



COMISIÓN DE
**ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

DICTAMEN EN SENTIDO POSITIVO QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LA INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMA EL ARTÍCULO 3 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SOBRECALIFICACIÓN LABORAL, PRESENTADA POR LA DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

**H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA**

PRESENTE

Las y los suscritos Diputados integrantes de la **Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social**, de conformidad con lo establecido en los artículos 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30, numerales 1, inciso b), 2, 4 y 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, 67, 70 fracción I, 72 fracciones I y X, 74 fracción V, 77 párrafo tercero y 80 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y, 103 fracción I, 104, 105, 106, 107, 256, 257, 258 y 260 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a consideración de esta H. Asamblea el presente dictamen **EN SENTIDO POSITIVO** a la iniciativa ante el Congreso de la Unión, con proyecto de decreto mediante el cual se reforma el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de sobrecalificación laboral, presentada por la diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, integrante del Grupo Parlamentario de Morena. Lo anterior de conformidad con lo siguiente:

I. METODOLOGÍA

El dictamen que se presenta, a efecto de dar cumplimiento con lo establecido por los artículos 106, 256 fracción I y 257 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sigue el orden que a continuación se hace mención:

1. En el apartado correspondiente al **PREÁMBULO**, se señala la competencia de la Comisión, la reseña de la iniciativa objeto del Dictamen, así como una breve referencia de los temas que aborda, conforme a lo previsto por la fracción III del artículo 106 del Reglamento en mención.
2. En el apartado de **ANTECEDENTES** se da constancia del trámite y del inicio del proceso legislativo respecto a la iniciativa antes referida, así como la fecha de recepción del turno para la elaboración del Dictamen de la Comisión, en términos de lo previsto por la fracción IV del artículo 106 del Reglamento en cita.
3. En el apartado de **CONSIDERACIONES**, se expresa la competencia material de esta Comisión dictaminadora, así como los argumentos en los que se sustenta y se hace la valoración de la iniciativa objeto del presente dictamen, así como los motivos que sustentan la decisión previstos en la fracción V del artículo 106 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.
4. En el apartado de **RESOLUTIVOS**, la Comisión emite su decisión respecto de la iniciativa objeto del presente dictamen, conforme a lo previsto en la fracción VI del artículo 106 del mismo Reglamento.



COMISIÓN DE
**ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



II. PREÁMBULO

I. La Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social del Congreso de la Ciudad de México III Legislatura, es competente para conocer, estudiar, analizar y dictaminar la iniciativa antes referida, en términos de lo que se señala en el considerando primero de este dictamen.

II. A la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social del Congreso de la Ciudad de México, le fue turnada, por la Presidencia de la Mesa Directiva de este H. Congreso para su análisis y dictamen, la iniciativa objeto del presente dictamen, cuya recepción fue realizada en los términos descritos en el apartado de antecedentes del presente dictamen.

III. El objetivo de la iniciativa consiste en **reformar el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo** para establecer de forma expresa que **no se podrá discriminar laboralmente a una persona por tener una sobrecalificación**, es decir, por contar con mayor experiencia, habilidades o preparación académica que la mínima requerida para un empleo.

En consecuencia, esta Comisión dictaminadora somete a consideración del Pleno de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, el presente dictamen, conforme a los siguientes:

III. ANTECEDENTES

A. El 17 de septiembre de 2024, la Junta de Coordinación Política aprobó el acuerdo AC/CCMX/III/JUCOPO/1A/008/224, en el que se definieron el número y los nombres de las comisiones y comités que formarán parte de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, así como su composición. Dicho acuerdo fue ratificado por el Pleno durante la Sesión Ordinaria del 18 de septiembre del mismo año, incluyendo la integración de esta Comisión, misma que fue formalmente instalada el día 21 de septiembre de 2024 en términos de los artículos 67,68,71, 75 de la Ley Orgánica; 188,189, 190 y 211 del Reglamento, ambos del Congreso de la Ciudad de México.

B. La iniciativa objeto del presente dictamen, fue presentada en la sesión ordinaria del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fecha **29 de abril de 2025**.

