concluye con su ciclo laboral, ya sea por su edad por el número de años trabajados. En el caso particular de nuestro país, actualmente los trabajadores se pueden jubilar a partir de los 60 años por cesantía o 65 años al ser considerados adultos mayores.

² La razón de dependencia es el cociente de la población dependiente (personas de 0 a 14 y mayores de 65 años) y la población en edad productiva (15 a 64 años)

³ <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/CDMX.pdf>

⁴ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_CdMx.pdf

Por otra parte, el 90% de las ofertas laborales en nuestro país excluyen a las personas a partir de los 35 años de edad, situación que impacta significativamente a los mayores de 50 años al ser considerados un grupo en vulnerabilidad por discriminación laboral.⁵

En este orden de ideas, la productividad de las personas no debe depender de la edad, sino de las aptitudes, capacidades y competitividad que tenga cada individuo. Actualmente existe un paradigma en nuestra sociedad y muchos empresarios se abstienen de contratar personas mayores de 35 años por consideran que contratar a personas mayores atenta contra la productividad.

En este contexto, se han generado paradigmas sobre las personas adultas, muchos creen que sólo los jóvenes manejan información actualizada y moderna, este factor depende de la personalidad del individuo más no de su edad. Por citar un ejemplo, existen personas mayores que están a la vanguardia tecnología, hacen ejercicio y se mantienen en forma.

Por otro lado, hay mucha gente joven que adopta actitudes propias de personas de la tercera edad como el sedentarismo, mismas que no quieren salir de su zona de confort y no toman decisiones que les permitan mejorar.

Otro punto que piensan muchas empresas, es que las personas jóvenes gozan de mejor salud, por ende, dan menos problemas a la empresa, ya que piden menos permisos y son más productivas. Este factor es relativo, al tener una vida

⁵ <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Incluir-limite-de-edad-en-las-vacantes-laborales-queda-prohibido-desde-la-Constitucion-20220929-0090.html>

saludable no depende de la edad, sino del estilo de vida, condiciones genéticas o hereditarias.

Por otra parte, muchos empleadores creen que las personas de 36 a 64 años de edad tienen muchos malos hábitos y es más complejo manejarlas, al considerar que un trabajador que tiene muchos años en un cargo puede entrar en zona de confort y perder su productividad.

Pero también es común que cuando una persona con cierta edad llega a un empleo nuevo siente la presión del personal más joven, y por ende su productividad está enfocada en aprender y en ser más productivo, ya que sabe que debe mostrar resultados para mantenerse laborando.

Por lo antes expuesto, muchas empresas y reclutadores realizan filtros para la contratación del personal que requieren en sus empresas, como primer filtro se identifican en sus anuncios en donde uno de sus requisitos es tener un rango de edad de 36 a 64 años de edad en la totalidad de los casos.⁶

En la mayoría de los anuncios que son publicados en diferentes páginas para ofertar bolsas de trabajo, se especifica la escolaridad, la experiencia y la edad especificándose entre los de 18 a 64 años.⁷

Como sociedad no hemos considerado la situación estructural de nuestros habitantes, pues el envejecimiento de la población va en aumento y el descenso de la natalidad obliga la necesidad de abordar el tema de las y los trabajadores

⁷ https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=bolsa+de+trabajo+cdmx&ibp=htl;jobs&sa=X&ved=2ahUKewjSzp78ts_8AhX0HUQIHUoWDJgQkd0GegQIDxAB#fpstate=tldetail&htivrt=jobs&htiq=bolsa+de+trabajo+cdmx&htidocid=YAQwXxt7n_QAAAAAAAAAAAA%3D%3D Página consultada el 17/01/2023

mayores a 35 años, así como la erradicación de la discriminación por edad laboral, a fin de ofrecer alternativas de conciliación de trabajo.

Muchas personas se han visto afectadas por razón de discriminación laboral al buscar alternativas con las que puedan enfrentar la carencia económica y falta de ingresos que les permita cubrir sus gastos, como una alternativa a esto se encuentra el aumento al comercio informal, lo anterior de acuerdo a la tasa de desempleo a nivel nacional se registró un ligero aumento al pasar de 2,87% en abril a 2,96% en mayo de 2023.

