

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXIV Legislatura

PROMOVENTE: DR. ALFONSO VERDE CUENCA

ASUNTO RELACIONADO A: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTICULO 13 DE LA LEY DE SEGURIDAD PUBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEON, EN RELACION A ELIMINAR LA EDAD MINIMA PARA LA DESIGNACION DEL DIRECTOR DEL INSTITUTO.

INICIADO EN SESIÓN: 19 de Octubre del 2015

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Justicia y Seguridad Pública

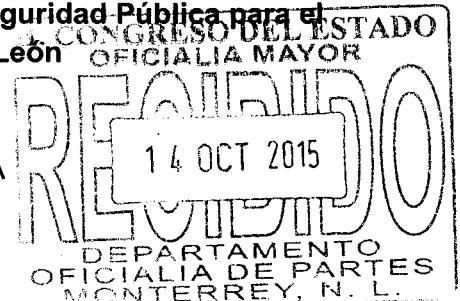
Lic. Mario Treviño Martínez

Oficial Mayor

Consejo Ciudadano de Seguridad Pública del Estado

Propuesta de Reforma a la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León

C.C. DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE LA LXXIV LEGISLATURA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
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, y de manera específica, en las atribuciones conferidas a este Consejo Ciudadano de Seguridad Pública del Estado por el artículo 107, fracciones I, VII, XXIX y demás relevantes de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León y en uso de las facultades que la ley nos otorga sometemos a consideración de esta soberanía, la iniciativa de Reforma a la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León para modificar el **artículo 13**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es del conocimiento de todas y todos los ciudadanos de Nuevo León que la seguridad pública y la tranquilidad del estado se ha visto mermada en los últimos años, por lo que es trascendental contar con todas las herramientas y capacidades del Estado y de su ciudadanía para hacer frente no solamente a la problemática de la inseguridad y la violencia, sino también de prevenirlas desde sus diferentes aristas.

Por tal motivo, las instituciones encargadas de la seguridad pública tienen el deber de proponer, diseñar e implementar políticas públicas para atender esta problemática, de realizar las acciones, planes, programas, los estudios y evaluaciones especializadas necesarias para cumplir con los fines que se señalan en la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León.

Para esto, la Ley en comento contempla diversas instancias gubernamentales con funciones y atribuciones específicas que la propia Ley establece. Una de estas instancias y la cual es imprescindible para conseguir los fines a que se refiere el artículo 5 de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León es el **Instituto Estatal de Seguridad Pública**, mismo que coadyuva a la consecución de dichos fines al ser un “órgano especializado de consulta y asistencia técnica obligatoria en las materias de investigación, diseño e instrumentación de políticas públicas en materia de política criminológica a nivel estatal.” (Artículo 4 de la Ley del Instituto Estatal de Seguridad Pública).

Al efecto, el artículo 11 de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León señala que:

Artículo 11.- *El Instituto Estatal de Seguridad Pública es un organismo público descentralizado del Estado con personalidad jurídica, patrimonio propio, con autonomía técnica y de gestión.*

El Instituto tendrá como objeto realizar el diseño, actualización, seguimiento y evaluación de la política criminológica y del Programa Estatal de Seguridad Pública, debiéndose proveer de los estudios, análisis, estadísticas, encuestas, datos, cifras, indicadores y cualquier información que sea necesaria para la consecución de los fines de la seguridad pública, en los términos y condiciones que precisa esta Ley.

Así pues, este organismo público descentralizado del Estado tiene la importante tarea y responsabilidad de aportar la asistencia técnica a las instituciones de seguridad pública del Estado para el logro de los fines de seguridad pública que señala la Ley.

Siguiendo este orden de ideas, el Instituto Estatal de Seguridad Pública estará a cargo de un Director General quien deberá reunir los requisitos señalados por el artículo 13 de la Ley de referencia. Cabe destacar que este cargo es de tal relevancia que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley en comento el Director General “será designado por las dos terceras partes de los integrantes del H. Congreso a propuesta del Gobernador del Estado, previa aprobación del Consejo Ciudadano.”

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 13 de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León que a continuación se transcribe:

Artículo 13.- *Para ser Director General del Instituto, se requiere:*

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;*
- II. Tener cuando menos treinta y cinco años de edad al día de su designación;*
- III. Poseer al día de su designación título profesional de licenciado en derecho o en criminología, debidamente registrado ante la autoridad competente con antigüedad mínima de cinco años, expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello, deberá además contar con cédula profesional debidamente registrada por la Dirección General de Profesiones;*
- IV. Tener experiencia mínima de tres años en materia de seguridad pública, procuración de justicia o impartición de justicia en materia penal, lo anterior deberá acreditarlo con documental idónea;*
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal; y*
- VI. Haber residido en el Estado durante los tres años anteriores al día de la designación.*

Los requisitos son muy claros y contundentes, la persona que sea designada como Director General del Instituto Estatal de Seguridad Pública 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 la fracción II del artículo antes citado, llama la atención de este Consejo Ciudadano, 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.