C. La presidencia de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México turnó a esta Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social, la iniciativa materia del presente dictamen para su análisis y dictamen, mediante oficio **MDPPOPA/CSP/1870/2025** de fecha **29 de abril de 2025**.

D. Esta comisión dictaminadora, da cuenta que se ha cumplido con lo previsto en el artículo 25, numeral 4, de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como el tercer párrafo del artículo 107 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, referente al plazo para que las y los ciudadanos propongan modificaciones a la iniciativa materia del presente dictamen, toda vez que ha transcurrido el plazo mínimo de diez días hábiles para este propósito considerando que la misma fue publicada en la Gaceta Parlamentaria de fecha **29 de abril de 2025**, sin que durante el referido término se haya recibido propuesta alguna de modificación.

E. A efecto de cumplir con lo dispuesto por los artículos 103, fracción I; 104,106, 252 y 257 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, previa convocatoria realizada en términos legales y reglamentarios, las



COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

diputadas y los diputados integrantes de esta Comisión dictaminadora, sesionaron para analizar, discutir y aprobar el presente dictamen, a fin de ser sometido a consideración del Pleno del Congreso de la Ciudad de México.

Consecuentemente, una vez expresados el preámbulo y los antecedentes de la iniciativa sujeta al presente, esta comisión dictaminadora procede a efectuar su análisis, y

IV. CONSIDERACIONES

COMPETENCIA

PRIMERO. Esta Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social es competente para conocer, estudiar, analizar y dictaminar la iniciativa antes referida, de conformidad con lo establecido en los artículos 122, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartados A, numeral 1, y D, inciso r); 30, numerales 1, inciso b), 2, 4 y 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II; 67; 70, fracción I; 72, fracciones I y X; 73; 74, fracción V; 75; 78; y 80 de la Ley Orgánica; así como en los artículos 103, fracción I; 104; 106; 192; 196; 197; 256; 257; y 260 del Reglamento, ambos del Congreso de la Ciudad de México.

PROCEDIBILIDAD

SEGUNDO. El artículo 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México, relativo a la iniciativa y formación de leyes; así como el artículo 5, fracción I del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, disponen lo siguiente:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

“Artículo 30

De la iniciativa y formación de las leyes

- 1. *La facultad de iniciar leyes o decretos compete a:*
 - a) *...*
 - b) **Las diputadas y diputados al Congreso de la Ciudad de México;**
 - c) **a g) ...**
- 2. *Las leyes establecerán los requisitos para la presentación de estas iniciativas. [...]*

“REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 5. Son derechos de las y los Diputados:

I. Iniciar leyes, decretos y presentar proposiciones y denuncias ante el Congreso;

II. a XXIII. ...

De lo cual, se advierte que la iniciativa materia del presente dictamen fue presentada por persona facultada para ello, al haber sido presentada por un diputado integrante de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México.

MATERIA DE LA INICIATIVA



COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

TERCERO. Como ya fue antes referido, el objetivo de la iniciativa consiste en **reformular el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo** para establecer de forma expresa que **no se podrá discriminar laboralmente a una persona por tener una sobrecalificación**, es decir, por contar con mayor experiencia, habilidades o preparación académica que la mínima requerida para un empleo.

La iniciativa parte del principio de que toda persona tiene derecho a un trabajo digno sin ser excluida por tener una preparación mayor a la exigida para el puesto, reconociendo que la sobrecalificación no debe constituir una limitante para el acceso al empleo, señalando por la promovente que este tipo de prácticas impacta negativamente en el desarrollo económico del país al desaprovechar el talento y la preparación de quienes buscan una oportunidad para trabajar. En el mismo sentido señala que muchas veces, las personas con mayor preparación académica o experiencia laboral son excluidas por prejuicios del empleador, quien considera que no se ajustarán al puesto, se aburrirán o pedirán un salario mayor, aunque tales percepciones no tienen sustento objetivo.