Otro de los factores para quienes son discriminados por motivos de edad al negarles el derecho constitucional al trabajo digno y socialmente útil, o por haber sido separados del mismo de manera injusta, y al sentirse indefensos recurren al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) así como al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, como órganos encargados de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales y locales en el ejercicio de sus funciones.

Por todo lo antes expuesto, es necesario implementar medidas para la atención a esta situación que afecta a nuestra población de 36 a 64 años, misma que afecta el derecho al trabajo de las personas, a partir de actos discriminatorios que lastiman su integridad y que deben ser atendidos como una forma de delito.

I.- Encabezado o título de la propuesta:

Iniciativa con proyecto de decreto por los que se modifica el párrafo primero, y se adicionan los incisos d) y e) a la fracción IV del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal.

II.- Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver:

El objetivo de esta iniciativa tiene como finalidad tipificar en el Código Penal para el Distrito Federal, la discriminación por cuestiones laborales a quien se le niegue o restrinjan derechos laborales por razón de edad a quienes tienen empleo y quienes no cuentan con uno.

El derecho laboral en México se ha consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123

En este contexto el artículo 123 constitucional señala que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”*⁸.

En este tenor los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, vivienda, capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, entre otros.

⁸ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que origina el derecho a trabajar.

En materia laboral la edad se ha convertido en una de las causas de discriminación en nuestro país, la cual violenta el principio de igualdad y viola el principio constitucional al derecho del trabajo de manera directa a personas de 36 a 64 años.

Acciones que conlleva el crecimiento del desempleo que se ha originado en los últimos años y con ello crisis económica, social y políticas, que lesionan el derecho al trabajo, pues en el futuro el envejecimiento demográfico será un gran reto.

Lo cierto es, que en la actualidad los empleadores tanto públicos como privados buscan perfiles para contratación entre los 18 a 35 años aproximadamente, limitando la edad laboral aquellos que han cumplido los 35 o están previo a cumplir los 36, con ello limitando la oportunidad laboral aquel sector poblacional entre los 36 a 64 años.

En nuestro país no se puede comprobar la discriminación por razón de edad, pues la mayoría de las empresas justifican estas prácticas en el tipo de trabajo y actividades que requiere, pues si algo es cierto es que no existe un mecanismo que obligue o incentive a los empleadores a contratar a trabajadores de 36 a 64 años edad.

III.- Problemática desde la perspectiva de género, en su caso:

En la presente iniciativa, formalmente no se configura problemática alguna toda vez que fue aplicada la metodología que establece la unidad III incisos A), B), C) y

D) de la Guía para la incorporación de perspectiva de género en el trabajo legislativo del Congreso de la Ciudad de México, así como lo estipulado en el Protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para Juzgar con Perspectiva de Género, sirve de apoyo por analogía de razón, aplicable a la presente iniciativa.⁹

IV.- Argumentos que la sustenten:

Los actos de discriminación laboral por razón de edad se han incrementado en los últimos años, lo anterior se debe a la falta de sensibilidad por parte de empleadores hacia este sector de la población.

A fin de reducir la discriminación laboral por edad para los mayores de 35 años, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) cuenta diversos programas a fin de colocar y ofrecer empleo a personas mayores de 40 años.

Por su parte la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México ha llevado a cabo la implementación de diversos programas y cursos a fin de erradicar las prácticas discriminatorias, a fin de incluir al ámbito laboral a todas las personas.



⁹ [PROTOCOLO PARA JUZGAR-CON PERSPECTIVA DE GENERO.pdf \(diputados.gob.mx\)](https://diputados.gob.mx/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR-CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf)

Siguiendo este orden de ideas la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, establece entre sus facultades y atribuciones a las autoridades en la Ciudad de México en materia laboral, la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento al empleo; con el objetivo de disminuir y erradicación la discriminación laboral.

