

Año: 2015

Expediente: 9548/LXXIV

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXIV Legislatura

PROMOVENTE DR. ALFONSO VERDE CUENCA, LIC. JULIO CESAR PUENTE LEDEZMA Y C.P. MARCO ANTONIO FLORES GONZALEZ.

ASUNTO RELACIONADO: ESCRITO MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTICULO 23 DE LA LEY SOBRE EL SISTEMA ESTATAL DE ASISTENCIA SOCIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEON, EN RELACION A ELIMINAR LA EDAD MINIMA PARA LA DESIGNACION DEL DIRECTOR DE DICHO ORGANISMO.

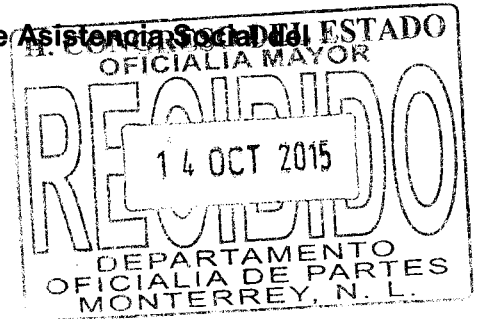
INICIADO EN SESIÓN: 19 de Octubre del 2015

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Desarrollo Social y Derechos Humanos

Lic. Mario Treviño Martínez

Oficial Mayor

Propuesta de Reforma a la Ley Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León



C.C. DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE LA LXXIV LEGISLATURA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
PRESENTES.-

Con fundamento en las atribuciones conferidas a las y los ciudadanos en el artículo 68 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, el cual confiere el derecho de iniciativa de ley a todo Ciudadano Nuevoleonés, en uso de las facultades que la ley nos otorga y en nuestra calidad de Consejeros Ciudadanos de Seguridad Pública de Nuevo León, sometemos a consideración de esta soberanía, la iniciativa de Reforma a la Ley Sobre El Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León para modificar el **artículo 23**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación por edad es tratar a alguien injustamente basándose exclusivamente en la edad de la persona. Es, por tanto, una conducta injusta contra un grupo humano determinado. En el ámbito laboral esto se da cuando una persona recibe un trato desfavorable en relación con el resto de los trabajadores a causa de algún tipo de perjuicio, en este caso la edad.

En los últimos años se ha hecho una práctica común la discriminación laboral por razón de la edad, en algunas ocasiones se usan límites de edad para contratación, para ciertos casos se impone una edad mínima con la presunción de que ese mínimo representa experiencia para el cargo a ocupar.

También se da el caso de límite de edad máxima, como si esto supusiera que la capacidad de alguien fuera perdiendo vigor, por esto y lo anterior, podríamos decir que a cualquier edad se puede ser víctima de discriminación laboral.

Son de resaltarse las modificaciones que en materia de derechos humanos se han realizado a nuestra Carta Magna con la finalidad de erradicar la discriminación, con el propósito específico de igualar las condiciones para todos sin excepciones.

En este sentido, y como ya lo mencionamos en líneas anteriores, los requisitos legales que debe reunir la persona que sea designada como Director General de dicha institución están enumerados en el artículo 23 de la Ley Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León que a continuación se transcribe:

Artículo 23o. *El Director General deberá ser mexicano por nacimiento, mayor de 30 años, y con experiencia en materia administrativa y de asistencia social. El*

Gobernador del Estado designará y removerá libremente al Director General del Organismo.

Los requisitos son muy claros y contundentes, la persona que sea designada como Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nuevo León deberá ser una persona con los meritos, experiencia y profesión acorde a las funciones que le corresponde desempeñar al Director General de este Instituto.

Sin embargo, en cuanto al requisito de edad mínima establecido en el artículo antes citado, llama la atención pues consideramos que es una exigencia que no debiera estar establecida taxativamente en Ley, toda vez que constituye en sí misma una discriminación hacia todas aquellas personas que, pudiendo cumplir con todos los demás requisitos que establece la Ley, el requerimiento de edad mínima puede resultar en un impedimento para poder acceder a este cargo.