Finalmente, la diputada promovente refiere que la actual legislación laboral no prevé expresamente la prohibición de la discriminación por sobrecalificación, lo cual genera incertidumbre jurídica y deja en estado de indefensión a las personas que enfrentan esta forma de exclusión

En este contexto, y con el propósito de ilustrar el planteamiento de la diputado promovente, así como los alcances del instrumento legislativo objeto del presente dictamen, se inserta a continuación la propuesta de reforma objeto de la iniciativa:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p> <p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 3°. ...</p> <p>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, ni sobrecalificación por experiencia, habilidades o preparación académica; así como cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>...</p> <p>...</p>



ESTUDIO, ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE FONDO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

CUARTO. Tomando en consideración que la **Declaración Universal de Derechos Humanos** reconoce en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo y a condiciones equitativas y satisfactorias, así como a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual. **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** dispone en el artículo 6 que los Estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y en el artículo 7 exige condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, con remuneración que asegure una existencia digna para la persona trabajadora y su familia. Por su parte, el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por México en 1961, define discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros motivos, en el origen social u otras características que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Dicho convenio compromete a los Estados a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y a eliminar toda discriminación en ese ámbito.

QUINTO. Así como que el artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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**. El artículo 5º establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y el artículo 123 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, debiendo el Estado promover la creación de empleos y la organización social del trabajo.

SEXTO. Finalmente, la **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 3 vigente, dispone que el trabajo es un derecho y un deber social que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta; señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación 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; en el mismo sentido, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** define discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado anular o impedir el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las personas cuando se base en motivos que no sean objetivos, racionales ni proporcionales.

SÉPTIMO. Tomando en consideración las disposiciones antes descritas, esta Comisión considera que la exclusión laboral por motivos de sobrecalificación representa una forma encubierta de discriminación que contraviene lo establecido en el artículo 1º **CPEUM**, el cual prohíbe toda distinción o trato desigual que anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas, incluida cualquier otra forma de discriminación que atente contra la dignidad humana, ya que en la práctica, esta es utilizada como un criterio de exclusión que se traduce en una desventaja arbitraria y carente de justificación razonable.



COMISIÓN DE
**ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

En el mismo sentido, esta práctica restringe el derecho reconocido en el artículo 5º constitucional, que garantiza que ninguna persona podrá ser impedida de dedicarse al trabajo lícito que le acomode, ya que al negar un empleo a una persona por considerar que excede los requisitos del puesto es, en los hechos, un impedimento injustificado al libre ejercicio de su derecho al trabajo, al igual que desde la perspectiva del artículo 123, esta exclusión limita el acceso a un trabajo digno y socialmente útil, y se opone al mandato del Estado de promover empleos incluyentes y organizaciones laborales que valoren la preparación y la experiencia como activos, no como obstáculos.

OCTAVO. De igual forma la exclusión laboral por sobrecalificación también vulnera lo establecido en el artículo 3º de la **Ley Federal del Trabajo**, que como ya fue señalado reconoce al trabajo como un derecho y un deber social que exige respeto para la dignidad de quien lo presta, y prohíbe expresamente cualquier condición que implique discriminación, como las motivadas por criterios no objetivos ni razonables.

En este contexto es importante mencionar que si bien es cierto el tercer párrafo del referido artículo establece que *“No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.”* Ya que esta disposición busca proteger el derecho de las personas empleadoras a establecer **requisitos mínimos de idoneidad** para cada puesto de trabajo, siempre que dichas exigencias sean objetivas, razonables y proporcionales al tipo de labor desempeñada, sin embargo, este principio no puede extenderse para justificar la exclusión por sobrecalificación, ya que en ese caso no se trata de que la persona carezca de competencias, sino de que posee más formación, experiencia o habilidades de las mínimas exigidas. En otras palabras, la sobrecalificación no constituye una falta de idoneidad, sino una ampliación del perfil, lo que no afecta negativamente la capacidad para desempeñar la labor.