La eliminación de la discriminación constituye un esfuerzo que abarca acciones en diferentes sentidos, considerando el eje transversal de la participación intersectorial, es decir, de sociedad civil, academia y gobierno. A su vez, desde el gobierno se trabaja con el enfoque de redes, que reconoce los recursos limitados con que se cuenta, y que, por lo tanto, necesita colaborar y cooperar con otros actores para enfrentar los problemas de orden público. Esta mirada, además de ser una estrategia de vinculación que incrementa la efectividad de la política pública, es una garantía de vigencia del derecho humano a la participación, favoreciendo el ejercicio conjunto de los derechos humanos.

La discriminación repercute finalmente en la desigualdad de trato social a los grupos que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad; en la restricción y violación de los derechos humanos de personas y grupos, así como en la negación de oportunidades para su desarrollo.

V. Fundamento legal y en su caso sobre su Constitucionalidad y Convencionalidad:

CONVENCIONALIDAD. – La Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁰ en su artículo 2, estipula lo siguiente:

“Artículo 2 Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.” (SIC)

PRIMERO. - La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en sus artículos 1, párrafo cuarto, 5 párrafo primero y 123 párrafo primero, que a la letra dice:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

...

...

...

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

¹⁰ https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” (SIC)

SEGUNDO. – La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 10, apartado A y B, numeral 2, que a la letra dicen:

“Artículo 10.- Ciudad Productiva

A. Derecho al desarrollo sustentable

Toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales

B. Derecho al trabajo

1.-...

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.” (SIC)

TERCERO. - Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, artículo 2, fracción I y II, 3, fracción II, 5 párrafo primero y 6, fracción XXXIII.

Artículo 2.- Es obligación del Gobierno y demás entes públicos de la Ciudad, promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México y en todas las disposiciones legales aplicables. Asimismo, estarán obligados a:

I. Impulsar, promover, proteger, respetar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación y que impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social de la Ciudad de México; e

II. Impulsar y fortalecer acciones para promover una cultura de igualdad, respeto, no violencia y no discriminación en contra de las personas, grupos y comunidades de atención prioritaria en la ciudad, promoviendo la realización plena de los derechos humanos.

Artículo 3.- La presente Ley tiene por objeto:

I.- ...

II. Eliminar las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas y grupos de atención prioritaria, por cualquiera de los motivos establecidos en el artículo 1 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la ciudad de México, en la Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en la presente ley, o en cualquier otro ordenamiento aplicable; Fijar los lineamientos y establecer los indicadores para el diseño, la instrumentación y la evaluación de las políticas públicas, así como de las medidas positivas y compensatorias a aplicarse; y

Artículo 5.- Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

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.

XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales;

VI.- Denominación del Proyecto de ley o decreto:

Iniciativa con proyecto de decreto por los que se modifica el párrafo primero, y se adicionan los incisos d) y e) a la fracción IV del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal.

VII. Ordenamiento a modificar:

La presente iniciativa busca modificar el párrafo primero, y adicionar los incisos d) y e) a la fracción IV del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal.

Para mayor claridad, se presentan el siguiente cuadro comparativo resaltando en negritas las modificaciones materia de la Iniciativa.

Código Penal para el Distrito Federal	
Texto Vigente	Texto propuesto

<p>ARTÍCULO 206. Se impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientas veces la unidad de medida y actualización al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:</p> <p>I.- Provoque, incite y apoye a difundir acciones basadas en odio, violencia o discriminación contra cualquier persona o grupo de personas.</p> <p>II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;</p> <p>III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o</p> <p>IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.</p> <p>Se incrementarán hasta en una mitad las penas previstas en el primer párrafo, en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Si quien comete el delito es persona</p>	<p>ARTÍCULO 206. Se impondrá de cinco a ocho años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientas veces la unidad de medida y actualización al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:</p> <p>I.- Provoque, incite y apoye a difundir acciones basadas en odio, violencia o discriminación contra cualquier persona o grupo de personas.</p> <p>II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;</p> <p>III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o</p> <p>IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.</p> <p>Se incrementarán hasta en una mitad las penas previstas en el primer párrafo, en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Si quien comete el delito es persona</p>
---	--