Máxime que, de forma implícita, ya se establece un requisito de edad al contemplarse dentro de los requerimientos señalados en las fracciones III y IV del artículo 13 de la Ley en comento, el contar con título profesional con antigüedad mínima de cinco años y experiencia mínima de tres años en la materia.

A saber estas fracciones establecen los requisitos de:

“III. Poseer al día de su designación título profesional de licenciado en derecho o en criminología, debidamente registrado ante la autoridad competente con antigüedad mínima de cinco años, expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello[...]

“IV. Tener experiencia mínima de tres años en materia de seguridad pública, procuración de justicia o impartición de justicia en materia penal, [...]

(Énfasis añadido es propio)

Por tales motivos, este Consejo Ciudadano considera en principio que, de antemano el legislador ya ha considerado dentro de los requisitos legales para ser Director General del Instituto Estatal de Seguridad Pública del Estado, el requisito de edad al establecer la necesidad de contar con un título profesional con antigüedad de cinco años de expedido y además al menos tres años de experiencia en el ámbito de competencia del Instituto.

Esto toda vez que, a la consideración de este Consejo Ciudadano, es claro que cuando se establecen taxativamente estos requisitos legales para tan importante designación ya se contempla de manera implícita un requisito de edad, pues una persona con una carrera profesional terminada y además con cinco años de expedido su título profesional que avala la realización satisfactoria de sus estudios y la experiencia mínima de tres años, implican ya por si mismos que la persona que cumple con estos requisitos legales ya tiene cierta edad y además las capacidades, herramientas y experiencia para cumplir a cabalidad con dicho cargo, por lo que establecer un requisito de edad mínima resulta un tanto innecesario e incluso discriminatorio.

Así pues, en razón de lo argumentado, en cuanto al requisito de cumplir con una edad mínima de treinta y cinco 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 1º 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 de Seguridad Pública para el 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 la fracción II del artículo 13 de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León.

Como consecuencia, se mantenerse lo dispuesto por la fracción II del artículo 13 de la Ley de referencia, se verían mermados los derechos humanos reconocidos tanto en el artículo 1º como 5º 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 13 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, este Consejo Ciudadano de Seguridad Pública del Estado somete a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo Único: Se reforma el artículo 13 de la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León y se deroga el contenido de la fracción II del artículo de referencia el cual dice:

Artículo 13.- Para ser Director General del Instituto, se requiere:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;***
- II. Tener cuando menos treinta y cinco años de edad al día de su designación;***

- III. Poseer al día de su designación título profesional de licenciado en derecho o en criminología, debidamente registrado ante la autoridad competente con antigüedad mínima de cinco años, expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello, deberá además contar con cédula profesional debidamente registrada por la Dirección General de Profesiones;
- IV. Tener experiencia mínima de tres años en materia de seguridad pública, procuración de justicia o impartición de justicia en materia penal, lo anterior deberá acreditarlo con documental idónea;
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal; y
- VI. Haber residido en el Estado durante los tres años anteriores al día de la designación.

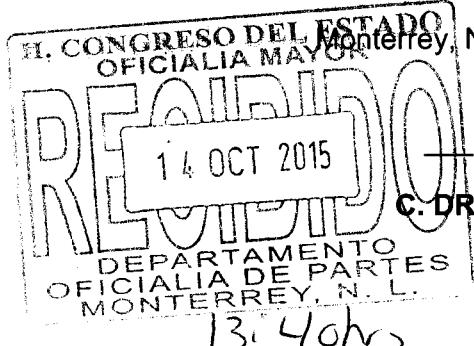
Para quedar como sigue:

Artículo 13.- Para ser Director General del Instituto, se requiere:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. (Se deroga)**
- III. Poseer al día de su designación título profesional de licenciado en derecho o en criminología, debidamente registrado ante la autoridad competente con antigüedad mínima de cinco años, expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello, deberá además contar con cédula profesional debidamente registrada por la Dirección General de Profesiones;
- IV. Tener experiencia mínima de tres años en materia de seguridad pública, procuración de justicia o impartición de justicia en materia penal, lo anterior deberá acreditarlo con documental idónea;
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal; y
- VI. Haber residido en el Estado durante los tres años anteriores al día de la designación.

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.

C. DR. ALFONSO VERDE CUENCA
PRESIDENTE