NOVENO. En virtud de lo anterior, esta Comisión considera que la discriminación por sobrecalificación vulnera de forma directa el marco constitucional que protege la igualdad, la libertad de elección profesional y el derecho al trabajo digno, ya que negar un empleo a una persona por contar con una preparación superior a la requerida constituye una distinción arbitraria, sin justificación técnica ni sustento jurídico, que obstaculiza el ejercicio efectivo del derecho al trabajo y perpetúa barreras injustas en el acceso a oportunidades laborales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DÉCIMO. Conforme a los principios del derecho parlamentario y de la técnica legislativa, el régimen transitorio de un decreto **tiene como finalidad establecer las disposiciones necesarias para regular su entrada en vigor, facilitar la adaptación normativa y, en su caso, prever la aplicación progresiva de las normas que generen efectos jurídicos.** Se trata, en consecuencia, de disposiciones complementarias cuyo contenido debe atender exclusivamente a la transición del orden jurídico vigente al momento de la reforma, hacia el nuevo régimen que deriva de la acción legislativa.

En primer lugar, **esta Comisión no comparte el contenido del artículo primero transitorio** propuesto por la diputada promovente, en el cual se plantea remitir la iniciativa a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos a que haya lugar, **pues dicha disposición no corresponde con la naturaleza jurídica de los artículos transitorios**, los cuales deben limitarse a regular la entrada en vigor, aplicación o transición normativa de la reforma. **En contraste, esta Comisión sí coincide con la redacción del artículo segundo transitorio**, en el que se establece que el Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, por ser una disposición congruente con los principios de técnica legislativa aplicables.



COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

PERSPECTIVA DE GÉNERO

DÉCIMO PRIMERO. Esta Comisión dictaminadora señala que el presente dictamen ha sido elaborado utilizando un lenguaje incluyente y con una sólida perspectiva de género, en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

IMPACTO PRESUPUESTAL

DÉCIMO SEGUNDO. La aprobación de la presente iniciativa no genera impacto presupuestal, toda vez que no contempla la creación de nuevas obligaciones para las autoridades ni requiere la asignación de recursos adicionales para su implementación. La reforma tiene como propósito prevenir la discriminación por sobrecalificación laboral, mediante una precisión normativa al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, sin implicar la creación de nuevas plazas, estructuras administrativas, programas públicos o cargas operativas. En consecuencia, su implementación puede realizarse con los recursos humanos, técnicos y presupuestales ya existentes, en el marco de las facultades y obligaciones vigentes de las autoridades laborales.

INICIATIVAS CIUDADANAS

DÉCIMO TERCERO. Esta Comisión dictaminadora reafirma que en el proceso parlamentario de la iniciativa que se resuelve no fueron formuladas propuestas de adecuaciones o modificaciones promovidas por la ciudadanía, en términos de lo dispuesto en el artículo 25, numeral 4, de la Constitución Política de la Ciudad de México.

PERSPECTIVA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DÉCIMO CUARTO. La aprobación de la presente iniciativa resulta congruente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10, relativo a reducir la desigualdad dentro y entre los países, en particular a la meta 10.3 que busca garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto. En ese sentido, la reforma propuesta que plantea establecer expresamente que la sobrecalificación no podrá ser utilizada como motivo de exclusión laboral, contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades y a combatir formas indirectas de discriminación, especialmente aquellas que afectan a jóvenes, personas en transición laboral y profesionistas con formación avanzada, fortaleciendo así la inclusión social y económica desde el marco normativo.

V. RESOLUTIVOS

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, esta Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social, en su carácter de comisión dictaminadora y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 103 y 104 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a la consideración del pleno de esta soberanía el presente dictamen **EN SENTIDO POSITIVO**, mediante el cual **SE APRUEBA** la iniciativa ante el Congreso de la Unión, con proyecto de decreto mediante el cual se reforma el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de sobrecalificación laboral, presentada por la diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, integrante del Grupo Parlamentario de Morena. **para ser presentada conforme a lo siguiente:**



“Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión:

El Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, en ejercicio de nuestra facultad conferida por el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México y 5 de su Reglamento, respetuosamente somete a consideración del Honorable Congreso de la Unión la iniciativa ante el Congreso de la Unión, con proyecto de decreto mediante el cual se reforma el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de sobrecalificación laboral, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO. A pesar de la creciente demanda de profesionales altamente capacitados y de la expansión de diversos sectores productivos en la ciudad, muchas personas enfrentan dificultades para encontrar empleo. Este fenómeno se agrava por una combinación de factores, entre ellos la saturación de ciertas áreas profesionales, la desconexión entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral, y la escasa disponibilidad de empleos bien remunerado, sumado a condiciones laborales adversas, como salarios bajos, contratos precarios y la falta de estabilidad, lo que impide que muchos egresados logren consolidar sus carreras a largo plazo.

Si bien las políticas públicas han apostado por la creación de empleos y la capacitación de la fuerza laboral, no han respondido eficazmente a las barreras estructurales que enfrentan muchas personas para incorporarse al mercado de trabajo formal, afectando no solo a las y los jóvenes profesionistas, sino que también tiene generando profundas repercusiones sociales y económicas, como la subutilización del capital humano, el incremento de la informalidad laboral y la ralentización del crecimiento económico en sectores estratégicos. En este contexto, resulta urgente avanzar hacia soluciones que promuevan la empleabilidad, faciliten la adaptación de las personas a las nuevas demandas del mercado y fortalezcan el ecosistema laboral en la Ciudad de México.

SEGUNDO. El derecho laboral en México se ha consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en su artículo 123, y se desarrolla a través de dos leyes: una que rige al sector privado, que es la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A del propio artículo 123, y otra para el sector público, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

En este contexto, **el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece** que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”.*

En este tenor, los derechos humanos laborales están estrechamente vinculados con la seguridad social, el derecho a la permanencia en el empleo, el derecho a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, al salario, a la vivienda, a la capacitación y al adiestramiento, a una jornada laboral máxima, a la seguridad social, al reparto de utilidades, entre otros, siendo importante resaltar que los derechos laborales son inherentes a la persona y existen con independencia del vínculo contractual; es decir, no es la existencia de una relación laboral lo que origina el derecho a trabajar, sino que éste es un derecho previo y reconocido constitucionalmente.



TERCERO. Tomando en consideración que la **Declaración Universal de Derechos Humanos** reconoce en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo y a condiciones equitativas y satisfactorias, así como a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual. **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** dispone en el artículo 6 que los Estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y en el artículo 7 exige condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, con remuneración que asegure una existencia digna para la persona trabajadora y su familia. Por su parte, el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por México en 1961, define discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros motivos, en el origen social u otras características que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Dicho convenio compromete a los Estados a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y a eliminar toda discriminación en ese ámbito.

CUARTO. Así como que el artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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**. El artículo 5º establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y el artículo 123 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, debiendo el Estado promover la creación de empleos y la organización social del trabajo.

QUINTO. La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 3 vigente, dispone que el trabajo es un derecho y un deber social que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta; señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación 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; en el mismo sentido, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** define discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado anular o impedir el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las personas cuando se base en motivos que no sean objetivos, racionales ni proporcionales.

SEXTO. Tomando en consideración las disposiciones antes descritas, esta Comisión considera que la exclusión laboral por motivos de sobrecualificación representa una forma encubierta de discriminación que contraviene lo establecido en el artículo 1º **CPEUM**, el cual prohíbe toda distinción o trato desigual que anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas, incluida cualquier otra forma de discriminación que atente contra la dignidad humana, ya que en la práctica, esta es utilizada como un criterio de exclusión que se traduce en una desventaja arbitraria y carente de justificación razonable.

En el mismo sentido, esta práctica restringe el derecho reconocido en el artículo 5º constitucional, que garantiza que ninguna persona podrá ser impedida de dedicarse al trabajo lícito que le acomode, ya que al negar un empleo a una persona por considerar que excede los requisitos del puesto es, en los hechos, un impedimento injustificado al libre ejercicio de su derecho al trabajo, al igual que desde la perspectiva del artículo 123, esta exclusión limita el acceso a un trabajo digno y socialmente útil, y se opone al mandato del Estado de promover empleos incluyentes y organizaciones laborales que valoren la preparación y la experiencia como activos, no como obstáculos.