<p>servidora pública en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;</p> <p>b) Si quien comete el delito se vale de medios o circunstancias que le proporcionen su empleo, cargo o comisión, profesión, ministerio religioso o cualquier otro que implique subordinación por parte de la víctima; y</p> <p>c) Si quien comete el delito niega, obstaculiza, restringe o limita el acceso a bienes o servicios a personas con discapacidad temporal o permanente que precisen ajustes razonables;</p> <p>No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos de atención prioritaria.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>	<p>servidora pública en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;</p> <p>b) Si quien comete el delito se vale de medios o circunstancias que le proporcionen su empleo, cargo o comisión, profesión, ministerio religioso o cualquier otro que implique subordinación por parte de la víctima;</p> <p>c) Si quien comete el delito niega, obstaculiza, restringe o limita el acceso a bienes o servicios a personas con discapacidad temporal o permanente que precisen ajustes razonables;</p> <p>d) Si quien comete el delito, en contra de aquella persona que por razón de edad de entre los 36 a 64 años, rescinde la relación laboral por ser consideradas personas en envejecimiento; y</p> <p>e) Si quien comete el delito, niegue o limite el acceso al empleo a una persona por razón de edad de entre 36 a 64 años por ser consideradas personas en envejecimiento.</p> <p>No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos de atención prioritaria.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>
--	---

VIII. Texto normativo propuesto:

DECRETO

Único. - Iniciativa con proyecto de decreto por los que se modifica el párrafo primero, y se adicionan los incisos d) y e) a la fracción IV del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, para quedar como sigue:

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL

ARTÍCULO 206. Se impondrá de cinco a ocho años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientas veces la unidad de medida y actualización al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I.- Provoque, incite y apoye a difundir acciones basadas en odio, violencia o discriminación contra cualquier persona o grupo de personas.

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Se incrementarán hasta en una mitad las penas previstas en el primer párrafo, en los siguientes supuestos:

- a) Si quien comete el delito es persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- b) Si quien comete el delito se vale de medios o circunstancias que le proporcionen su empleo, cargo o comisión, profesión, ministerio religioso o cualquier otro que implique subordinación por parte de la víctima; y
- c) Si quien comete el delito niega, obstaculiza, restringe o limita el acceso a bienes o servicios a personas con discapacidad temporal o permanente que precisen ajustes razonables;
- d) Si quien comete el delito, en contra de aquella persona que por razón de edad de entre los 36 a 64 años, rescinde la relación laboral por ser consideradas personas en envejecimiento; y**
- e) Si quien comete el delito, niegue o limite el acceso al empleo a una persona por razón de edad de entre 36 a 64 años por ser consideradas personas en envejecimiento.**

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos de atención prioritaria.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase a la Persona Titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El presente decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ATENTAMENTE



**DIP. ADRIANA MARÍA GUADALUPE ESPINOSA
DE LOS MONTEROS GARCÍA**

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles en la Ciudad de México, a los 13 días
del mes de diciembre de 2023.

LTG/JMTM

Título	INIC DISCRIMINACION POR LA EDAD LABORAL (2)
Nombre de archivo	INIC DISCRIMINACI...D LABORAL (2).pdf
Id. del documento	8510e71284426c70e973670e1a215828a4126b30
Formato de la fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	07 / 12 / 2023 19:37:31 UTC	Enviado para firmar a Adriana (adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx) por adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx. IP: 187.170.209.247
 VISTO	07 / 12 / 2023 19:38:03 UTC	Visto por Adriana (adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx) IP: 187.170.209.247
 FIRMADO	07 / 12 / 2023 19:38:34 UTC	Firmado por Adriana (adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx) IP: 187.170.209.247
 COMPLETADO	07 / 12 / 2023 19:38:34 UTC	Se completó el documento.