

SCJN y la reiteración de las cartas de antecedentes no penales.



BLOG

SCJN Y LA REITERACIÓN
DE LAS CARTAS DE
ANTECEDENTES NO PENALES.

Autor: Yulissa Rodríguez



El tema de las cartas de antecedentes no penales había sido muy controvertido, tanto para empleadores como para las personas trabajadoras. Esto se debía a que la Cámara de Senadores había aprobado eliminar este requisito para acceder a un empleo, tanto en el sector privado como en el público.

Sin embargo, en algunos estados aún no se ha revisado la legislación local. Por ejemplo, en Quintana Roo, la Ley de Movilidad aún establece la carta de no antecedentes penales como requisito para

los conductores de plataformas digitales. De manera similar, en Sonora, la normativa relativa al Servicio Profesional de Carrera exige “no haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso” para poder ingresar.

Estas disposiciones a nivel estatal van en contra de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, al momento de la contratación. Al mantener los antecedentes penales como un requisito, se limita el acceso al empleo de aquellas personas que, habiendo cumplido sus condenas, buscan acceder al ámbito laboral.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

Es por ello, que en mayo del presente año la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió un comunicado de prensa de No.166/2024 en el que establece lo

siguiente:

- En el caso de Quintana Roo, determinó que el requisito de no haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso transgredía el derecho a la igualdad y no discriminación**
- En el caso de Sonora, invalidó la ley número 174, del Servicio Profesional de Carrera, que establecía: “No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso”, como requisito para ingresar al Sistema de Servicio Profesional de Carrera.**

No obstante, reconoce que para determinados empleos públicos, puede ser posible incluir una condición de este tipo, siempre y cuando los delitos tengan el potencial de incidir de manera directa en la función a desempeñar y en las capacidades requeridas para ello. En estos casos, la inclusión de dicho requisito tendría que estar plenamente justificado.

En relación con lo anterior, es importante que las personas empleadoras cuiden su imagen y cumplan con los requisitos establecidos en las normas laborales. No obstante, también deben procurar salvaguardar la integridad de los negocios y la seguridad de sus operaciones.

Es decir, si bien deben respetar los derechos de las personas trabajadores y evitar requisitos discriminatorios, las personas empleadoras también deben procurar mantener un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los requisitos legítimos del negocio.

Acercarte a Stratego Firma y mantente actualizado con las últimas normativas y regulaciones aplicables a tu negocio. Esto te ayudará a evitar sanciones por incumplimiento o por conductas discriminatorias.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**