COMISIÓN DE
**ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

SÉPTIMO. De igual forma la exclusión laboral por sobrecalificación también vulnera lo establecido en el artículo 3° de la **Ley Federal del Trabajo**, que como ya fue señalado reconoce al trabajo como un derecho y un deber social que exige respeto para la dignidad de quien lo presta, y prohíbe expresamente cualquier condición que implique discriminación, como las motivadas por criterios no objetivos ni razonables.

En este contexto es importante mencionar que si bien es cierto el tercer párrafo del referido artículo establece que *“No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.”* Ya que esta disposición busca proteger el derecho de las personas empleadoras a establecer **requisitos mínimos de idoneidad** para cada puesto de trabajo, siempre que dichas exigencias sean objetivas, razonables y proporcionales al tipo de labor desempeñada, sin embargo, este principio no puede extenderse para justificar la exclusión por sobrecalificación, ya que en ese caso no se trata de que la persona carezca de competencias, sino de que posee más formación, experiencia o habilidades de las mínimas exigidas. En otras palabras, la sobrecalificación no constituye una falta de idoneidad, sino una ampliación del perfil, lo que no afecta negativamente la capacidad para desempeñar la labor.

OCTAVO. En virtud de lo anterior, la presente iniciativa parte del principio de que la discriminación por sobrecalificación vulnera de forma directa el marco constitucional que protege la igualdad, la libertad de elección profesional y el derecho al trabajo digno, ya que negar un empleo a una persona por contar con una preparación superior a la requerida constituye una distinción arbitraria, sin justificación técnica ni sustento jurídico, que obstaculiza el ejercicio efectivo del derecho al trabajo y perpetúa barreras injustas en el acceso a oportunidades laborales, por lo que a efecto de eliminar esta práctica, se plantea la siguiente propuesta de reforma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p> <p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 3°. ...</p> <p>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, ni sobrecalificación por experiencia, habilidades o preparación académica; así como cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>...</p> <p>...</p>



COMISIÓN DE
**ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

Por lo anteriormente expuesto y fundado, sometemos a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el siguiente proyecto de decreto:

RESOLUTIVO

“ÚNICO. SE REFORMA el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“Artículo 3º. ...

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, **ni sobrecalificación por experiencia, habilidades o preparación académica; así como** cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...

...

TRANSITORIOS

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

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles a los 26 días del mes de septiembre del 2025.



**COMISIÓN DE
ASUNTOS LABORALES,
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

PERSONA DIPUTADA	FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN
 <p>DIP. JUAN ESTUARDO RUBIO GUALITO PRESIDENTE</p>	<i>Juan Estuardo Rubio Gualito</i>		
 <p>DIP. VICTOR GABRIEL VARELA LOPEZ PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO VICEPRESIDENTE</p>	<i>Victor Varela</i>		
 <p>DIP. ALEJANDO CARBAJAL GONZALEZ A.P. PROGRESISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SECRETARIO</p>	<i>Alejandro Carbajal</i>		
 <p>DIP. LIZZETTE SALGADO VIRAMONTES PARTIDO ACCIÓN NACIONAL INTEGRANTE</p>	<i>Lizzette Salgado</i>		
 <p>DIP. MARIO ENRIQUE SÁNCHEZ FLORES PARTIDO ACCIÓN NACIONAL INTEGRANTE</p>			
 <p>DIP. NORA DEL CARMEN BÁRBARA ARIAS CONTRERAS PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA INTEGRANTE</p>			
 <p>DIP. DIANA SÁNCHEZ BARRIOS ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA MUJERES POR EL COMERCIO FEMINISTA E INCLUYENTE INTEGRANTE</p>			