Así pues, en razón de lo argumentado, en cuanto al requisito de cumplir con una edad mínima de treinta años cumplidos al día de la designación del Director General, constituye una discriminación, no obstante que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° último párrafo señala 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.”* (Énfasis añadido es propio).

Bajo esta lógica, nadie puede ser sujeto a una discriminación *a priori* y mucho menos en razón de su edad. Por lo tanto, el hecho de que en la Ley Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León se contemple un requisito de edad mínima para tener la oportunidad de acceder a una designación o un puesto laboral anula o menoscaba el derecho y la libertad de trabajo de cualquier persona que, cumpliendo con el resto de los requisitos establecidos, no cumpla con el requisito de la edad mínima señalada en el artículo 23 de la Ley de Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León.

Como consecuencia, de mantenerse lo dispuesto por el artículo mencionado, se verían mermados los derechos humanos reconocidos tanto en el artículo 1° como 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al establecerse un requisito de edad mínima, que además no se justifica por las razones antes señaladas, por lo que lo ideal y recomendable sería eliminar este requisito del artículo 23 de la Ley en comento.

Robustecen estos argumentos los criterios emitidos por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha señalado en distintas tesis aisladas, mismas que se transcriben a continuación, que establecer un requisito de edad, ya sea mínima o máxima, constituyen un trato discriminatorio.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL.

La discriminación por edad es, por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar. Ahora bien, el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato. Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad. En esta lógica, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto; sin embargo, estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio. En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto. (Época: Décima Época. Registro: 2008093. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CDXXXII/2014 (10a.). Página: 226). [Énfasis añadido es propio]

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PECULIARIDADES Y CARACTERÍSTICAS CUANDO SE PRODUCE POR RAZÓN DE EDAD.

Al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona. El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de

trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter odioso se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. Así, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la incorporación de la edad al elenco de categorías discriminatorias ofrece peculiaridades muy específicas. A diferencia de los restantes tipos discriminatorios, la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados: juventud, madurez o vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables. La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, a priori, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad. En las sociedades occidentales contemporáneas, se ha venido relacionando la edad con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquéllas con la edad, y por ese único hecho, tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas las personas y, en segundo lugar, que ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad. En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instituye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian más a la impericia. El diferente trato otorgado a los empleados más jóvenes se suele vincular con la eventualidad del trabajo que desarrollan, la alta temporalidad de sus contrataciones y la consustancial precariedad de sus condiciones laborales. **En definitiva, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o la menor capacidad de reacción.** (Época: Décima Época. Registro: 2008090. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CDXXIX/2014 (10a.). Página: 223). [Énfasis añadido es propio]

Asimismo, cobran también relevancia las tesis de rubro y datos de localización siguientes:

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ANÁLISIS QUE REALICE EL JUZGADOR PUEDE INCLUIR LAS CONDUCTAS DESPLEGADAS EN LA FASE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

(Época: Décima Época. Registro: 2008091. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CDXXXV/2014 (10a.). Página: 224).

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. ELEMENTOS PARA DETERMINAR SI UNA OFERTA DE TRABAJO ES DISCRIMINATORIA.

(Época: Décima Época. Registro: 2008092. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CDXXXIV/2014 (10a.). Página: 225).

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. NO EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE CIERTA EDAD Y LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD EN LOS TRABAJADORES.

(Época: Décima Época. Registro: 2008094. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CDXXX/2014 (10a.). Página: 228).

Por los motivos anteriormente expuestos, se somete a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo Único: Se reforma el artículo 23 de la Ley Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León y se modifica su contenido el cual dice:

Artículo 23o. El Director General deberá ser mexicano por nacimiento, mayor de 30 años, y con experiencia en materia administrativa y de asistencia social. El Gobernador del Estado designará y removerá libremente al Director General del Organismo.

Para quedar como sigue:

Artículo 23o. El Director General deberá ser mexicano por nacimiento, poseer grado académico de licenciatura o superior y con experiencia en materia administrativa y de asistencia social. El Gobernador del Estado designará y removerá libremente al Director General del Organismo.

TRANSITORIO

Artículo Único: El presente decreto entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León a 14 de octubre de 2015.

Dr. Alfonso Verde Cuenca

Lic. Julio César Puente Ledezma



C.P. Marco Antonio Flores González