Certificado de firma

29/09/2025 15:47

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Almacenado

Identificador: 68D6BEE135ACF73492373B6B

Nombre y extensión: 05. 28. APROBADO INICIATIVA ANTE CONGRESO DE LA UNION - DICTAMEN ASUNTOS LABORALES - ART3 LFT SOBRE CALIFICACION LABORAL - ADRIANA MARIA GUADALUPE DE LOS MONTEROS MORENA.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 12

Estado: Firmado

Firmantes: 4

Huella digital del contenido del documento original:

9f55a4878836ad869c3b466aa009b5fa672de066c4a7717d44d4679864c9443a

Huella digital del contenido del documento firmado:

c456b7d0161e5edef009734e56f43b536e475b44c75e2cc2342bfa43175387ed

Nombre: Juan Estuardo Rubio Gualito

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: juan.rubio@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 193.138.218.210

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

26/09/2025 10:27

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

29/09/2025 21:47:34 UTC (29/09/2025 15:47:34 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

1a9efe00-7cbe-40c8-b207-5afaf91d3aa3.cons

Huella digital contenida en la constancia:

c456b7d0161e5edef009734e56f43b536e475b44c75e2cc2342bfa43175387ed

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. Victor Varela

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 68D6CC65290E13207870BB5F

Enviado: 26/09/2025

Derecho

IP: 2806:2a0:44a:8dbb:9502:a096:dfbf:b358

10:30:12

Compañía:

Aceptó Aviso de

Método de notificación: Correo

Privacidad: 26/09/2025

Correo: gabriel.varela@congresocdmx.gob.mx

11:24:29

Teléfono:

Visto: 26/09/2025 11:24:54

Emisor de la firma electrónica:

Confirmado:

Dibujada en dispositivo

Firma con texto

Victor Varela

26/09/2025 11:24:54.704

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

Firmado:

26/09/2025 11:24:54.705

Firmante 2. Lizzette Salgado

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 68D722F22E5F811DDA13407F

Enviado: 26/09/2025

Derecho

IP: 2806:370:9b31:a7c7:53e:c6d5:89ac:4b36

10:30:12

Compañía:

Aceptó Aviso de

Método de notificación: Correo

Privacidad: 26/09/2025

Correo:

17:34:05

lizzette.salgado@congresocdmx.gob.mx

Visto: 26/09/2025 17:34:10

Teléfono:

Confirmado:

Emisor de la firma electrónica:

Firma con texto

Lizzette Salgado

26/09/2025 17:34:11.349

Dibujada en dispositivo

Firmado:

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

26/09/2025 17:34:11.35

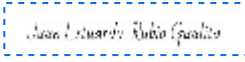
Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

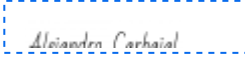
En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/1a9efe00-7cbe-40c8-b207-5afaf91d3aa3>



Firmante 3. Juan Estuardo Rubio Gualito

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 68DACD244EA64E7E8D255C31	Enviado: 26/09/2025 10:30:11
Derecho	IP: 2806:2f0:56a5:c2a6:185f:cd40:d871:6519	Aceptó Aviso de Privacidad: 29/09/2025 12:17:04
Compañía:		Visto: 29/09/2025 12:17:09
Método de notificación: Correo		Confirmado: 29/09/2025 12:17:09.529
Correo: juan.rubio@congresocdmx.gob.mx		Firmado: 29/09/2025 12:17:09.531
Teléfono:		
Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo	Firma con texto 	
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		

Firmante 4. Alejandro Carbajal

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 68DAFE70A8639C71C037ED08	Enviado: 29/09/2025 15:44:03
Derecho	IP: 2806:2f0:9261:c638:c6c:fe2b:e63e:867e	Aceptó Aviso de Privacidad: 29/09/2025 15:47:24
Compañía:		Visto: 29/09/2025 15:47:28
Método de notificación: Correo		Confirmado: 29/09/2025 15:47:29.326
Correo: alejandro.carbajal@congresocdmx.gob.mx		Firmado: 29/09/2025 15:47:29.327
Teléfono:		
Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo	Firma con texto 	
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

